

Contratti di prossimità: più trasparenza e maggiori garanzie per gli accordi derogatori di Roberto Camera Esperto di Diritto del Lavoro - Formatore, Pubblicista e Consulente Tecnico (Fonte: <https://www.ipsoa.it/> 03/07/2026)

La legge di conversione del decreto Lavoro 2026 ([D.L. n.62/2026](#) convertito in [legge n. 112/2026](#)) ha introdotto nuovi adempimenti destinati a rendere maggiormente trasparenti gli accordi di prossimità e, soprattutto, per rafforzare le garanzie previste per quelli stipulati dalle imprese di minori dimensioni che introducono condizioni peggiorative per i lavoratori. Si tratta di novità che, pur non modificando direttamente l'ambito di operatività dei contratti di prossimità, intervengono sul piano procedurale rafforzando gli strumenti di controllo e di trasparenza. Con quali effetti? La [legge n. 112 del 25 giugno 2026](#), di conversione del decreto Lavoro 2026 ([D.L. n. 62/2026](#)), interviene, tra le altre cose, sulla disciplina della **contrattazione collettiva di prossimità**, apportando alcune modifiche all'[art. 8](#), del [D.L. n. 138/2011](#).

Pur senza modificare l'impianto sostanziale dell'istituto, il legislatore introduce una serie di adempimenti destinati a rendere **maggiormente trasparenti** gli accordi di prossimità e, soprattutto, rafforza le garanzie previste per quelli stipulati dalle imprese di minori dimensioni che introducono condizioni peggiorative per i lavoratori.

L'intervento normativo si inserisce nel solco di una progressiva **valorizzazione** della **contrattazione decentrata**, ritenuta ormai uno strumento essenziale per consentire alle imprese di adattare l'organizzazione del lavoro alle specifiche esigenze produttive. Parallelamente, emerge però l'esigenza di assicurare che l'ampio potere derogatorio, riconosciuto dall'[art. 8](#) del [D.L. n. 138/2011](#), sia esercitato all'interno di un quadro di regole più rigoroso e maggiormente verificabile.

Le novità

1) Deposito dei contratti di prossimità

La disposizione inserisce all'[art. 8](#), del [D.L. n. 138/2011](#), i nuovi commi 1-bis, 2-ter e 2-quater, disponendo due importanti innovazioni.

La prima riguarda tutti i contratti di prossimità, indipendentemente dalla dimensione aziendale: tutti gli accordi di prossimità dovranno essere **depositati** sia presso la **Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali** del Ministero del Lavoro, che presso il CNEL, ai fini dell'inserimento nell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro.

La scelta del legislatore appare orientata ad **aumentare il livello di trasparenza della contrattazione decentrata**. La raccolta sistematica degli accordi consentirà, infatti, di disporre di una banca dati nazionale che renderà più semplice monitorare il ricorso alla contrattazione di prossimità, verificare le materie maggiormente interessate dalle deroghe e favorire analisi statistiche sull'utilizzo di uno strumento che, negli ultimi anni, ha assunto un ruolo sempre più rilevante nella gestione dei rapporti di lavoro.

L'obbligo di deposito rappresenta inoltre un elemento di maggiore certezza giuridica. Sebbene la norma non specifichi ancora le modalità operative, è prevedibile che il Ministero del Lavoro individui procedure uniformi che consentano di gestire gli adempimenti con modalità analoghe a quelle già previste per altri istituti del diritto del lavoro.

2) Procedura di sottoscrizione dell'accordo

Le modifiche più significative riguardano però gli accordi aziendali stipulati dai **datori di lavoro che occupano fino a quindici dipendenti** e che prevedano **trattamenti peggiorativi rispetto alla disciplina ordinaria**.

Per tali ipotesi la legge introduce due ulteriori condizioni procedurali.

La prima consiste nell'obbligo di **sottoscrivere l'accordo** dinanzi all'**Ispettorato Territoriale del Lavoro**. La presenza dell'ITL sembra assumere una funzione prevalentemente di garanzia, assicurando che la stipulazione dell'accordo avvenga nel rispetto delle prescrizioni normative e nella piena consapevolezza delle parti coinvolte.

Non pare, invece, attribuito all'Ispettorato un potere di valutazione del contenuto dell'accordo o della convenienza delle clausole negoziali, trattandosi piuttosto di un controllo sulla regolarità del procedimento.

Va da sé che, ad avviso del sottoscritto, il funzionario ispettivo avrà comunque il compito di verificare che l'accordo di prossimità sia sottoscritto da soggetti che ne abbiano diritto: da una parte il datore di lavoro e dall'altro la maggioranza delle rappresentanze sindacali aziendali (o territoriali) comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, così come disciplinato dal primo comma dell'articolo 8.

La seconda novità riguarda invece l'informazione ai lavoratori. Entro **tre giorni dalla sottoscrizione**, il datore di lavoro dovrà **comunicare per iscritto** ai lavoratori interessati il **contenuto dell'accordo**. La comunicazione potrà essere effettuata mediante consegna cartacea, posta elettronica oppure utilizzando gli strumenti già previsti dalle procedure aziendali (ad esempio, pubblicazione sulla pagina intranet dei lavoratori).

L'obiettivo perseguito è evidente: garantire che ogni lavoratore sia posto nelle condizioni di conoscere tempestivamente il contenuto dell'accordo che disciplina il proprio rapporto di lavoro, evitando situazioni nelle quali le modifiche alle condizioni contrattuali divengano concretamente conoscibili soltanto al momento della loro applicazione.

Quali effetti produrranno le modifiche?

Le novità non incidono direttamente sull'ambito di operatività dei contratti di prossimità né ampliano o restringono le materie derogabili. Esse intervengono piuttosto sul piano procedurale, rafforzando gli strumenti di controllo e di trasparenza.

L'impressione è che il legislatore abbia voluto raggiungere un punto di equilibrio tra due esigenze contrapposte. Da un lato continua a riconoscere alla **contrattazione di prossimità un ruolo centrale quale strumento di flessibilità organizzativa**; dall'altro introduce **maggiori garanzie** affinché il ricorso agli accordi derogatori, soprattutto nelle imprese di ridotte dimensioni, avvenga in un contesto caratterizzato da **maggiore pubblicità e tutela dei lavoratori**.

Non è escluso che proprio gli adempimenti introdotti possano contribuire a **ridurre il contenzioso**, rendendo più agevole dimostrare la regolarità della procedura di formazione dell'accordo.

Resta comunque da chiarire quale sia la conseguenza dell'eventuale mancato deposito dell'accordo o dell'omessa comunicazione ai lavoratori. La norma, infatti, non sembra disciplinare espressamente tali aspetti, che saranno probabilmente oggetto di futuri chiarimenti ministeriali o di elaborazione giurisprudenziale.

Un riepilogo alla disciplina dell'articolo 8

Le modifiche appena descritte si innestano all'interno dell'art. 8 della [Legge n. 148/2011](#), di conversione del [D.L. n. 138/2011](#), norma che rappresenta ancora oggi uno dei principali strumenti attraverso i quali il legislatore attribuisce alla contrattazione collettiva aziendale e territoriale un'efficacia derogatoria rispetto alla disciplina generale del rapporto di lavoro.

L'istituto nasce con la finalità di **favorire la competitività delle imprese e la salvaguardia dell'occupazione**, consentendo alle parti sociali di adattare la regolamentazione del lavoro alle concrete esigenze organizzative e produttive.

Affinché ciò sia possibile, tuttavia, il legislatore richiede che gli accordi perseguano specifiche finalità di interesse generale, quali l'incremento dell'occupazione, la gestione delle crisi aziendali, l'avvio di nuovi investimenti, il miglioramento della qualità dei contratti di lavoro, l'aumento della produttività o dell'efficienza organizzativa.

Non si tratta, pertanto, di uno strumento utilizzabile liberamente per modificare la disciplina del rapporto di lavoro, ma di una **deroga eccezionale giustificata dal perseguimento di obiettivi ritenuti meritevoli di tutela**.

L'art. 8 individua, inoltre, le materie sulle quali la contrattazione di prossimità può intervenire. Tra queste assumono particolare rilievo l'organizzazione del lavoro, le mansioni, l'inquadramento professionale, i contratti a termine, il lavoro a tempo parziale, la disciplina dell'orario di lavoro, le modalità di assunzione e alcuni profili relativi alla cessazione del rapporto di lavoro, sempre nel rispetto delle tutele inderogabili previste dall'ordinamento.

Uno degli aspetti maggiormente innovativi della disciplina è rappresentato dall'efficacia degli accordi. Quando ricorrono tutti i requisiti previsti dalla legge, il contratto di prossimità produce **effetti nei confronti di tutti i lavoratori interessati** e non soltanto degli iscritti alle organizzazioni sindacali firmatarie, attribuendo così alla contrattazione aziendale una forza particolarmente incisiva.

Naturalmente tale **potere derogatorio** incontra precisi **limiti**. Gli accordi **non possono violare i principi costituzionali, il diritto dell'Unione europea**, gli obblighi internazionali assunti dallo Stato né incidere sui diritti fondamentali dei lavoratori. La contrattazione di prossimità non rappresenta quindi una deroga indiscriminata alla disciplina del lavoro, ma uno strumento speciale il cui utilizzo deve rimanere circoscritto ai casi previsti dalla legge.

Anche la giurisprudenza della Corte di Cassazione ha più volte ribadito che l'efficacia derogatoria dell'art. 8 presuppone una rigorosa verifica della rappresentatività delle organizzazioni sindacali stipulanti, della concreta sussistenza delle finalità indicate dal legislatore e del rispetto dei limiti posti dall'ordinamento nazionale ed europeo.