

## Jobs Act: quale ruolo per la bilateralità?

Fin dall'entrata in vigore della legge delega n. 183/2014, è stato messo in evidenza **il chiaro intento centralizzatore del Jobs Act, riforma del lavoro poco propensa alla valorizzazione del ruolo delle parti sociali**, soprattutto in materia di contrattazione collettiva (cfr. F. Carinci, *Jobs Act, atto II: la legge delega sul mercato del lavoro*, in F. Carinci, M. Tiraboschi (a cura di), *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni*, ADAPT Labour Studies, e-Book series, n. 37/2015). **In tal senso, in effetti, possono essere lette molte previsioni dei decreti attuativi**: dall'eliminazione della possibilità di deroga al divieto di assunzione di lavoratori a termine in caso di licenziamenti collettivi e di utilizzazione di lavoratori in somministrazione in caso di licenziamenti collettivi o di CIG, all'eliminazione della possibilità di definire contrattualmente la durata massima del contratto a termine, oltre i 36 mesi, fino all'art. 23 del d.lgs. 151/2015, che esclude la disciplina (di matrice contrattuale) dei controlli a distanza nel caso di strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa oppure di strumenti per registrare accessi e presenze. **Sul versante della bilateralità, invece, l'atteggiamento del legislatore appare alquanto ondivago.**

Il d.lgs. 148/2015, ad esempio, **allarga il campo di applicazione dei fondi di solidarietà**, pur confermando la propria predilezione per una bilateralità ordinaria o "spuria" (F. Liso, *I fondi bilaterali alternativi*, in M. Cinelli, G. Ferraro, O. Mazzotta (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro dalla Riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Torino, Giappichelli, pp. 521 ss.), cioè costituita presso l'INPS e quindi collocabile in una dimensione prevalentemente pubblicistica.

**Una chiusura alla bilateralità si riscontra, soprattutto, in materia di politiche attive**, laddove la creazione dell'ANPAL, che coordina la rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, e le competenze affidate al Ministero del lavoro, ai sensi del d.lgs. n. 150/2015, implicano un maggiore controllo pubblico sulle funzioni e attività svolte da tutti i soggetti - tra cui anche gli enti bilaterali - autorizzati o accreditati ad erogare i servizi di politica attiva del lavoro.

Seppur indirettamente, **la bilateralità sembra, invece, valorizzata dall'incremento delle funzioni attribuite alle commissioni di certificazione** che, sebbene nella prassi accada raramente, possono essere costituite anche presso enti bilaterali, ai sensi dell'art. 76, comma 1, lett. a, del d.lgs. n. 276/2003.

## Jobs Act: quale ruolo per la bilateralità?

In particolare, le commissioni di certificazione possono essere chiamate ad operare come **organismi di conciliazione in caso di licenziamento**, relativo ad un lavoratore assunto con un contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, ai sensi dell'art. 6, comma 1 del d.lgs. n. 23/2015. Lo stesso può accadere nelle **ipotesi di demansionamento con modifica della retribuzione**, del livello di inquadramento e della categoria legale (art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015) oppure in caso di stabilizzazione di co.co.co., co.co.pro e partite IVA (art. 54, comma 1, lett. a, del d.lgs. n. 81/2015).

Vi sono poi disposizioni normative, sempre contenute nel d.lgs. 81/2015, che statuiscono la **possibilità di ricorrere alla commissione di certificazione per attestare l'esatta qualifica di un contratto di lavoro o di alcune clausole dello stesso**. In particolare, l'art. 2, comma 3, prevede il ricorso alla commissione di certificazione per appurare che i rapporti di collaborazione personale non siano caratterizzati da una prestazione lavorativa organizzata dal committente; invece, l'art. 6, comma 6, prevede il ricorso alla predetta commissione nel caso occorra pattuire individualmente clausole elastiche in un contratto *part-time*, ove le stesse non siano state disciplinate dal contratto collettivo applicato dal datore.

**Risulta, infine, interessante per la bilateralità l'art. 26, comma 4 e 7, del d.lgs. 151/2015 che regola quasi ex novo la disciplina delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale**. La prima disposizione introduce la possibilità di trasmettere i moduli di dimissioni al datore e alla DTL attraverso i patronati, le organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali o le commissioni di certificazione. La seconda fa, invece, salva la possibilità di ratificare le dimissioni o la risoluzione consensuale dinnanzi ad una commissione di certificazione, evitando la trasmissione telematica dell'atto alla DTL.

Complessivamente, i rinvii alla bilateralità contenuti nel Jobs Act risultano spesso confusi e poco chiari, difficilmente riconducibili a unitarietà. Segno, quest'ultimo, di una **mancanza di visione di come e quanto le associazioni di rappresentanza possano svolgere un ruolo attivo nel governo del mercato del lavoro**, sfruttando la vicinanza al territorio e la conoscenza dei settori produttivi, ma soprattutto praticando modelli partecipativi e collaborativi, alternativi alla dinamica

## **Jobs Act: quale ruolo per la bilateralità?**

conflittuale che tradizionalmente anima le relazioni industriali in Italia.

### **Davide Lucini Paioni**

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

*@DavideLucini*

Scarica il pdf 