Limiti attuali della legislazione promozionale della contrattazione collettiva. A proposito del contratto part time senza vincolo di orario minimo previsto dal CCNL CIFA-CONFSAL

Sono oltre 800 i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti in Italia (si veda il **5° Rapporto periodico dei CCNL depositati presso l'archivio del CNEL**). Non mancano, al riguardo, interventi di denuncia rispetto a quella che pare una **vera e propria degenerazione che incide su qualità ed efficienza del nostro sistema di relazioni industriali** nella regolazione del mercato del lavoro. Poco o a nulla servono infatti tutti questi contratti, buoni solo per chi li sottoscrive, non certo per la parte sana del sistema produttivo del Paese e tanto meno per la tutela della persona che lavora.

È a tutti evidente che una buona parte di questi contratti, pur senza scadere nel deprecabile fenomeno dei **c.d. contratti pirata** (per una ricostruzione della nozione e del fenomeno cfr. **P. Tomassetti, *Arginare la piaga dei contratti pirata***), dà luogo a vere e proprie forme di ***dumping* contrattuale** a danno non solo dei lavoratori ma anche delle imprese più solide e strutturate. Tali contratti, infatti, hanno l'**effetto di agevolare e sostenere imprese e sistemi produttivi "marginali" che sopravvivono così nel mercato in modo artificiale**, e cioè non in ragione della loro efficienza e produttività, ma per l'abbattimento surrettizio del costo del lavoro. **Tutto ciò a discapito della funzione di "regola comune", propria del contratto collettivo** (S. Webb, B. Webb, *Industrial Democracy,* Longmans, 1926 ma 1897, p. 715 e p. 732) che, nell'imporre standard inderogabili di tutela del lavoro, al tempo stesso concorre a eliminare le imprese meno attrezzate a competere su mercati moderni per tecnologia utilizzata e qualità/competenze professionali dei propri dipendenti.

Dalla denuncia di rito ad azioni pratiche di contrasto il passo sarebbe breve utilizzando, per esempio, la legislazione di sostegno della contrattazione collettiva che promana dai sistemi di relazioni industriali (sindacali e talvolta anche datoriali) dotati di una rappresentatività maggiore quantomeno se comparata con quella di sigle minori per quanto riconosciute rappresentative ad altri fini. **Basterebbe questo primo ragionevole sbarramento, oggi posto a sistema dall'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 per i rinvii alla contrattazione collettiva nella regolazione dei rapporti di lavoro, per ridurre drasticamente il numero di contratti collettivi** vigenti ed effettivamente utilizzabili se si desse seguito alla chiara indicazione legislativa (cfr., al riguardo,

P. Tomassetti, *La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel decreto legislativo n. 81/2015*, in *DRI*, 2016, 2).

Sorprende, pertanto, che sia proprio **il giornale della Confindustria** a enfatizzare in un **articolo dello scorso 8 giugno**, un contratto di settore che, **per quanto legittimo** ai sensi dell'articolo 39 della Costituzione, **non sarebbe "abilitato" dal legislatore a coltivare i rinvii e le deleghe** per implementare la normativa in materia di flessibilità del lavoro addirittura ipotizzando **una forma surrettizia di lavoro a chiamata** dietro lo schermo di un discutibile **contratto a part-time senza vincolo di orario minimo**. Ci si riferisce al **CCNL Intersettoriale – Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo** concluso il 19 dicembre 2016 da **CIFA** e **CONFSAL.**

Alla disperata ricerca di alternative praticabili ai voucher e al lavoro occasionale, una idea che proprio non convince, per ragioni di metodo e di merito, è proprio quella di promuovere il contratto CIFA – CONFSAL come buona pratica là dove disciplina, agli articoli 154 e seguenti, il **lavoro a tempo parziale con clausola elastica imposta** per consentire alle imprese il massimo utilizzo flessibile della prestazione di lavoro per gestire picchi di produttività e attività stagionali.

Basterebbe leggere l'**articolo 51 del decreto legislativo n. 81/2015** per comprendere che i margini di manovra sulle regole del part-time (e anche del lavoro a chiamata) competono **unicamente** ai ***"contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale…".*** Di modo che **è solo il CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi** siglato da **Confcommercio**, da un lato, e **Filcams-Cgil**, **Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil**, dall'altro lato, **l'unico CCNL abilitato dal decreto 81 a modulare la normativa di legge**, essendo fuori discussione la maggiore rappresentatività comparata delle tre federazioni della Cgil, Cisl, Uil rispetto a quella della Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori (CONFSAL).

Se poi si volesse anche sviluppare un **ragionamento tecnico**, anche a prescindere dallo sbarramento della formula prevista dall'articolo 51, è evidente che lo schema contrattuale ipotizzato da CIFA e CONFSAL non regge e anzi pare prospettare una ipotesi *contra legem* per aggirare i vincoli al lavoro a chiamata come bene indicati dalla **Corte Costituzionale** nel lontano

1992, con **sentenza n. 210/1992**, **inducendo il legislatore della legge Biagi a costruire la fattispecie del lavoro intermittente o a chiamata fuori dall'alveo del lavoro a tempo parziale**. La Corte Costituzionale è stata infatti chiara nel rilevare che ***"il rapporto di lavoro a tempo parziale*** *si distingue da quello a tempo pieno per il fatto che, in dipendenza della riduzione quantitativa della prestazione lavorativa (e, correlativamente, della retribuzione),* ***lascia al prestatore d'opera un largo spazio per altre eventuali attività, la cui programmabilità, da parte dello stesso prestatore d'opera, deve essere salvaguardata****, anche all'ovvio fine di consentirgli di percepire, con più rapporti a tempo parziale, una retribuzione complessiva che sia sufficiente (art.36, primo comma, della Costituzione) a realizzare un'esistenza libera e dignitosa".*

Del resto, almeno secondo quanto stabilito dall'**articolo 5 del decreto legislativo n. 81/2015,** l'**indicazione precisa** della **durata** della prestazione lavorativa e della relativa **collocazione temporale**, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fa comprendere come la predeterminazione e l'accordo delle parti individuali su tali aspetti siano **elementi essenziali del contratto di lavoro part-time** (pur essendo diverse le "sanzioni" previste per la violazione dell'una o altra fattispecie, cfr. art. 10, comma 2 del d.lgs. n. 81/2015).

Vero è che **la legge non prevede un vincolo orario minimo** della prestazione lavorativa a tempo parziale al di sotto del quale non si può scendere, ma la formulazione legislativa pare comunque lasciare presupporre una durata minima o, comunque, prestabilita da indicare espressamente nel contratto di lavoro a tempo parziale **ai fini della validità o, comunque, della "genuinità"** di tale tipo contrattuale. Ciò è confermato dal fatto che il legislatore ha previsto, all'**articolo 10, comma 2** del decreto legislativo n. 81, che **in caso di mancata determinazione della durata della prestazione lavorativa** il lavoratore può agire in giudizio al fine di ottenere una **sentenza che dichiari "*la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno*"** (a partire dalla pronuncia giudiziale), fermo restando il **diritto**, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di **risarcimento del danno** (per il periodo antecedente alla pronuncia).

La **flessibilità ed elasticità** della prestazione è, invece, giocata per il tramite delle **clausole c.d. elastiche** ai sensi dell'**articolo 6** del decreto legislativo n. 81/2015 là dove prevede che, ***"nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi*** **[n.d.r.: e cioè quelli indicati dall'art.**

51], *le parti del contratto di lavoro a tempo parziale* ***possono*** *pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla* ***variazione della collocazione temporale*** *della prestazione lavorativa ovvero relative alla* ***variazione in aumento*** *della sua durata"* (altrettanta significativa, ai fini della nostra tesi, è la circostanza che la modifica della durata della prestazione a tempo parziale possa essere **soltanto "in aumento"** e non anche "in diminuzione").

Ma vi è anche un'**altra previsione normativa** del CCNL in commento che sembra stridere, e non poco, con il d.lgs. n. 81/2015. In particolare, ci si riferisce all'**art. 156, comma 4 del CCNL CIFA – CONFSAL** dove le Parti hanno candidamente stabilito che ***"l'eventuale rifiuto del lavoratore all'apposizione di clausole elastiche*** *integra gli estremi del* ***giustificato motivo di licenziamento".***

Al riguardo, basterebbe ricordare che il d.lgs. n. 81/2015 ha espressamente previsto non solo il riconoscimento in capo al lavoratore della **facoltà di revocare il consenso alla clausola elastica**, pur al ricorrere di determinate condizioni **(art. 6, comma 7)**, ma anche, e in via di principio, che ***"il rifiuto del lavoratore*** *di concordare variazioni dell'orario di lavoro* ***non costituisce giustificato motivo di licenziamento"*** **(art. 6, comma 8).** Tutto ciò a conferma del **carattere "volontario" e bilaterale** del contenuto del rapporto di **lavoro *part-time*** che, **di regola, non può essere imposto o modificato unilateralmente** dal datore di lavoro.

È anche vero che **altri contratti collettivi non prevedono una durata minima** del *part-time*, però la disciplina degli stessi pare maggiormente compatibile e in linea con la *ratio* di tale tipo contrattuale. Ed infatti, se si prende, a titolo esemplificativo, il **CCNL Metalmeccanici del 5 dicembre 2012 –** che non contiene, al pari del CCNL CIFA – CONFSAL, alcun vincolo minimo di orario –, l'**art. 4, lett. c)** della Sezione IV, Titolo I, dedicato al lavoro a tempo parziale, si apre con una **descrizione generale** dell'istituto stabilendo il principio secondo cui tale contratto *"può costituire uno strumento funzionale alla* ***flessibilità*** *ed alla* ***articolazione della prestazione di lavoro****, in quanto applicato* ***in rapporto alle esigenze dell'impresa ed all'interesse del lavoratore".*** Principi, questi, che, insieme alla disciplina ivi contenuta, sembrano compatibili con gli interessi sottesi al lavoro a tempo parziale e alla sua regolazione, che – va ricordato – ha una sua **regolamentazione anche a livello di Unione europea.**

La **direttiva 97/81/CE**, infatti, recepisce tramite mera allegazione l'**Accordo quadro del 6 giugno 1997** stipulato dalle **Parti sociali europee (UNICE, ora BUSINESSEUROPE, CEEP, CES)** ed attuato in Italia con il **d.lgs. n. 61/2000** (poi abrogato dal d.lgs. n. 81/2015, art. 55, comma 1, lett. a). In particolare, la **clausola 1 dell'Accordo quadro europeo** stabilisce i principi fondamentali e gli obiettivi che devono essere armonizzati e perseguiti da tutti gli Stati membri, in particolare ***"migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale"*** nonché *"facilitare lo sviluppo del lavoro a tempo parziale* ***su base volontaria"*** e "*contribuire all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro* ***in modo da tener conto dei bisogni degli imprenditori e dei lavoratori"*.**

In conclusione, contratti collettivi come quello intersettoriale CIFA-CONFSAL, **oltre a non essere abilitati, ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015**, a esercitare le apposite deleghe contenute nel medesimo decreto, **potrebbero incidere negativamente sul nostro sistema di relazioni industriali e sulla certezza del diritto.** Non solo alcune imprese potrebbero essere spinte ad applicare tale CCNL in ragione della "attrattività" dello stesso e facendo affidamento sulla bontà delle norme in esso contenute che invece – come visto con riferimento alla disciplina del licenziamento del lavoratore in caso di rifiuto alla stipula delle clausole elastiche – **sembrano essere del tutto *contra legem.*** Più ancora rileva la tendenza alla frammentazione e al disgregamento della rappresentanza in una stagione come quella attuale dove i corpi intermedi, da tempo sotto accusa, dovrebbero dimostrare vitalità e capacità di fare massa critica e non di alimentare forme di concorrenza sleale basate sulla riduzione surrettizia del costo del lavoro e non su misure di reale sostegno alla qualità e produttività del lavoro.

Federico D'Addio

ADAPT Research Fellow

@*federicodaddio*

Michele Tiraboschi

Coordinatore scientifico ADAPT

@Michele_ADAPT

Scarica il **PDF**