



Jobs Act: più legge meno contratto?

di Filippo Pignatti Morano

Tag: #contrattazione #relazioniindustriali #JobsAct

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale degli ultimi quattro Decreti legislativi attuativi del Jobs Act (riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, politiche attive e semplificazioni), la riforma del mercato del lavoro è a pieno regime.

L'effettiva attuazione delle disposizioni normative è affidata all'azione della contrattazione collettiva che, con non poche difficoltà (si veda, sul punto, AA.VV., *Jobs Act: l'operatività del "Codice dei contratti" alla luce della contrattazione collettiva*, Working Paper ADAPT, n. 181/2015 e AA.VV., *La regolazione dei provvedimenti disciplinari nella contrattazione collettiva*, Working Paper ADAPT, n. 184/2015), è chiamata – nell'ambito dei rinnovi contrattuali – a determinare il giusto punto di equilibrio tra le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori.

Non sono passati inosservati, in questi mesi, i primi accordi tesi a "neutralizzare", ancorché sul piano "politico" che giuridico, gli effetti del nuovo regime di tutela nei casi di licenziamento illegittimo (si veda, ad esempio, M. Tiraboschi, *L'articolo 18 come benefit? A proposito del caso Novartis e della applicazione in via pattizia del regime di stabilità reale del contratto di lavoro*). Più recente, invece, è la lettera della FIOM inviata a numerose aziende metalmeccaniche emiliane che diffida le direzioni aziendali dall'applicazione della nuova disciplina su licenziamenti, mansioni e controlli a distanza. Non stupisce (così come riportato da alcune indiscrezioni di stampa) che all'interno del "pentologo" diffuso dalla Confindustria alle proprie categorie, la prima "linea guida" che dovrebbe essere seguita in occasione dei rinnovi contrattuali sarebbe: "Non si deve assolutamente rinunciare ad applicare le novità del Jobs Act".

Ad ogni buon conto, se da un lato la contrattazione collettiva – nell'ambito della propria autonomia – può ricercare soluzioni negoziali finalizzate al contenimento degli effetti del Jobs Act, dall'altro, quali sono gli spazi che la nuova regolazione del lavoro riserva all'intervento della parti sociali?

Si proceda con ordine: il **d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22** (riordino ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria) e il **d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23** (contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti) **non contengono alcun rinvio alla contrattazione collettiva.**

A quest'ultima, invece, Il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80 (misure per la conciliazione vita-lavoro) fa richiamo in relazione alla regolazione dell'istituto del telelavoro. Le parti, in luogo della previsione già stabilita dal Decreto, potranno poi definire la fruizione su base oraria o giornaliera del congedo parentale. Del medesimo tenore la disposizione che attribuisce la facoltà ad accordi collettivi

nazionali di regolare le modalità di funzionamento del congedo parentale per le donne vittime di violenza di genere. La contrattazione di secondo livello è incaricata di pattuire intese in materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata.

Maggiore rilievo al ruolo delle parti sociali è attribuito dal d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (riordino tipologie contrattuali e mansioni). Queste, infatti, possono stipulare accordi collettivi nazionali per evitare che ai **rapporti di collaborazione “organizzati”** si applichi la disciplina del lavoro subordinato.

In tema di **demansionamento**, spetta ai contratti collettivi individuare ulteriori ipotesi di assegnazione al lavoratore di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore (purché all'interno della medesima categoria legale).

Nell'ambito del **lavoro c.d. “a chiamata”**, si dispone il ricorso a tale fattispecie per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi. In caso mancanza, all'individuazione dei casi di utilizzo si provvede con decreto del Ministro del lavoro.

Con riferimento al **lavoro a tempo parziale**, anche per tale fattispecie, il Decreto definisce una disciplina suppletiva – nel caso in cui il CCNL applicato non ne preveda regolazione - sia per il lavoro supplementare (il datore di lavoro può richiederlo al lavoratore in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate, con una maggiorazione retributiva del 15% della retribuzione oraria globale di fatto), che per le clausole elastiche (variabili, in aumento, entro il tetto massimo del 25% della normale prestazione annua e retribuite con un maggiorazione sempre pari al 15%). E' rimessa ai contratti collettivi la facoltà di modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia.

La medesima tecnica regolatoria è altresì adottata dal Legislatore con riferimento al **contratto a tempo determinato**, nell'ambito della definizione della durata massima pari a 36 mesi; del numero complessivo di contratti a termine (20% rispetto a quelli a tempo indeterminato); dell'esercizio del diritto di precedenza. La contrattazione è chiamata ad individuare eventuali differenti ipotesi di disciplina del c.d. “*stop and go*” (pari a 10 e 20 giorni a seconda che il contratto a termine abbia durata inferiore o superiore a i sei mesi), nonché a prevedere modalità e strumenti formativi per i lavoratori a tempo determinato. Tuttavia, viene meno la possibilità per la contrattazione collettiva di prevedere la stipulazione di rapporti di lavoro a termine presso unità produttive in cui si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi. Inoltre, non si rinvia più agli “Avvisi Comuni” definiti dalla contrattazione collettiva per la determinazione della durata dell'ulteriore contratto a tempo determinato (fissata oggi dal Decreto a 12 mesi), stipulabile dopo il superamento della durata massima (36 mesi).

Per quanto attiene alla **somministrazione** a tempo indeterminato, i contratti collettivi possono variare il limite del 20% dei lavoratori somministrati rispetto ai dipendenti a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore. I contratti applicati da quest'ultimo, invece, individuano i limiti della somministrazione a tempo determinato, nonché i casi e la durata dell'eventuale proroga. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono altresì modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.

Il Testo Unico dell'Apprendistato del 2011 (d.lgs. n. 167/2011) rimetteva buona parte della costruzione dei **percorsi di apprendistato** alla contrattazione. Oggi, è il d.lgs. n. 81/2015 a definire

la regolamentazione complessiva. Piano formativo, durata minima, normativa in caso di licenziamento illegittimo e recesso del contratto sono tutte materie sottratte all'intervento della contrattazione. Permane la possibilità per i CCNL di definire limiti differenti alle assunzioni con apprendistato professionalizzante, rispetto alle previsioni fissate dal Decreto (prosecuzione a tempo indeterminato di almeno il 20% degli assunti con contratto di apprendistato) oltre che, la possibilità di prevedere specifiche modalità di utilizzo, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali. Per il primo ed il terzo livello di apprendistato, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione "esterna", vengono fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi. In tema di apprendistato professionalizzante, gli accordi interconfederali e i CCNL stabiliscono la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata minima. La qualificazione professionale è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti, per il settore di riferimento, dai sistemi di classificazione e inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi.

L'art. 51, infine, definisce "contratti collettivi" quelli nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 (riordino ammortizzatori sociali in costanza di rapporto) rinnova alla contrattazione aziendale la pattuizione dei contratti di solidarietà, quali nuova causale per l'intervento di CIGS, nonché la stipula dei contratti di solidarietà espansiva di cui all'art. 41. Gran parte della nuova disciplina dei fondi di solidarietà bilaterali è rimessa all'azione delle parti Sociali sia per la loro istituzione, sia per l'adeguamento, alle nuove disposizioni, degli statuti e dei regolamenti dei fondi già esistenti.

Il Decreto 14 settembre 2015, n. 149 (Agenzia Unica per le ispezioni) e **n. 150** (riordino politiche attive) **non contengono rinvii.**

Il Decreto 14 settembre 2015, n. 151 (semplificazioni) sancisce che possono essere impiegati impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori previo accordo collettivo stipulato con la RSU o RSA mentre, se l'impresa è multilocalizzata, l'accordo può essere stipulato con l'associazione sindacale comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale.

Si può facilmente considerare come, con il Jobs Act, il rapporto tra legge e contrattazione collettiva sia decisamente ridimensionato in favore della prima. Rispetto alla forte fiducia riposta dal Legislatore – soprattutto con il d.lgs. n. 276/2003 – nei confronti delle relazioni industriali, per la regolazione dei rapporti di lavoro, la nuova riforma tende piuttosto a definire uno standard normativo suppletivo, restringendo, per alcuni istituti, l'ambito di intervento della contrattazione.

Questa è la sfida che le parti sociali dovranno cogliere: riconquistare gli spazi di "autonomia perduta" anche per riaffermare la loro funzione istituzionale, in un contesto politico che mira al complessivo ridimensionamento del ruolo dei corpi intermedi.

Tabella riepilogativa

D.lgs.	Rinvii alla contrattazione collettiva
d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22	-
d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23	-
d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80	<ul style="list-style-type: none"> • regolazione del telelavoro • fruizione oraria/giornaliera del congedo parentale • definizione modalità funzionamento del congedo parentale per le donne vittime di violenza di genere • pattuizione intese in materia di conciliazione vita - lavoro
d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81	<ul style="list-style-type: none"> • regolazione rapporti di collaborazione “organizzati” • definizione ulteriori ipotesi di “demansionamento” • individuazione dei casi di ricorso al lavoro intermittente • lavoro a tempo parziale: <ul style="list-style-type: none"> – regolazione lavoro supplementare e clausole elastiche; – modulazione della durata del periodo di prova, di preavviso (licenziamento o dimissioni) di conservazione del posto di lavoro (malattia) • contatto a tempo determinato: <ul style="list-style-type: none"> – possibilità di intervento su durata massima, limite del 20%, esercizio diritto di precedenza, disciplina “stop & go” – previsione di modalità e strumenti formativi • somministrazione: <ul style="list-style-type: none"> – a tempo indeterminato: variazione limite del 20% – a tempo determinato: individuazione di eventuali “tetti”, nonché dei casi e della durata dell’eventuale proroga – individuazione modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati • apprendistato: <ul style="list-style-type: none"> – modulazione limiti connessi alle assunzioni con apprendistato professionalizzante – individuazione delle modalità di utilizzo, anche a tempo determinato (attività stagionali) – introduzione di eventuali obblighi retributivi per le ore di formazione “esterna” (i e iii livello di apprendistato) – definizione della durata e delle modalità di erogazione della formazione (acquisizione competenze tecnico-professionali e specialistiche) e della durata minima (ii livello di apprendistato) – determinazione della qualificazione (ii livello di apprendistato)
d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148	<ul style="list-style-type: none"> • pattuizione dei contratti di solidarietà (ambito cigs) • stipula dei contratti di solidarietà espansiva (art. 41) • adeguamento/definizione disciplina dei fondi di solidarietà
d.lgs. 14 settembre 2015, n. 149	-
d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150	-
d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151	<ul style="list-style-type: none"> • controllo a distanza dei lavoratori

Filippo Pignatti Morano

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

 @filippopignatti