

Dallo jobs act agli accordi collettivi: tra legislazione di sostegno e contrattazione in peius.



**UN'ANALISI CRITICA DELLE NUOVE NORME E
DELLE RICADUTE NEI RAPPORTI TRA LE PARTI
SOCIALI**

Dallo jobs act agli accordi collettivi: tra legislazione di sostegno e contrattazione in peius.

2

SOMMARIO

La norma di rinvio ai contratti collettivi di 1° e 2° livello (<u>equiparati</u>) e il commento	pag. 3/5
Gli istituti interessati	pag. 6
Part time	pag. 7/9
Contratto intermittente (o “a chiamata”)	pag. 11/13
Tempo determinato	pag.14/20
Somministrazione di lavoro	pag.21
Apprendistato	pag.22/24
Demansionamento	pag. 25
Mansione superiore	pag. 26
Conclusioni	pag. 27

L'ART.51 DEL DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, N.81 (DELEGA EX JOBS ACT).

3

Capo VII Disposizioni finali.

Art. 51. Norme di rinvio ai contratti collettivi

1. Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i **contratti collettivi 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.

L'ART.51 DEL DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, N.81 (DELEGA EX JOBS ACT).

4

Le “associazioni sindacali comparativamente più rappresentative”: una prima nozione sintetica.

“Dottrina, giurisprudenza e prassi amministrativa hanno accolto una nozione pluridimensionale di rappresentatività che impone ...una pluralità di criteri volti ad una verifica del grado di effettiva rappresentatività degli attori sindacali, che includono: la partecipazione alla formazione e alla stipulazione di contratti collettivi di ogni livello; la partecipazione alla composizione delle vertenze individuali, plurime e collettive; la presenza nelle diverse categorie produttive; la diffusione territoriale del sindacato (1)”.

Riferito a coalizioni contrattuali a confronto, il criterio produce “l’effetto significativo di riservare il riconoscimento legale al contratto sottoscritto dalla coalizione “comparativamente più rappresentativa” nella categoria e dunque presumibilmente capace di realizzare assetti degli interessi collettivi più efficienti, ampi e stabili (2).

(1) Paolo Tomassetti, La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel dlgs n.81/2015, Diritto delle relazioni industriali, n.2/XXVI-2016, Giuffrè Editore, Milano.

(2) M. D’Antona, Contrattazione collettiva e autonomia individuale, citato sempre da Paolo Tomassetti.

L'ART.51 DEL DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, N.81 (EX JOBS ACT).

5

Prima novità (o forzatura) normativa: non c'è gerarchia tra contatto nazionale e contratto aziendale, le due "fonti" sono sullo stesso piano (1).

(1) Come scrive Tiziano Treu, in un dattiloscritto del 2015: "i livelli contrattuali pari sono".

Innanzitutto c'è da tenere presente che tutto il complesso delle norme che va sotto il nome di "jobs act" è stato concepito, scritto ed approvato senza il contributo delle organizzazioni sindacali, tenute dal governo a rigorosa distanza.

L'operazione che equipara contratto nazionale e contratti "territoriali" ed aziendali è il frutto di una concezione, mirante al ridimensionamento, se non al superamento, del contratto nazionale, considerato da alcuni un' "anomalia italiana" e un ostacolo all'incremento della produttività.

LA DELEGA DELL'ART.51 DEL DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, N.81 (EX JOBS ACT).

6

Gli istituti del mercato del lavoro definiti dalla legge su cui gli accordi collettivi possono intervenire e, su alcuni punti, derogare sono:

- il part time;
 - il contratto intermittente;
 - il tempo determinato;
 - la somministrazione di lavoro;
 - l'apprendistato;
- c'è poi:
- il demansionamento e il passaggio al livello superiore, *frutto di modifiche del codice civile.*

Il contratto a part-time

7

Ecco le norme su cui è possibile intervenire/derogare con “accordi collettivi”:

- a) **lavoro supplementare;**
- b) **clausole elastiche;**
- c) **periodo di prova – preavviso – comporta.**

a) **lavoro supplementare;**

intanto sottolineiamo che la legge “si preoccupa” di definire delle norme che subentrino” ***“in assenza di disciplina del contratto collettivo applicato”***;

in questo caso il datore di lavoro può chiedere prestazioni supplementari che non superino il 25% dell’orario di lavoro concordato; ad esempio per un part-time di 20 ore settimanali il limite delle ore supplementari sarà pari a 5;

la retribuzione dell’ora supplementare sarà pari al 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva di tutti gli istituti, indiretti e differiti;

sempre in questa ipotesi il lavoratore potrà **rifiutare** di prestare ore supplementari **solo** per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale;

Il contratto a part-time

8

a) lavoro supplementare: la norma di deroga.

Art.6, comma 1, dlgs 81/2015:

1. Nel **rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi**, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n.66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

La norma prevede, quindi, ampia possibilità, per le parti, di metter mano alle modalità di svolgimento delle ore supplementari.

Il contratto a part-time

9

b) clausole elastiche: la norma di deroga.

Art.6, comma 4, dlgs 81/2015:

4. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, 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.

Anche qui è data ampia libertà alle parti per ampliare l' "elasticità" della prestazione lavorativa, tanto che qualche "esperto" di diritto del lavoro è arrivato anche ad ipotizzare che l'abolito istituto dello "job sharing" (due lavoratori che si organizzavano tra loro per dare una prestazione oraria pari a quella di un tempo pieno) potrebbe tornare a rivivere abbinando un utilizzo estremamente elastico di due part time.

Il contratto a part-time

10

c) periodo di prova - preavviso – **comporto: la norma di deroga .**

Art.7, comma 2, dlgs 81/2015:

2. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

I contratti collettivi possono 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 ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

Dopo una riaffermazione dei diritti del lavoratore part time, che non deve essere discriminato rispetto al lavoratore full time, viene concessa alle parti una possibilità di deroga che è difficile non definire in peius: è fuori dalla realtà, infatti, pensare a periodi di prova ridotti o ad un aumento del periodo di conservazione del posto, quando le controparti imprenditoriali spingono continuamente per un esito opposto.

Il contratto intermittente (o “a chiamata”)

11

Le materie del contratto intermittente, su cui è possibile intervenire /derogare con accordi tra le parti sono:

- 1) definizione delle esigenze di applicazione;;
- 2) indennità mensile di disponibilità;
- 3) comunicazione alle Rsa/Rsu.

1) definizione delle esigenze di applicazione: la norma di riferimento.

Art.13, comma 1, dlgs 81/2015:

1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente **secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi**, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell’arco della settimana, del mese o dell’anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Il contratto intermittente (o “ a chiamata”)

12

Anche sull' area di applicazione di questo istituto c'è un ampio spazio per l'intervento delle parti sociali, le quali possono:

- a) andare oltre quanto eventualmente previsto dal ccnl di riferimento;
- b) bypassare il regio decreto del 1923 (orario di lavoro);
- c) superare i limiti di età previsti dalla legge (meno di 24 anni e più di 55 anni).

2) l'indennità mensile di disponibilità: la norma di riferimento.

Art.16, comma 1, dlgs 81/2015:

1. La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi e non è comunque inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Qui, come si può vedere, c'è la possibilità di contrattare in meglio rispetto a quanto sarà disposto dal Ministero del lavoro.

Il contratto intermittente (o “a chiamata”)

13

3) la comunicazione alle Rsa/Rsu: la norma di riferimento.

Art.15, comma 2, dlgs 81/2015:

2. Fatte salve le previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Poco da commentare: la norma è così blanda e su un argomento –diritti di informazione- ritenuto dalle controparti così poco importante che non sarà difficile fare di meglio in sede contrattuale.

Il contratto a tempo determinato

14

Ecco le norme del contratto a tempo determinato su cui è possibile intervenire/derogare con “accordi collettivi”:

- a) durata massima;
- b) ”stacco di tempo” tra un contratto e l’altro;
- c) percentuale lavoratori a termine;
- d) diritti di precedenza e di informazione.

a) durata massima: la norma di riferimento.

Art.19, comma 2, dlgs 81/2015:

Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l’eccezione delle attività stagionali (art.21, comma 2), la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l’altro, non può superare i trentasei mesi...

Il contratto a tempo determinato

15

Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Art.19, comma 3, dlgs 81/2015:

...un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

Dalla lettura di queste due norme ci sembra che trasparisca –ancora una volta–un invito a contrattare condizioni più sfavorevoli per il lavoratore, il cui contratto a tempo determinato passerebbe da 36 mesi a 48 mesi.

Ci sembra che questo contraddica le ripetute dichiarazioni governative sulla volontà di puntare al superamento della precarietà del rapporto di lavoro.

Il contratto a tempo determinato

16

b) ”stacco di tempo” tra un contratto e l’altro: la norma di riferimento.

Art. 21, comma 2, dlgs n.81/2015:

2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali **nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi.**

Poco da aggiungere al commento già fatto nella slide precedente: siamo sempre in un quadro di **contrattazione in peius.**

Il contratto a tempo determinato

17

c) percentuale lavoratori a termine: le norme di riferimento.

Art. 23, comma 1, dlgs n.81/2015:

1. **Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi** non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato **in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione...

Art. 23, comma 1, dlgs n.81/2015:

2. **Sono esenti dal limite** di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) **nella fase di avvio** di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi,
- b) **da imprese start-up** innovative ...,
- c) per lo svolgimento delle **attività stagionali**...,
- d) **per specifici spettacoli** ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- e) per **sostituzione** di lavoratori **assenti**;
- f) con **lavoratori di età superiore a 50 anni**.

Il contratto a tempo determinato

18

Nella sostanza per quanto riguarda la % di lavoratori a termine assumibili, le norme che abbiamo esaminato da una parte incentivano il superamento del limite del 20%, dall'altra prevedono diverse eccezioni per cui –anche senza accordo sindacale- quel limite può essere superato.

A quest'ultimo proposito dobbiamo dire che il legislatore arriva tardi!

Ad esempio sia per le nuove aperture che per la stagionalità le Federazioni del terziario da tempo stipulano accordi specifici, che definiscono le modalità di superamento del famoso tetto del 20%.

Quello che non va è invece **quel continuo incentivare, genericamente, accordi in peius.**

Il contratto a tempo determinato

d) diritti di precedenza e di informazione: le norme di riferimento.

Art. 24, comma 1, dlgs n.81/2015:

1. **Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi**, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha **diritto di precedenza** nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Art. 19, comma 5, dlgs n.81/2015:

5. Il datore di lavoro **informa** i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, **secondo le modalità definite dai contratti collettivi**.

Il contratto a tempo determinato

20

I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle **informazioni** da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

Poco da dire su queste norme: già i contratti nazionali hanno ampiamente definito le materie in oggetto.

La somministrazione

21

Lavoratori somministrati: la norma di deroga, relativa alle percentuali di utilizzo rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato.

Art.31, comma 1, dlgs 81/2015:

1. **Salvo diversa previsione dei contratti collettivi** applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto...

Art.31, comma 1, dlgs 81/2015:

2. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei **limiti** quantitativi individuati **dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore.**

Anche qui viene fissato un limite per legge -il 20%-, che può essere superato solo per accordo sindacale. Vale lo stesso commento fatto a proposito dei contratti a tempo determinato .

L'apprendistato

22

Ecco le norme sull'apprendistato su cui è possibile intervenire/derogare con “accordi collettivi”:

1. formazione;
2. utilizzo nella stagionalità.

1. Formazione: le norme di riferimento.

Art.42, comma 1, dlgs n.81/2015:

...Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari **stabiliti dalla contrattazione collettiva** o dagli enti bilaterali...

L'apprendistato

23

- **Art.43, comma 7, dlgs n.81/2015:**

7. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. **Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.**

- **Art.45, comma 3, dlgs n.81/2015:**

3. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. **Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.**

Possiamo ben dire che queste ultime norme, in particolare quella sulla formazione on the job, rendono totalmente disincentivante –per il lavoratore- la formazione. Fortunatamente, per quella “esterna” possono intervenire le Regioni con “rimborsi spese”, mentre per la formazione effettuata sul luogo di lavoro ci sono i contratti nazionali a tutelare gli apprendisti!

L'apprendistato

24

2. utilizzo nella stagionalità: le norme di riferimento.

Art.43, comma 8, dlgs n.81/2015:

8. Per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza **scuola-lavoro**, i **contratti collettivi** stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere **specifiche modalità di utilizzo** del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, **per lo svolgimento di attività stagionali.**

Poco da aggiungere: questa ci sembra una previsione del tutto logica

Il demansionamento

25

- **Nuovo articolo 2103, comma 4, codice civile.**
 4. «Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono essere previste da **contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**»

Altro invito a contrattare condizioni peggiorative per i lavoratori. Comunque su tutta la materia del “**demansionamento**”, che si ripropone di abbattere uno dei capisaldi del diritto del lavoro italiano, vi rinviamo al nostro ebook che potrete trovare sul nostro sito nel numero 12/settembre 2015 o digitando nel “cerca (search)” la parola “demansionamento”.

Passaggio a una mansione superiore

26

- **Nuovo articolo 2103, comma 7, codice civile.**

7. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione diviene definitiva, **salva diversa volontà del lavoratore**, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, **dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali** stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale **o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.**

Il lavoratore non può essere trasferito da un unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.»

Alcune considerazioni finali

- 1)** Sicuramente equiparare per legge –seppure a fini specifici riguardanti alcuni istituti del mercato del lavoro- il contratto nazionale a quello territoriale/aziendale significa condizionare pesantemente il ruolo delle parti sociali.
- 2)** Spesso risulta evidente l’invito del legislatore a contrattare condizioni peggiorative per il lavoratore, che dovrebbe essere indotto ad accettare uno “scambio” ineguale tra minori tutele e salario e il posto di lavoro.
- 3)** Altre volte, invece, si ratificano impostazioni e norme già presenti in contratti collettivi, soprattutto quelli nazionali (un esempio per tutti: nei cosiddetti “negozi a mare”, fortemente stagionali, le percentuali di utilizzo dei contratti a termine non possono non avere punte anche elevate; nei nostri contratti nazionali è stata prevista questa possibilità, con un rinvio al livello aziendale, dove si è provveduto secondo le necessità convenute tra le parti).