

II FORUM TUTTOLAVORO

16 febbraio 2016 ore 06:00

## Jobs Act, contrattazione aziendale: quanto può disciplinare il rapporto di lavoro

di **Roberto Camera - Funzionario del Ministero del lavoro**

Il Jobs Act, nell'ambito del riordino dei contratti di lavoro, ha previsto delle ipotesi normative di rinvio ai contratti collettivi, equiparando i contratti collettivi nazionali e di secondo livello. Quali sono gli interventi che la contrattazione collettiva, anche aziendale, può effettuare in autonomia per modificare alcune regole previste dal decreto legislativo n. 81/2015? Roberto Camera anticipa a IPSOA Quotidiano i temi che affronterà nel corso del Forum TuttoLavoro 2016 organizzato dalla Scuola di Formazione IPSOA di Wolters Kluwer in collaborazione con Dottrina Per il Lavoro, in programma a Modena il 24 febbraio 2016.

Tra le novità contenute nel Testo Unico sulla disciplina organica dei contratti di lavoro (Decreto Legislativo n. 81/2015), di indubbia importanza è quella prevista dall'articolo 51, denominato "Norme di rinvio ai contratti collettivi". In questo articolo, il legislatore ha previsto una equiparazione tra i contratti collettivi nazionali e di secondo livello per quanto riguarda le deleghe a molteplici regole previste nelle varie tipologie contrattuali ivi presenti.

In questo articolo viene, per l'appunto, fornita la precisazione che qualora non diversamente indicato, per contratti collettivi, si devono intendere tutti 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.

In questa logica, il legislatore delega, con il sistema della sussidiarietà, al soggetto più vicino alle parti (datore di lavoro) che interviene sulla materia oggetto di delega.

Vediamo quali sono gli interventi che la contrattazione collettiva, anche aziendale, può effettuare in autonomia per modificare alcune regole previste dal decreto legislativo n. 81/2015.

### Contratto a Part-time

Gli interventi della contrattazione collettiva al lavoro part-time possono riguardare alcune regole alla sua gestione. In particolare:

#### Lavoro supplementare

Il **lavoro supplementare** può essere disciplinato non solo dalla contrattazione collettiva nazionale (così come prevedeva la vecchia disciplina) ma anche da un contratto di secondo livello che vada a regolamentare un *surplus* di orario effettuato dai lavoratori a part-time e che vada quindi a *bypassare* la regola legale.

#### Clausole elastiche

Altro utilizzo del contratto aziendale attiene alla possibilità di rendere operative le **clausole elastiche**, che possono modificare la collocazione oraria e l'ampiezza della prestazione lavorativa nei rapporti a tempo parziale. Infatti, la norma (comma 4 dell'art. 6) prevede l'utilizzo delle clausole elastiche esclusivamente qualora siano disciplinate dalla contrattazione collettiva ovvero attraverso l'utilizzo della certificazione del contratto.

#### Periodo di prova - preavviso - comportamento

Ultimo intervento la contrattazione collettiva decentrata lo potrebbe effettuare rimodulando 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 e infortunio, in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

## Contratto intermittente

Di seguito gli interventi che la contrattazione collettiva, anche decentrata, può attivare per rivedere le regole legali all'utilizzo di questo contratto flessibile.

### Attivazione del contratto

Un **accordo, anche aziendale**, può regolamentare il contratto intermittente anche in mancanza:

- di una previsione del Ccnl,
- di una delle attività previste dal Regio Decreto n. 2657/1923,
- dell'età del lavoratore (meno di 24 o più di 55 anni),

### Indennità di disponibilità

L'accordo può decidere la misura dell'indennità mensile di disponibilità che, comunque, non può essere inferiore a quanto previsto dal Decreto del 10 marzo 2004 del Ministero del Lavoro (350,00 euro mensili).

### Comunicazione alle rappresentanze sindacali

L'accordo (anche aziendale), infine, può modificare (in maniera più favorevole) la cadenza della nuova comunicazione che l'azienda deve effettuare alle rappresentanze sindacali qualora utilizzi il lavoro intermittente. Comunicazione che, in caso di mancata previsione contrattuale, avrà cadenza annuale.

## Tempo determinato

Il contratto a tempo determinato è la tipologia di lavoro che ha ricevuto, dal legislatore, le più importanti deleghe alla contrattazione di secondo livello.

### Durata massima

La contrattazione decentrata, in virtù dell'articolo 51, può modificare la **durata massima** dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore (36 mesi).

### Stop & go

Il contratto aziendale può rivedere, per talune ipotesi specificatamente indicate, la **vacanza contrattuale** minima, presente tra la stipula di un secondo contratto a termine

### Percentuale massima

Si potrà rivedere la **percentuale massima** di lavoratori a termine assumibili in proporzione ai rapporti a tempo indeterminato; bypassando sia la disposizione di legge (20%) che l'eventuale disposizione prescritta dal contratto collettivo nazionale.

Con l'accordo aziendale si potranno definire, inoltre, i periodi per i quali l'azienda è esentata al rispetto della **percentuale massima** di rapporti a termine, nei casi di avvio di nuove attività.

### Diritto di precedenza

Le parti (datore di lavoro e sindacati) potranno, con un accordo aziendale, disciplinare diversamente i **diritto di precedenza** rispetto a quanto la normativa prevede.

### Comunicazioni

Infine, l'accordo aziendale potrà definire le modalità ed i contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato. Così come potrà definire le modalità di informazione ai lavoratori a tempo determinato ed alle rappresentanze sindacali aziendali, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa.

## Somministrazione

### Percentuale lavoratori somministrati

Possono essere rivisti, dal contratto aziendale, altri due limiti: quelli relativi all'utilizzo di lavoratori somministrati a tempo determinato ed a tempo indeterminato. Il primo limite, eventualmente presente nella contratto collettivo nazionale, ed il secondo, introdotto proprio con il Jobs Act.

## Apprendistato

Anche in merito al contratto di apprendistato, il legislatore ha previsto alcune deleghe alla contrattazione collettiva.

### Piano formativo individuale

L'accordo, anche di secondo livello, può portare ad una revisione del piano formativo individuale, così come predisposto dal Ccnl.

### Retribuzione delle ore di formazione

Per l'apprendistato qualificante e quello di alta formazione, l'accordo può rivedere la previsione legislativa che stabilisce che «*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.*» .

### Alternanza scuola-lavoro

Per le Regioni che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, l'accordo può prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

### Computo degli apprendisti

Infine, può essere utile stipulare un accordo aziendale che preveda il computo degli apprendisti in determinate disposizioni di legge (es. nei tempi determinati).

## Mansioni

Termino con la nuova disciplina delle mansioni (art. 2103 c.c.), con la quale il legislatore prevede la possibilità che l'azienda, **in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali** che incidano sulla posizione del lavoratore, proceda ad assegnare a quest'ultimo mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. La norma delega alla contrattazione collettiva, anche decentrata, la verifica sulle ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale

#### FORUM TuttoLavoro 2016

Modena - 24 febbraio 2016 - Forum Guido Monzani

Il **FORUM TuttoLavoro 2016** sarà occasione di **confronto** e di **approfondimento** da parte di opinion leader, rappresentanti delle istituzioni e del mondo accademico sui temi del Jobs Act e sulle principali novità del disegno di **legge di Stabilità 2016**.

Accreditato per Consulenti del Lavoro, Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili e Avvocati

[Consulta il programma](#)

Copyright © - Riproduzione riservata