

LE NUOVE LEGGI

Una collana concepita per coniugare tradizione di divulgazione giuridica ed esigenze pratiche dell'avvocato. Ogni volume è un utile strumento di lavoro finalizzato a coordinare le novità legislative all'assetto normativo vigente, mediante un sistema di domande e risposte che chiariscono i dubbi interpretativi derivanti dall'applicazione delle riforme e di schede riepilogative che mettono in evidenza le innovazioni del precetto normativo. La collana si articola in tre sezioni dedicate al diritto civile, penale e amministrativo, sia sostanziale che procedurale.

I contributi raccolti nel presente commentario, aggiornati alle disposizioni della legge di stabilità per il 2016, mirano a fornire una interpretazione sistematica e critica delle novità introdotte dai decreti attuativi della legge delega n. 183/2014 denominata *Jobs Act*.

Rivolto ad esperti, avvocati, consulenti, operatori, studenti e ricercatori, il volume offre al lettore le coordinate teorico-ricostruttive e le più essenziali linee di indirizzo pratico-operative necessarie per comprendere i trend evolutivi del mercato del lavoro e per assimilare e gestire le novità legislative del *Jobs Act* in raccordo con le disposizioni della legge di stabilità di cui il commentario tiene ampiamente conto.

Dalla flessibilità in entrata, con la *deregulation* del contratto a termine e il riordino delle tipologie contrattuali, a quella in uscita, con il superamento dell'articolo 18 per i neoassunti, passando per la riscrittura dell'articolo 2103 del codice civile, fino alle misure in materia di politiche attive e passive, l'analisi dell'intera gamma degli istituti del mercato del lavoro si caratterizza per l'aggiornamento rispetto ai contenuti della manovra finanziaria, che includono la proroga dello sgravio contributivo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, una disciplina tributaria specifica per la promozione del welfare aziendale e l'incentivazione della contrattazione decentrata, nonché le misure per il rifinanziamento degli ammortizzatori in deroga.

MICHELE TIRABOSCHI, Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia e *visiting professor* presso l'Università Panthéon-Assas (Parigi), l'Universidad de Trés Febrero (Buenos Aires) e la Middlesex University Business School (Londra). È Coordinatore del Comitato Scientifico di ADAPT (www.adapt.it) e Direttore del Centro studi internazionali e comparati "Marco Biagi". Direttore responsabile di www.bollettinoadapt.it, sito internet dedicato alla promozione di una nuova cultura del lavoro. È Direttore dell'*E-Journal of International and Comparative LABOUR STUDIES* e condirettore di *Diritto delle Relazioni Industriali*.

ISBN 978-88-14-21211-6



EURO 67,00
024193522

LE NUOVE LEGGI CIVILI

LE NUOVE REGOLE DEL LAVORO DOPO IL JOBS ACT

a cura di MICHELE TIRABOSCHI



LE NUOVE LEGGI CIVILI

LE NUOVE REGOLE DEL LAVORO DOPO IL JOBS ACT

Commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità per il 2016)

a cura di

MICHELE TIRABOSCHI

in collaborazione con

**LILLI CASANO
EMMANUELE MASSAGLI
PIERLUIGI RAUSEI
SILVIA SPATTINI
PAOLO TOMASSETTI**



GIUFFRÈ EDITORE

3.
**RIORDINO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI
E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**
PAOLO TOMASSETTI

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Contratto a termine e somministrazione. – 2.1. Clausole di contingentamento del lavoro a termine. – 2.2. La disciplina delle causali. – 2.3. Diritto di precedenza. – 2.4. Limiti di durata. – 2.5. *Stop & go*. – 2.6. Altri istituti. – 3. Part-time. – 3.1. Definizioni. – 3.2. Limiti minimi e massimi. – 3.3. Clausole elastiche. – 3.4. Clausole flessibili. – 3.5. Lavoro supplementare. – 3.6. Trasformazione da full-time a part-time. – 4. *Job-sharing*. – 5. Regolazione e deregolazione delle tipologie contrattuali tra legge e contrattazione collettiva. – 5.1. Conseguenze dell'applicazione unilaterale del regime legale.

1. Introduzione

Al pari delle novità introdotte in materia di licenziamenti individuali ⁽¹⁾, e delle misure di riforma del contratto di apprendistato e del contratto a termine previste dal *Jobs Act* parte 1 ⁽²⁾, la disciplina organica dei contratti di lavoro di cui al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 impatta su un vasto reticolato di intese e vincoli contrattuali liberamente assunti nell'ambito dell'articolo 39, primo comma, Cost., e in esecuzione delle deleghe disposte dalla legge in favore dell'autonomia collettiva ⁽³⁾. L'ampliamento (e la compressione) dei margini di flessibilità nell'impiego di forza lavoro con modalità diverse dal contratto a tempo pieno e indeterminato, del resto, è uno dei principali spazi di competenza concorrente tra legge e contrattazione nelle dinamiche di regola-

⁽¹⁾ Cfr. G. GAMBERINI, P. TOMASSETTI, *La nuova disciplina dei licenziamenti individuali alla prova della contrattazione collettiva*, che precede in questa parte.

⁽²⁾ Cfr. AA.VV., *La riforma del lavoro a termine alla prova della contrattazione*, Working Paper ADAPT, 14 aprile 2014, n. 153, ma anche M. TIRABOSCHI, *Il lavoro a termine*, in questo volume, parte I, e G. ROSOLEN, M. TIRABOSCHI, *La somministrazione di lavoro*, in questo volume, parte I.

⁽³⁾ Per una ricognizione della letteratura in materia, si consenta di rinviare a P. TOMASSETTI, *La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel decreto legislativo n. 81/2015*, che precede in questa parte, § 2.

zione e deregolazione del mercato del lavoro ⁽⁴⁾. Ebbene, il raggiungimento dell'obiettivo di «rafforzare le opportunità d'ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione» rendendo le tipologie contrattuali «maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo», appare non poco condizionato dal rispetto delle previsioni non solo dei contratti collettivi che verranno rinnovati nelle prossime tornate contrattuali, ma anche di quelli in corso di vigenza che in alcuni settori produttivi hanno un'efficacia temporale destinata a protrarsi almeno per tutto il prossimo triennio ⁽⁵⁾.

La prospettiva di analisi della questione si inverte se ci si domanda, in mancanza di un regime transitorio che regoli il concorso tra legge e contrattazione, a quale sorte andranno incontro le clausole contrattuali difformi rispetto al rinnovato quadro legislativo ⁽⁶⁾. Ma al di là delle possibili risposte tecniche al quesito, che questo contributo si propone di fornire, non cambiano i termini e i presupposti del problema, alla cui origine sta il venir meno di una relazione armonica e collaborativa tra fonti autonome e fonti eteronome del diritto del lavoro ⁽⁷⁾. L'impressione diffusa, in effetti, è che le misure di semplificazione e razionalizzazione delle modalità di impiego della forza lavoro promosse dal *Jobs Act* siano esposte a un deficit di effettività, o comunque di complessità interpretativa, in larga parte derivante dallo scarso coinvolgimento delle parti sociali tanto nella fase di gestazione della riforma ⁽⁸⁾, quanto in quella applicativa in termini di collaborazione dinamica tra Stato, impresa e sindacato nel processo di regolazione e governo del mercato del lavoro ⁽⁹⁾.

⁽⁴⁾ Cfr. la copiosa letteratura in materia che va da G. GIUGNI, *Giuridificazione e deregolazione nel diritto del lavoro italiano*, in *DLRI*, 1986, n. 30, 317, passando per i contributi raccolti in M. D'ANTONA (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro*, Esi, 1990; al saggio di F. LISO, *Autonomia collettiva e occupazione, Intervento*, in AA.VV., *Autonomia collettiva e occupazione. Atti del 12° Congresso nazionale di diritto del lavoro, Milano, 23-25 maggio 1997*, Giuffrè, 1998, fino a L. ZOPPOLI, *Le fonti (dopo il Jobs Act): autonomia ed eteronomia a confronto*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2015, n. 284.

⁽⁵⁾ Si pensi, tra i più rilevanti, al CCNL Turismo, al CCNL Terziario, distribuzione e servizi, e al CCNL Bancari.

⁽⁶⁾ L'interrogativo evoca il titolo di un contributo di analisi sull'applicazione transitoria delle pattuizioni collettive all'indomani dell'approvazione del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368: M. TIRABOSCHI, *Quale sorte per le ipotesi di lavoro a termine individuate dai contratti collettivi con l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 368/2001?*, in *C&CC*, novembre 2001, 81 ss.

⁽⁷⁾ Cfr. L. ZOPPOLI, *op. cit.*, il quale enfatizza il venir meno dell'armonia tra fonti autonome e fonti eteronome del diritto del lavoro.

⁽⁸⁾ Cfr. A. ZOPPOLI, *Jobs Act e formante sindacale: quale ruolo per quale contrattazione collettiva?*, in M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014, n. 183*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – Collective Volumes, 2014, n. 3.

⁽⁹⁾ Cfr., tra tutti, F. LISO, *Brevi osservazioni sulla revisione della disciplina delle mansioni contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 e su alcune recenti tendenze di politica legislativa in materia di rapporto di lavoro*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2015, n. 257, e, ancora, L. ZOPPOLI, *op. cit.*

Posizionato in questi termini, del problema occorre innanzitutto valutare la profondità. Di questo si occuperà la prima parte dell'elaborato che presenta un'analisi del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, condotta alla luce della disciplina contrattuale relativa a ventisei settori produttivi⁽¹⁰⁾ e a quarantadue contratti integrativi aziendali⁽¹¹⁾. Nel merito, i paragrafi 2, 3 e 4 saranno dedicati alla ricognizione sistematica dei molteplici spazi di sovrapposizione regolativa tra legge e contrattazione collettiva nella disciplina delle seguenti tipologie contrattuali⁽¹²⁾: contratto a termine e somministrazione; part-time; lavoro ripartito (c.d. *Job-sharing*). Nella seconda parte del contributo (§ 5) ci si occuperà invece di sciogliere i nodi tecnico-giuridici attinenti il raccordo tra fonte legale e fonte contrattuale e, segnatamente, i diversi profili di conflitto-concorso tra legge e contrattazione collettiva nella regolazione della flessibilità in ingresso.

2. Contratto a termine e somministrazione

Gli interventi dell'autonomia collettiva in materia di contratto a termine e somministrazione interessano, di norma, la regolazione delle clausole di contingentamento, nella forma di limiti percentuali o limiti numerici alla assunzione di contratti a tempo determinato; la disciplina delle causali per il ricorso al contratto a termine integrativa rispetto alle disposizioni di legge antecedenti all'entrata in vigore del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 16 maggio 2014, n. 78 (ora, art. 23, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81); le clausole riguardanti la durata massima dei contratti, la disciplina delle proroghe, la stabilizzazione e il diritto di precedenza; e la fissazione di intervalli per la successione dei contratti a termine (c.d. *Stop & go*).

Nel complesso, la tipologia contrattuale risulta disciplinata prevalentemente dalla legge e dalla contrattazione collettiva di rilevanza nazionale. A livello aziendale, si registra invece una maggiore frequenza nella negoziazione delle clausole di contingentamento, del diritto di precedenza, nonché delle percen-

⁽¹⁰⁾ Agricoltura (operai e impiegati-quadri), industria Alimentare, Alimentazione e Panificazione, Autostrade, artigianato Chimica e Ceramica, Catering aereo, Chimici, Commercio, Credito, Edilizia e affini, Elettrico, Energia e Petrolio, Gas e Acqua, Giocattoli, Gomma-plastica, Legno e arredo, Logistica e Trasporti, industria Metalmeccanica, Metalmeccanico PMI, Agenzie per il lavoro, Studi professionali, Telecomunicazioni, Trasporto a fune, Turismo, Vigilanza privata.

⁽¹¹⁾ Anas, Aon, Autogrill, Banca Popolare di Vicenza, Barilla, BAT, Benetton, Brembo, Busitalia, Campari, Cimolai, Coca-Cola, Ducati, Fenice, Ferrero, Findomestic, Generali, Giove clear, Gritti, Gruppo Bayer, GTech, Interpump, Lamborghini, Lameri, Lardini, Lucchini, Michelin, Mutti, Novartis farma, OM Still, Phoenix, Pittway, Reale Mutua, San Benedetto, Schneider, Simpro, Sma, Trelleborg, UBI, Uni, Vitrociset, Zara. I contratti sono archiviati nella banca dati ADAPT sul sito www.farecontrattazione.it.

⁽¹²⁾ Per i profili qualitativi e quantitativi dei diversi modelli regolatori richiamati, si rimanda AA.VV., *Jobs Act: l'operatività del "Codice dei contratti" alla luce della contrattazione collettiva*, Working Paper ADAPT, 21 settembre 2015, n. 181.

tuali e dei criteri di stabilizzazione. La disciplina del contratto di somministrazione a tempo determinato risulta di competenza pressoché esclusiva del livello nazionale di contrattazione, fatte salve alcune previsioni di contenuto speculare rispetto a quelle introdotte dalla contrattazione aziendale per i rapporti di lavoro a termine.

2.1. Clausole di contingentamento del lavoro a termine

Con modelli regolatori dotati di un elevato grado di variabilità, la maggior parte dei CCNL introduce limiti massimi per l'assunzione a tempo determinato, con percentuali che oscillano tra un minimo del 5 e un massimo del 50 per cento. Per le aziende rientranti nel campo di applicazione dei CCNL che non prevedono clausole di contingentamento per l'assunzione a tempo determinato⁽¹³⁾, opera il massimale del 20% di cui all'articolo 23, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Va rilevato, tuttavia, che in assenza di regolamentazione da parte del CCNL, in alcuni settori⁽¹⁴⁾, l'apposizione di tetti percentuali all'assunzione di forza lavoro a tempo determinato è stata operata, di fatto, dalla contrattazione aziendale, anche se prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo in commento, la normativa di riferimento era puntuale nell'individuare il contratto di categoria quale livello abilitato a modificare il limite del 20% introdotto dal decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 16 maggio 2014, n. 78.

A differenza della clausola di contingentamento legale, che parametrizza il massimale del 20% al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, le percentuali apposte dalla contrattazione collettiva variano in ragione della dimensione aziendale e della presenza di rapporti di lavoro in somministrazione i quali, in alcuni casi sono computati nel limite, in altri no. In un caso, il tetto percentuale riguarda invece esclusivamente i rapporti di lavoro in somministrazione. Un'ulteriore classificazione dei CCNL può essere effettuata in ragione della variabilità del massimale rispetto al contesto territoriale e al tessuto produttivo. Inoltre, un altro gruppo di CCNL rimette alla contrattazione aziendale, spesso in alcune specifiche e indicate circostanze, la possibilità di innalzare le percentuali di ricorso al contratto a tempo determinato. Si segnala infine la presenza di contratti collettivi che prevedono clausole di contingentamento solo per alcune specifiche ipotesi di assunzioni a termine.

A livello aziendale, sette fra i quarantuno contratti oggetto di analisi disciplinano i limiti quantitativi di ricorso ai contratti a tempo determinato, nonché le relative modalità di calcolo, esercitando la delega contenuta all'articolo 23, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. La percentuale di contingentamento è stabilita generalmente al 20% da calcolare sul numero dei lavoratori in forza

⁽¹³⁾ Si tratta di otto CCNL.

⁽¹⁴⁾ Cfr., ad esempio, l'industria metalmeccanica.

presso l'azienda nel suo complesso ovvero presso l'unità produttiva o la sede di riferimento; limiti più bassi si riscontrano in due dei contratti analizzati che fissano la percentuale al 10% e al 15%. In quasi tutti i casi la disciplina introdotta deroga in senso migliorativo al limite apposto dal CCNL applicabile.

I limiti per il ricorso ai contratti di somministrazione sono in tutti i casi allineati a quelli stabiliti per i contratti a tempo determinato diretti. In materia di esenzione dai limiti quantitativi, due degli accordi di rinnovo hanno esercitato la previgente delega di cui all'articolo 10, comma 7, lettera *a*, decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, individuando la durata massima dell'esenzione per l'ipotesi di assunzione nella fase di avvio di nuove attività.

2.2. La disciplina delle causali

Se dieci dei ventisei CCNL prevedono una disciplina specifica delle causali per l'impiego di manodopera a tempo determinato, integrativa rispetto a quella legale vigente prima dell'entrata in vigore del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 16 maggio 2014, n. 78, i restanti contratti collettivi si limitano a rinviare alle disposizioni di legge, oppure non disciplinano affatto l'istituto.

I modelli regolatori analizzati vanno da un generico richiamo a ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, o rinvio alle disposizioni di legge in materia, a clausole che prevedono una specificazione delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, fino ad accordi in cui accanto alle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo è prevista l'indicazione delle specifiche figure interessate. Soltanto in due contratti aziendali sono state riscontrate causali per l'assunzione di manodopera a tempo determinato.

2.3. Diritto di precedenza

Con un grado di dettaglio di gran lunga superiore a quanto attualmente previsto dall'articolo 24, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, più della metà dei CCNL analizzati disciplina il diritto di precedenza nelle assunzioni per i lavoratori che abbiano prestato servizio a tempo determinato per un certo arco temporale. Nove contratti prevedono invece disposizioni specifiche e integrative rispetto a quelle legali in ordine alla durata dei rapporti di lavoro a termine, mentre soltanto sette contratti collettivi intervengono su entrambi gli istituti.

Nell'ambito della contrattazione aziendale, la regolazione del diritto di precedenza ricalca, di norma, la previsione di cui all'articolo 5, comma 4-*quater*, decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 (ora corrispondente all'art. 19 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81), oppure la disciplina del contratto naziona-

le applicabile, fatta eccezione per due contratti integrativi che introducono il meccanismo del c.d. “bacino di precedenza”: si tratta di un sistema finalizzato ad estendere il diritto di precedenza che, in assenza di diversa disposizione contrattuale collettiva, decade decorsi dodici mesi dalla cessazione del rapporto fino ai trentasei mesi successivi all’assunzione in un caso e, nell’altro, fino alla scadenza fissata dalle parti. Significativa, inoltre, la previsione contenuta in un integrativo aziendale, il quale fra i criteri di attribuzione del diritto in parola conferisce priorità al requisito dell’anzianità aziendale, indipendentemente dalla data di cessazione del rapporto lavorativo.

2.4. Limiti di durata

In alcuni casi, i contratti collettivi riducono il limite di durata dei rapporti a termine oggi disciplinato all’articolo 19, comma 2, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, a un massimo di dodici o ventiquattro mesi per le fasi di avvio di nuove attività, decorrenti, ad esempio, dall’inizio dell’attività produttiva o di servizio di una nuova impresa, ovvero dall’entrata in funzione di una nuova linea di produzione, lasciando al contempo invariato il limite di trentasei mesi per le imprese operanti nel Mezzogiorno, oppure prevedendo la possibilità di elevazione del limite da parte della contrattazione di secondo livello, aziendale o territoriale. Diversamente, altri contratti collettivi dispongono che la durata massima viene meno a fronte dell’espletamento di determinate attività, in ragione dal carattere temporaneo delle stesse.

2.5. Stop & go

Tra i CCNL che intervengono sull’istituto della successione di contratti a termine, diversi accordi fissano puntualmente il lasso temporale che deve intercorrere tra la scadenza e la sottoscrizione di un nuovo contratto a tempo determinato col medesimo lavoratore. L’intervallo è solitamente pari a dieci o venti giorni nel caso di precedenti contratti a termine di durata inferiore ai sei mesi, ovvero rispettivamente pari a venti o trenta giorni qualora il precedente contratto a termine abbia avuto una durata superiore ai sei mesi. Generalmente, si tratta di interventi che confermano quanto disposto dal decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito in legge 9 agosto 2013, n. 99, che ha provveduto alla riduzione a dieci e venti giorni i periodi di intervallo tra contratti a termine che la legge 28 giugno 2012, n. 92, fissava, rispettivamente, in sessanta giorni per i contratti con una durata fino a sei mesi e in novanta giorni per quelli di durata maggiore, prevedendo alcune ipotesi di riduzione dei tempi di attesa rispettivamente a venti o trenta giorni. Tra i contratti collettivi che prevedono intervalli superiori a quelli stabiliti dalla legge, figura il CCNL Commercio che nel rinnovo del 2015 ha confermato la regola generale dello *stop &*

go a venti e trenta giorni. Da segnalare l'articolo 53 del CCNL Studi professionali in forza del quale rapporti di lavoro a tempo determinato possono essere rinnovati senza soluzione di continuità.

Alcuni contratti collettivi disciplinano i casi, ovvero le tipologie di assunzione, per cui l'intervallo di tempo stesso viene meno o può essere ridotto, mentre cinque contratti delegano alla contrattazione collettiva decentrata la regolazione delle causali in cui può essere ammessa una (ulteriore) riduzione, se non la cancellazione, dell'intervallo nella successione dei contratti a termine.

2.6. Altri istituti

Proroghe

Seppur di rado, la disciplina legale delle proroghe è integrata dalla contrattazione collettiva attraverso l'individuazione di un diverso massimale, oppure dalla previsione di una durata temporale massima delle stesse, con valori che oscillano tra gli otto e i dodici mesi. Non mancano contratti collettivi che specificano le condizioni o le ragioni che giustificano la proroga, precisando in genere che la stessa debba essere motivata da ragioni oggettive e che debba riferirsi alla medesima unità di lavoro per la quale il contratto è stato originariamente stipulato a tempo determinato.

Stabilizzazioni

Le modalità di stabilizzazione dei rapporti di lavoro a termine sono, di norma, oggetto di regolazione nell'ambito della contrattazione aziendale. Alcuni dei contratti integrativi analizzati prevedono, ad esempio, percentuali minime di stabilizzazione, mentre altri individuano precisi criteri di selezione dei lavoratori cessati, principalmente basati sul criterio dell'anzianità aziendale. Fra questi, si è riscontrato un contratto aziendale che attribuisce un vero e proprio diritto all'assunzione a tempo indeterminato per i lavoratori che abbiano maturato un'anzianità nei trentasei mesi precedenti pari a ventisei mesi, in luogo dei quarantaquattro stabiliti dal relativo CCNL. La disciplina in materia di stabilizzazione è generalmente applicabile sia ai contratti a termine con i lavoratori diretti che ai somministrati.

Diritti di informazione e consultazione

Sovente, la contrattazione aziendale ribadisce l'importanza del confronto fra le parti, intervenendo in tema di diritti di informazione e consultazione principalmente a beneficio delle rappresentanze sindacali aziendali, generalmente attraverso clausole volte a rafforzare le analoghe previsioni contenute nella contrattazione collettiva nazionale, delegata dalla legge a definire le mo-

dalità e i contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato.

Si tratta di pattuizioni integrative rispetto alle disposizioni della contrattazione nazionale, dedicate alla individuazione della periodicità dell'informativa e dei contenuti della stessa, che introducono una disciplina in generale più stringente rispetto a quanto disposto dal CCNL. Significativa la previsione in quattro dei contratti analizzati di un confronto anche preventivo rispetto alle assunzioni da effettuare, nonché la necessaria "consultazione" delle RSU nel caso di contratti che interessino un determinato numero di lavoratori. Infine, in un contratto aziendale la partecipazione della rappresentanza sindacale aziendale costituisce condizione necessaria affinché l'azienda possa prorogare i contratti a termine.

Assunzione in somministrazione in costanza di riduzione oraria

In attuazione di una specifica previsione di legge, le parti firmatarie di un contratto aziendale hanno rimosso il divieto di cui all'articolo 20, comma 5, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che impediva il ricorso alla somministrazione a termine presso unità produttive nelle quali fossero operanti piani di sospensione del lavoro o riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, interessanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si fosse riferito il contratto di somministrazione di lavoro. Si tratta di una previsione ora abrogata e non riproposta dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Contratto di sostegno all'occupazione

Si segnala infine che nell'ultimo rinnovo del CCNL Terziario, distribuzione e servizi (CCNL Commercio) le parti, con l'intento dichiarato di favorire l'inserimento o la ricollocazione di soggetti svantaggiati, hanno previsto la possibilità di stipulare, per una sola volta, contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione con soggetti che non hanno un impiego retribuito da almeno sei mesi, soggetti che, sempre negli ultimi sei mesi, abbiano svolto attività autonoma o parasubordinata dalla quale è derivato un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale, soggetti che hanno esaurito l'accesso a forme di sostegno al reddito, ovvero soggetti che hanno completato presso un'azienda terza il periodo di apprendistato ed il cui rapporto è stato risolto alla fine del periodo di formazione. Tale contratto può avere una durata di dodici mesi ed è escluso dai limiti percentuali. Circa il livello di inquadramento ed il relativo trattamento retributivo, il CCNL specifica che per i primi sei mesi il trattamento sarà di due livelli inferiore rispetto alla qualifica indicata nel contratto, mentre per il restante periodo sarà di un livello inferiore.

3. Part-time

La regolazione contrattuale del part-time interessa l'intera gamma degli istituti relativi alla tipologia contrattuale: dai limiti minimi e massimi, alle clausole elastiche (causali; limite massimo al lavoro supplementare; maggiorazione del lavoro supplementare; giorni di preavviso) e flessibili (causali; limite massimo al lavoro supplementare; maggiorazione del lavoro supplementare; giorni di preavviso), fino alla disciplina della trasformazione da full-time a part-time, la contrattazione collettiva, prevalentemente di rilevanza settoriale, prevede non solo una disciplina di dettaglio delle regole generali fissate dalla legge, ma anche una serie di limitazioni all'attivazione e alla gestione dei rapporti di lavoro a orario ridotto.

3.1. Definizioni

L'abrogazione del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche, ha segnato il venir meno delle definizioni legali delle diverse fattispecie di rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale e misto), non riprodotte dalle specifiche disposizioni del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, relative alla tipologia contrattuale in commento. Ciononostante, accanto a contratti collettivi che non riportano alcuna definizione dell'istituto, pur dandone regolamentazione, diversi CCNL continuano a fornire un quadro definitorio al part-time. I modelli definitori variano dai contratti collettivi che identificano l'istituto in quel contratto ad orario lavorativo ridotto rispetto a quello fissato nel CCNL, ai contratti collettivi che, pur non richiamando formalmente la disciplina legale in materia, la riproducono sostanzialmente, nella ripartizione tipica tra part-time verticale, orizzontale e misto. Alcuni contratti collettivi, infine, richiamano espressamente la normativa del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche.

Per quanto concerne l'articolazione del regime orario nella contrattazione aziendale, solo alcuni tra i contratti esaminati forniscono un'espressa definizione del tipo di modello adottato, come i contratti aziendali di Campari, Ducati e Autogrill che parlano di "part-time verticale annuo", o l'integrativo San Benedetto che definisce il "part-time ciclico".

3.2. Limiti minimi e massimi

Tra gli istituti di matrice esclusivamente contrattuale, in quanto non previsti dalla disciplina legale di riferimento (ora capo II, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81), figurano la clausola di contingentamento (limite massimo) al ricorso al part-time, e il limite minimo di riduzione oraria.

Accanto ai contratti che fissano il limite massimo del part-time in rapporto ai lavoratori a tempo indeterminato, stanno i CCNL che computano il predetto limite in proporzione al numero dei dipendenti, con soglie che variano al variare delle dimensioni dell'impresa. Vi sono inoltre contratti collettivi che parametrano il limite percentuale rispetto all'orario ridotto con una soglia di sbarramento rispetto ad altri parametri, nonché CCNL che fissano un limite massimo, parametrandolo o al personale in servizio a tempo pieno o al complesso del personale in servizio.

Tra i Ccnl che prevedono, invece, limiti minimi alla riduzione oraria, si distinguono i contratti che fissano una soglia minima di ore variabile in rapporto al normale orario settimanale, mensile e annuale, a seconda delle dimensioni dell'azienda, dai contratti che prevedono quale parametro di riferimento esclusivamente una soglia minima di ore variabile in rapporto al normale orario settimanale, mensile e annuale.

Solo nove tra i contratti aziendali analizzati intervengono nella fissazione delle soglie massime di ricorso al contratto a tempo parziale, sia per le nuove assunzioni che per le trasformazioni, ed in alcuni casi le clausole di contingentamento inserite vanno a modificare in aumento i tetti massimi previsti dai CCNL di riferimento. Altri contratti integrativi aziendali si limitano ad indicare la durata minima o massima della prestazione lavorativa, o a fissare un limite massimo al regime di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time.

3.3. Clausole elastiche

Causali

Accanto ai contratti collettivi che non prevedono causali per il ricorso e l'attivazione delle clausole elastiche, lasciando di fatto alle parti del rapporto individuale di lavoro l'onere di determinare le condizioni per la modifica in aumento della collocazione temporale della prestazione secondo quanto attualmente disposto dall'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, stanno i CCNL che disciplinano, con diverse gradazioni di dettaglio, le causali giustificative. I modelli regolatori osservati variano da previsioni riguardanti generiche "esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e/o sostitutivo", a previsioni che limitano il ricorso all'istituto solo nell'ambito di attività e prestazioni specifiche. Non mancano intese che condizionano il ricorso al part-time ad operazioni e situazioni particolari, specificamente individuate nel contratto collettivo.

Preavviso

L'organizzazione della prestazione tramite modalità elastiche è, in tutti i casi presi in esame, subordinata ad un preavviso al lavoratore, per quanto secondo termini differenti, anche rispetto alla disciplina legale dell'istituto che prevede un preavviso minimo di due giorni lavorativi. In alcuni CCNL, la durata del preavviso è espressa in giorni che variano dai due ai venti, in altri in ore.

Limite al lavoro supplementare

Quanto al limite massimo di lavoro supplementare attivato in esecuzione di clausole elastiche, che il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, individua nel 25% della normale prestazione annua a tempo parziale, si distingue un'ampia varietà di modelli regolatori. Si va dai contratti collettivi che non prevedono alcun limite, a contratti che fissano tetti alle modalità elastiche in riferimento alle ore della prestazione concordata; dai contratti che fissano limiti alle variazioni in rapporto alle ore di cui consta normalmente la prestazione a tempo parziale, ai contratti che parametrano i massimi di elasticità alle ore giornaliere, settimanali, al mese, all'anno; dai contratti che riferiscono i massimi all'orario contrattuale, ai contratti che rapportano i massimi ad una percentuale della normale prestazione annua a tempo parziale, passando per i contratti che consentono l'elasticità fino al raggiungimento dell'orario settimanale del personale impiegato a tempo pieno.

Maggiorazioni

Con riguardo alle modalità compensative dell'elasticità in aumento della prestazione, che il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, individua nel 15% della retribuzione oraria globale di fatto, i modelli regolatori della contrattazione collettiva variano dai contratti che non prevedono maggiorazioni se non al superamento di dati limiti, a contratti che prevedono una maggiorazione in percentuale della retribuzione, in rapporto alla paga oraria o globale. Alcuni CCNL consentono il recupero secondo il meccanismo della banca delle ore o il compenso secondo il lavoro straordinario, nonché una maggiorazione fino alla concorrenza di un indice dell'orario settimanale di lavoro del personale a tempo pieno.

L'istituto delle clausole elastiche è espressamente regolato solamente in quattro dei contratti aziendali esaminati: a) l'integrativo del Gruppo Gritti si limita a definirle come «la richiesta dell'azienda della variazione in aumento della prestazione lavorativa a tempo parziale» e rimanda per la disciplina all'articolo 40, lettera c, CCNL Tessile - abbigliamento; b) l'integrativo Ferrero si limita a richiamare quanto previsto dall'accordo precedente (21/07/2011); c) l'integrativo Generali individua come causali per il ricorso a tali clausole

“esigenze aziendali” o “richieste provenienti dal lavoratore”, fissa il limite massimo del lavoro supplementare a centosettanta ore annue e due giornaliere e la maggiorazione varia al variare della quantità di ore di lavoro supplementare richieste; d) l'integrativo Reale mutua individua solo il limite di ore di lavoro supplementare, pari a venticinque ore annue, e rimanda al CCNL per la disciplina della maggiorazione.

3.4. Clausole flessibili

La contrattazione collettiva, prevalentemente di livello nazionale, regola altresì l'istituto delle clausole flessibili, ora assorbito nella disciplina delle clausole elastiche di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Causali

La disciplina collettiva delle causali per l'apposizione di clausole flessibili al rapporto di lavoro a tempo parziale presenta un'ampia gamma di modelli regolatori. Alcuni contratti collettivi si limitano ad un riferimento a prestazioni ed iniziative particolari, ovvero a generici «eventi non programmabili e/o eccezionali». In altri casi, la contrattazione è puntuale nell'individuare specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico-produttivo, organizzative o sostitutive, talvolta limitandole a emergenze tecniche e/o produttive in specifici periodi o momenti dell'anno, oppure ad esigenze di mercato o derivanti da adempimenti amministrativi.

Preavviso

Tutti i CCNL prevedono, secondo termini differenti (dalle settantadue ore a dieci giorni), anche rispetto alla disciplina legale dell'istituto che prevede un preavviso minimo di due giorni lavorativi, l'obbligo di preavviso alla modificazione della prestazione in attuazione delle clausole di flessibilità.

Limite massimo

Quanto alla previsione di un limite massimo alle clausole flessibili si registra la scarsa regolamentazione contrattuale sul punto, essendo la stessa ricondotta a quella del lavoro straordinario. In ogni caso parametri di riferimento, ai fini della definizione di un tetto massimo, sono rappresentati dalla paga oraria o dalle ore settimanali.

Maggiorazione

In materia di maggiorazioni corrisposte a fronte dell'attivazione delle clausole flessibili, la contrattazione collettiva interviene, di norma, specificando la base di calcolo per il computo delle percentuali di aumento. Accanto ai contratti collettivi che parametrano la maggiorazione sugli elementi utili al calcolo degli incrementi per lavoro straordinario, notturno e festivo, stanno i contratti che prevedono una maggiorazione in percentuale sulla paga oraria o in alternativa l'accredito delle ore lavorate nella banca ore. In alcuni casi, è concessa una maggiorazione in percentuale onnicomprensiva dei riflessi sull'insieme degli istituti indiretti e differiti. In altri ancora, la maggiorazione è corrisposta in base alla paga oraria, comprensiva di aumenti in rapporto ad altri istituti in vigore al momento della prestazione.

3.5. Lavoro supplementare

Nei CCNL trova specifica regolamentazione anche l'istituto del lavoro supplementare prestato fino all'orario normale di lavoro, a prescindere dall'attivazione dello stesso nell'ambito delle clausole elastiche. Le previsioni contrattuali riguardano generalmente i limiti massimi di ricorso all'istituto, fissati dall'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2001, n. 81, in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate. Nel merito, oggetto di regolamentazione è quasi sempre la base di computo del predetto limite e l'ammontare delle relative maggiorazioni.

Accanto ai contratti collettivi che fissano limiti giornalieri in rapporto alla durata del lavoro part-time, oppure che parametrano il limite all'orario annuo, per lavoratore part-time, stanno i contratti che prevedono un tetto di ore giornaliere e/o settimanali, e quelli che stabiliscono una misura massima al normale orario contrattuale previsto per ciascun lavoratore a tempo pieno. Non mancano casi in cui viene apposto un tetto massimo percentuale rispetto al "normale orario concordato", e casi in cui il ricorso all'istituto è consentito fino al raggiungimento di un numero prestabilito di ore settimanali e per una quantità data mensile, in rapporto alla normale prestazione del mese.

Quanto alle maggiorazioni retributive previste in caso di lavoro supplementare, si segnalano: contratti collettivi che prevedono maggiorazioni percentuali per le prestazioni rientranti nell'ambito dell'orario giornaliero, mensile e annuo; contratti che prevedono maggiorazioni comprensive degli istituti legali e contrattuali in rapporto alla quota oraria della retribuzione globale, e che non possono superare, annualmente, una percentuale della prestazione; contratti che non ne prevedono, se non al superamento di determinati limiti percentuali della durata del part-time; contratti che lo prevedono per le prestazioni rientranti nell'ambito di una percentuale della differenza tra orario men-

sile stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale e quello corrispondente al tempo pieno; contratti che prevedono una maggiorazione percentuale prestabilita, oltre la quale scatta un'ulteriore maggiorazione; contratti che prevedono o una maggiorazione retributiva o un incremento della banca ore.

3.6. Trasformazione da full-time a part-time

L'istituto della trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time trova regolamentazione tanto dalla contrattazione nazionale, quanto nella contrattazione aziendale. Ferma restando la volontarietà delle parti, nella maggior parte dei casi, i CCNL subordinano la trasformazione al ricorrere di determinate situazioni personali o personalissime, secondo dati criteri di scelta, oppure richiedono l'esistenza di esigenze aziendali o, ancora, la compatibilità del part-time con le mansioni cui il prestatore di lavoro è adibito. Di rado, la contrattazione collettiva di categoria fissa un tetto massimo alle trasformazioni, oppure predetermina la durata massima del passaggio. Vi sono infine alcuni CCNL che rimettono alla contrattazione territoriale la disciplina dell'istituto.

La regolazione delle modalità di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time è presente in diciassette dei quarantuno contratti integrativi analizzati. A livello aziendale, la disciplina contrattuale si occupa di individuare, in genere, le causali per richiedere la trasformazione, le procedure con cui va presentata tale richiesta e i criteri per l'accoglimento della stessa, nonché la durata massima laddove non sia già implicitamente prevista nelle causali, come ad esempio nella maggioranza delle ipotesi di part-time "post maternità".

Per quanto riguarda le causali, la fruizione dell'istituto è generalmente riconosciuta: a) per la necessità di accudire i figli, di solito per questa ipotesi è espressamente indicata la durata massima della trasformazione, agganciata al raggiungimento di una certa età del bambino, nella maggior parte dei casi tre anni; b) per la necessità di accudire familiari che versano in uno stato comprovato di malattia; c) in caso di patologie acute o croniche, adeguatamente documentate, che interessano lo stesso lavoratore; d) per motivi di studio. Due contratti del comparto assicurazioni subordinano la possibilità di trasformare il rapporto al raggiungimento di una certa anzianità di servizio, rispettivamente di due e tre anni.

In alcuni contratti le modalità con cui presentare questa domanda vengono proceduralizzate fissando un numero di giorni di preavviso necessari, oppure una data di scadenza entro la quale presentare la domanda.

Per quanto concerne la durata massima della trasformazione, le previsioni contrattuali variano da un minimo di quattro mesi (previsto dall'integrativo Autogrill nel caso di gravi esigenze di salute documentate), ad un massimo di trentasei mesi, con possibilità di proroga fino a quarantotto (Integrativo Uni).

Da ultimo possiamo notare l'ipotesi contenuta nell'integrativo del Gruppo Gritti circa la possibilità di trasformazione dei rapporti da part-time a full-time per esigenze di sostituzione di lavoratori assenti per un periodo superiore alle due settimane, con la previsione che tale trasformazione cessa nel momento in cui le ragioni dell'assenza vengono meno.

4. *Job-sharing*

Con riferimento al lavoro ripartito (c.d. *job-sharing* o lavoro a coppia), istituito regolato dagli articoli da 41 a 45 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ora abrogati dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è stata mappata la regolazione contrattuale dei seguenti istituti: obbligo di indicazione nel contratto individuale di lavoro della percentuale di prestazione lavorativa spettante a ciascun lavoratore; obbligo di indicazione nel contratto individuale di lavoro della collocazione temporale della prestazione lavorativa; possibilità per i lavoratori di modificare a distribuzione oraria; cadenza dell'informazione preventiva da parte del lavoratore.

Sui ventisei contratti collettivi nazionali di lavoro considerati, diciannove CCNL non prevedono alcuna disciplina del lavoro a coppia, quattro CCNL prevedono una regolazione di dettaglio dei diversi istituti della tipologia contrattuale, mentre tre CCNL prevedono un richiamo generico alla possibilità di utilizzo del lavoro ripartito per rispondere a specifiche esigenze, ma senza prevederne una disciplina di dettaglio.

Tra i contratti collettivi che disciplinano l'istituto, si riscontra una certa omogeneità regolativa. Nel merito, tutti i CCNL prevedono un'ampia disciplina delle clausole da pattuire nel contratto individuale di lavoro (es. percentuale, collocazione temporale, luogo di lavoro e trattamento economico), nonché obblighi diretti in capo al datore di lavoro e ai lavoratori, tra cui ad esempio l'onere di informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale (clausola presente in tutti e quattro i CCNL), oppure l'obbligo di comunicazione da parte delle aziende agli enti bilaterali del numero di contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente.

Tra le discipline particolari, si segnala un CCNL che prevede la possibilità di ricorrere alla tipologia contrattuale con carattere sperimentale, finalizzata allo sviluppo di nuovi strumenti per la flessibilizzazione dell'orario di lavoro, e un altro CCNL che si limita a descrivere il lavoro ripartito come strumento per promuovere l'occupazione, specificandone la natura di contratto di lavoro stipulato a tempo indeterminato, per iscritto, tra l'azienda e due lavoratori solidalmente responsabili per la fornitura della prestazione pattuita, con retribuzione corrisposta in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestata. Un altro CCNL prevede invece che nei casi in cui al viaggiatore o piazzista con contratto a tempo indeterminato cui sia richiesto espressamente l'uso

dell'automezzo sia sospesa la patente di guida per infrazione commessa durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, allo stesso è data facoltà di richiedere, per un periodo massimo di nove mesi, aspettativa non retribuita né computabile ad alcun effetto contrattuale o di legge. In alternativa, potrà essere valutata la possibilità di proseguire, a parità di costo, l'attività del viaggiatore o piazzista mediante un contratto di *job sharing*, altre forme equivalenti da individuare ovvero, di adibire il viaggiatore o piazzista ad altre mansioni anche presso altre unità produttive, ogni qualvolta alle esigenze aziendali faccia riscontro una conforme disponibilità del viaggiatore o piazzista ad occuparsi in dette mansioni.

5. Regolazione e deregolazione delle tipologie contrattuali tra legge e contrattazione collettiva

Dall'analisi effettuata nei precedenti paragrafi emergono diversi profili di complessità nel raccordo tra fonte legale e fonte contrattuale attinenti, in particolare, le seguenti fattispecie: 1) ipotesi di *deregolazione legale e regolazione contrattuale* in concorso ⁽¹⁵⁾, ovvero clausole della contrattazione collettiva che modifichino o integrino il precetto legale in assenza di una espressa riserva di legge in favore dell'autonomia collettiva (es. causali per la stipula di contratti a termine o clausole flessibili per la gestione del part-time), oppure che regolino o rinviino a istituti abrogati (es. *job sharing*); 2) ipotesi di *regolazione contrattuale e successiva regolazione legale* in concorso, ovvero clausole della contrattazione collettiva relative a un istituto solo successivamente normato dalla legge, con la quale contestualmente l'autonomia collettiva viene abilitata alla modifica del medesimo (es. clausola di contingentamento per il lavoro a termine); 3) *ipotesi di regolazione legale e deregolazione contrattuale* in concorso, ovvero clausole della contrattazione collettiva che regolino istituti in attuazione di deleghe legali rimosse dal mutato quadro normativo (es. assunzione di lavoratori in somministrazione in costanza di riduzione oraria).

Va subito chiarito che i tre ordini di problemi riguardano la sola ipotesi d'intervento regolativo (o deregolativo) da parte della legge su un istituto disciplinato da un contratto collettivo in corso di vigenza. Il nocciolo del problema, in effetti, attiene non solo e non tanto al (mero) rapporto di competenza regolativa tra fonte autonoma e fonte eteronoma del diritto del lavoro, quanto all'efficacia del contratto collettivo nel tempo ⁽¹⁶⁾, là dove i (continui) mutamenti del quadro regolatorio vengano a determinare l'obsolescenza di vincoli contrattuali pattuiti nell'ambito di contratti collettivi non ancora giunti a naturale scadenza. Diversamente, la dialettica tra legge e contrattazione collettiva

⁽¹⁵⁾ Cfr., tra tutti, G. GIUGNI, *op. cit.*; G. FERRARO, *La delegificazione nel diritto del lavoro italiano*, in M. D'ANTONA (a cura di), *op. cit.*, 163.

⁽¹⁶⁾ M. TIRABOSCHI, *L'efficacia temporale del contratto collettivo di lavoro: atipicità dello schema negoziale, giuridicità del vincolo e cause di scioglimento*, in *DRI*, 1994, n. 1.

si risolverebbe nella tecnica dell'inderogabilità relativa del precetto legale, per cui in assenza di esplicite clausole di rinvio in favore dell'autonomia collettiva, la legge può essere derogata soltanto in senso migliorativo, nell'interesse individuale del prestatore di lavoro ⁽¹⁷⁾.

Chiarito questo aspetto, la ricerca della soluzione ai problemi suesposti non può che muovere dal dato empirico emerso dalla prima parte del presente contributo: la contrattazione collettiva, tradizionalmente, interviene sulle tipologie contrattuali integrando, innalzandoli, gli standard fissati dalla legge, a prescindere dall'esistenza di specifiche clausole di rinvio, che in effetti riguardano – *rectius*, dovrebbero riguardare ⁽¹⁸⁾ – le sole ipotesi di modifica peggiorativa del precetto legale. Ciò in ragione del fatto che l'individuazione del grado di flessibilità e, per converso, di rigidità applicativa delle norme di legge, rientra a pieno titolo nel novero dei termini di scambio negoziale in sede di rinnovo tanto dei CCNL che dei contratti integrativi aziendali. La proceduralizzazione delle prerogative manageriali, al di là degli standard fissati dalla legge, è scambiata, ad esempio, con concessioni sindacali sulla flessibilità organizzativa (orario di lavoro, inquadramento ecc.) e salariale. Specularmente, l'ampliamento dei margini di flessibilità nell'impiego di manodopera si realizza, almeno nell'ambito delle forme genuine di valorizzazione dell'autonomia collettiva ⁽¹⁹⁾, a fronte di concessioni manageriali di natura compensativa, riguardanti dinamiche salariali o forme di garanzia occupazionale. È il motivo per cui rispetto ai contenuti contrattuali operano le c.d. clausole di inscindibilità con le quali le parti firmatarie convengono espressamente che le disposizioni del contratto collettivo sono correlate ed inscindibili tra loro, non ammettendone pertanto un'applicazione parziale. Tali pattuizioni vincolano così lavoratori e aziende ad applicare tutto quanto definito o richiamato nell'intesa, affinché non ne venga violato lo spirito che ne è a fondamento e non venga meno l'interesse alla permanenza dello scambio contrattuale che con essa si realizza.

Se la natura unitaria e inscindibile degli interessi alla base del contratto collettivo è il presupposto fattuale che determina l'effettività e l'esigibilità dell'accordo sindacale, ne consegue che interventi eteronomi difforni rispetto ai contenuti contrattuali, o la rimozione di un precetto legale, corrispondente

⁽¹⁷⁾ R. DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Giuffrè, 1976; C. CESTER, *La norma inderogabile: fondamento e problema nel diritto del lavoro*, in *DLRI*, 2008, 341 ss.; A. ZOPPOLI, *Il declino dell'inderogabilità*, in *DLM*, 2013, n. 1, 53 ss.; G. SANTOROPASSARELLI, *Autonomia privata individuale e collettiva e norma inderogabile*, in *RIDL*, 2015, n.1, 61 ss.; G. FONTANA, *Inderogabilità, derogabilità e crisi dell'uguaglianza*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2015, n. 276.

⁽¹⁸⁾ V. PINTO, *Lavoro part-time e mediazione sindacale: la devoluzione di funzioni normative al contratto collettivo nel d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e le prospettive di riforma*, in *DLRI*, 2002, fascicolo 94, n. 2, 275.

⁽¹⁹⁾ Cfr. L. BELLARDI, *Dalla concertazione al dialogo sociale: scelte politiche e nuove regole*, in *LD*, 2004, n. 1, 183 ss., che parla di forme anomale di valorizzazione dell'autonomia collettiva, e la teoria dei rinvii impropri elaborata da V. PINTO, *op. cit.*, 275.

ad esempio all'obbligo di motivare l'apposizione del termine al contratto di lavoro, non può implicare il venir meno dell'efficacia delle clausole della contrattazione collettiva che detto obbligo continuano a prevedere. Quest'ultima circostanza, infatti, verrebbe ad alterare l'equilibrio sinallagmatico raggiunto dalle parti in sede negoziale, oltrech  l'autonomia funzionale che l'ordinamento giuridico riconosce alla contrattazione collettiva. Sicch , a fronte del mutato quadro legislativo, le parti firmatarie del contratto collettivo potranno decidere pattiziamente se e in che misura rinegoziarne i contenuti anzitempo, riallineandoli al nuovo standard di legge ⁽²⁰⁾, ovvero se procedere autonomamente all'esercizio della facolt  di recesso ⁽²¹⁾, con tutte le implicazioni che tale ultima prospettiva avrebbe sul piano delle dinamiche intersindacali ⁽²²⁾; ma non potrebbero, se non per mutuo consenso, disapplicare soltanto l'istituto del contratto collettivo modificato dall'intervento legislativo.

Pur muovendo da un dato empirico e fattuale, il punto di approdo di tale ricostruzione   coerente con l'orientamento giurisprudenziale prevalente che si   espresso in favore della perdurante efficacia delle clausole contrattuali rispetto a sopravvenuti interventi legislativi modificativi ⁽²³⁾. Scontato rilevare, inoltre, che il rapporto tra legge e contratto collettivo deve essere letto alla luce della copertura costituzionale di cui gode la fonte pattizia, nonostante la mancata attuazione della seconda parte dell'articolo 39 della Costituzione, e che pertanto il legislatore non possa sancire il venir meno dell'efficacia delle norme collettive *tout court*. Tema questo gi  affrontato all'alba dell'introduzione del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, quando, infatti, era stata espunta dal testo di legge la previsione che sanciva l'inapplicabilit  dei con-

⁽²⁰⁾ Cfr., su questo medesimo punto, M. MOBIGLIA, *Abrogazione e disciplina transitoria*, in M. BIAGI (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine. Commentario al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, Giuffr , 2002, 258.

⁽²¹⁾ Cfr., ancora, M. TIRABOSCHI, *L'efficacia temporale del contratto collettivo di lavoro*, cit., e A. MARESCA, *Contratto collettivo e libert  di recesso*, in *ADL*, 1995, n. 2; G. PACCHIANA PARRAVICINI, *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli, 2010.

⁽²²⁾ Per un'analisi dettagliata di questi profili, si rinvia al § 5.1.

⁽²³⁾ Il riferimento   ad esempio alla vicenda dell'abrogazione dell'art. 23 della l. 28 febbraio 1987, n. 56, il quale demandava alla contrattazione collettiva di livello nazionale l'individuazione delle ipotesi in cui fosse legittima l'apposizione del termine oltre a quelle previste tassativamente dalla legge. Cfr., sul punto, Cassazione, 3 gennaio 2014, n. 27 e, in senso conforme, Cassazione 4 luglio 2008, n. 21092, in cui la suprema Corte ha affermato che «in materia di assunzione a termine dei lavoratori subordinati, l'art. 23 l. 28 febbraio 1987 n. 56, che attribuisce alla contrattazione collettiva la possibilit  di identificare nuove ipotesi di legittima apposizione del termine, continua a trovare applicazione anche a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, che pure ne reca la formale abrogazione, in relazione alle clausole dei contratti collettivi di lavoro precedentemente stipulati sotto la vigenza della legge del 1987 ed ancora in corso di efficacia al momento dell'entrata in vigore del citato decreto fino alla scadenza dei contratti collettivi, atteso che la disciplina transitoria, desumibile dall'art. 11 del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, ha proprio la finalit  di garantire una transizione morbida tra il vecchio ed il nuovo sistema».

tratti collettivi stipulati prima dell'entrata in vigore della novella proprio per non incorrere in ipotesi di incostituzionalità⁽²⁴⁾.

Le riflessioni fin qui esposte valgono, a maggior ragione, per l'ipotesi in cui la legge regoli per la prima volta un istituto, facendo però salvo il rinvio preesistente in favore della contrattazione collettiva. È il caso ad esempio del tetto del 20% per l'assunzione di manodopera a tempo determinato: considerata la persistente apertura della legge in favore della fonte pattizia, in assenza di previsioni contrarie, il rinvio non può che considerarsi dinamico, venendo dunque ad assorbire quanto definito dalle parti in sede negoziale, specie se il relativo contratto collettivo non sia ancora giunto a naturale scadenza. La clausola di contingentamento legale, infatti, opera fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, appunto, precedentemente alla regolazione dello standard da parte della legge. Anche in questa circostanza, quindi, in attesa di eventuali accordi collettivi di riallineamento rispetto allo standard legale, continuano ad applicarsi le previsioni contrattuali. Analogo problema si era posto, sempre in materia di contratto a termine, con l'entrata in vigore del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76. Allora non si discusse della perdurante vigenza di quei contratti collettivi che avessero agito sulla base della previsione del rinvio ridotto ai sensi della legge 28 giugno 2012, n. 92, poiché la norma contenente il rinvio legale agli stessi non era stata toccata⁽²⁵⁾. Del pari, a seguito della liberalizzazione del primo contratto a termine ad opera della stessa legge 28 giugno 2012, n. 92, e dell'intervento del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, i contratti collettivi antecedenti l'entrata in vigore di tale ultimo decreto hanno mantenuto la propria efficacia stante la perdurante vigenza dell'articolo 1, comma 1, decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

Le previsioni del contratto collettivo potranno essere considerate prive di effetti, invece, allorché si siano limitate a rimandare, in termini di mero rinvio, alle disposizioni di legge relative a istituti abrogati. È il caso ad esempio dei contratti collettivi che si limitino a menzionare gli articoli del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sulla disciplina del *job sharing*. In questa circostanza, il concorso-conflitto tra legge e contrattazione collettiva non si pone affatto, giacché la fonte pattizia non disciplina alcunché. Non così viceversa per l'ipotesi di rinvii contrattuali a norme di legge di cui risulti mutata la sola «collocazione formale confluendo nel nuovo testo organico, ma non il senso

⁽²⁴⁾ Per una ricostruzione completa della vicenda in materia di disciplina transitoria a seguito dell'introduzione del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, si veda M. MOBILIA, *op. cit.*, 249 ss., e M. MOBILIA, *Regime transitorio ed efficacia dei contratti collettivi in vigore*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro. Prime interpretazioni e proposte di lettura del d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276. Il diritto transitorio e i tempi della riforma*, Giuffrè, 2004, 1015 ss.

⁽²⁵⁾ In questo senso si è espresso M. LOZITO, *Tendenze della contrattazione nazionale in materia di contratto a termine, part-time e apprendistato professionalizzante*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2013, n. 186.

sostanziale e complessivo della relativa disciplina»⁽²⁶⁾. In tal caso⁽²⁷⁾, appare oltremodo opportuno il richiamo all'articolo 1367 del codice civile che, nel disporre il principio di conservazione del contratto, porta a giustificare «la piena operatività dei rinvii contrattuali ancorché le relative discipline facciano ancora formale riferimento, in attesa dei rinnovi, ai testi di legge oggi abrogati dal nuovo decreto»⁽²⁸⁾.

Il terzo ed ultimo profilo di complessità, infine, riguarda l'efficacia delle clausole della contrattazione collettiva che regolino istituti in attuazione di deleghe di legge rimosse dal mutato quadro normativo. Sempre a titolo di esempio, il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, abrogando l'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ha eliminato la possibilità di derogare, tramite la contrattazione collettiva, al divieto di assumere lavoratori in somministrazione presso unità produttive nelle quali fossero stati attivati piani di sospensione del lavoro o riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni. In tal caso, l'effetto costitutivo del contratto aziendale che avesse rimosso il divieto, dovrebbe continuare a dispiegarsi fino alla scadenza del contratto collettivo ovvero, se a tempo indeterminato, fino alla scadenza dell'ultimo contratto individuale di lavoro sottoscritto in applicazione del predetto contratto collettivo. Questo perché, salva diversa previsione, le disposizioni di legge non hanno un'efficacia retroattiva, sicché il venir meno di una delega in favore dell'autonomia collettiva, non può avere effetto sugli atti sottoscritti in esecuzione della delega medesima prima che fosse rimossa.

5.1. Conseguenze dell'applicazione unilaterale del regime legale

In tutte le casistiche fin qui analizzate, l'azienda che ritenesse il regime legale maggiormente funzionale ai propri interessi potrebbe decidere, con un certo margine di discrezionalità, comunque di procedere alla disapplicazione (integrale) del contratto collettivo, attraverso l'esercizio della facoltà di recesso⁽²⁹⁾. Ciò in ragione del fatto che finanche l'esercizio di una delega di legge da parte della autonomia collettiva non produrrebbe effetti sulla sfera dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo, che resta limitata ai soggetti aderenti alle parti firmatarie⁽³⁰⁾. Con la conseguenza che, «in assenza, originaria o sopravvenuta, del contratto il rapporto sarà regolato dalla disciplina legislativa, se esistente, ovvero perderà quel «pezzo» di trattamento che trovava la

⁽²⁶⁾ Cfr. M. TIRABOSCHI, *Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, ADAPT University Press, 2015, 27.

⁽²⁷⁾ Si veda, ad esempio, i contratti collettivi che richiamano espressamente la normativa del d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche.

⁽²⁸⁾ *Ibidem*.

⁽²⁹⁾ Cfr., ancora, G. PACCHIANA PARRAVICINI, *op. cit.*

⁽³⁰⁾ Cfr., per tutti, M. D'ANTONA, *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione oggi*, in *DLRI*, 1998, 665 ss., e M. D'ANTONA, *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, in *DLRI*, 1990, 559.

sua esclusiva origine nell'accordo»⁽³¹⁾. Tanto premesso, occorre valutare i riflessi che la eventuale scelta dell'azienda di disapplicare la fonte pattizia verrebbe a produrre sul piano della responsabilità contrattuale e delle relazioni sindacali.

Sotto il profilo dell'inadempimento, la scelta dell'azienda di disapplicare la regolazione contrattuale in favore della nuova disciplina di legge, implicherebbe conseguenze differenti a seconda che si tratti del contratto collettivo nazionale di lavoro o del contratto aziendale. Nel primo caso, si avrebbe una responsabilità contrattuale indiretta laddove l'azienda in questione aderisse alla associazione datoriale firmataria del contratto collettivo. Più precisamente, qui i profili di inadempimento riguarderebbero il vincolo associativo tra l'azienda e la propria associazione di rappresentanza, posto che, di norma, gli statuti delle organizzazioni datoriali impongono il rispetto della politica sindacale e dei contratti collettivi sottoscritti dalla federazione cui l'azienda aderisce.

Nel caso in cui la violazione riguardasse la disciplina del contratto aziendale in corso di vigenza, invece, il sindacato potrebbe opporre alla direzione d'azienda la responsabilità contrattuale diretta, per violazione arbitraria dei termini del contratto, specie se la disdetta del medesimo avvenisse in violazione del principio di buona fede, ovvero se l'azienda non coinvolgesse il sindacato almeno in un tentativo di ridefinizione pattizia dei termini contrattuali. In questa ipotesi, potrebbe porsi per la convenuta il problema di giustificare il recesso dall'intero contratto, che regola una molteplicità di interessi economici, adducendo come unica motivazione il mutamento del quadro legislativo riguardante però un solo istituto oggetto di regolazione contrattuale. Nondimeno, essendo il contratto collettivo un contratto a tempo determinato, la direzione d'azienda sarebbe tenuta a dimostrare non solo l'avvenuta modifica della situazione di fatto alla base del raggiunto equilibrio negoziale, ma anche «il motivo oggettivo per cui non può attendere la risoluzione naturale del contratto»⁽³²⁾.

In ogni caso, inclusa l'ipotesi di assenza di vincoli associativi e di applicazione del contratto collettivo per comportamenti concludenti⁽³³⁾, la inosservanza unilaterale da parte dell'azienda della disciplina contrattuale relativa a uno specifico istituto, fosse anche finalizzata al riallineamento del medesimo allo standard di legge, implicherebbe la violazione della clausola di inscindibilità del contratto collettivo applicato. Con la conseguenza che per poter fare libero ricorso, ad esempio, alla modifica in aumento della collocazione tempo-

⁽³¹⁾ Così G. PACCHIANA PARRAVICINI, *op. cit.*, 106.

⁽³²⁾ Ivi, 19.

⁽³³⁾ La Cassazione è intervenuta sul tema affermando che «l'imprenditore non iscritto all'associazione sindacale che ha stipulato un contratto collettivo di categoria è tenuto ad applicare il contratto collettivo medesimo limitatamente però alla disciplina normativa e retributiva, rispetto alla quale risulti provata una costante applicazione, e non anche relativamente ad una clausola contrattuale specifica, nei cui confronti sia peraltro riscontrabile un espresso rifiuto di adesione, se non risulta inscindibilmente connessa all'intera materia del contratto collettivo medesimo». Cfr. Cass. 1° dicembre 1994, n. 6435.

rale della prestazione in regime di part-time a fronte di causali stabilite dalla contrattazione, oppure per allineare la percentuale di contingentamento per i contratti a termine al 20%, l'azienda dovrebbe disapplicare l'intero contratto collettivo.

Con riferimento alla fattispecie di un contratto collettivo che prevedeva ipotesi di acausalità determinate secondo il rinvio ad esso operato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, è stato sostenuto che la stipula del contratto a termine acausale in luogo di quello previsto dal contratto collettivo avrebbe potuto esporre il datore di lavoro vincolato al rispetto dell'autonomia collettiva ad una azione per condotta antisindacale e alla possibilità che venisse emessa una sentenza di conversione del contratto a termine in uno a tempo indeterminato⁽³⁴⁾. Benché possibile, e fermo restando l'effetto deterrente della disposizione statutaria preposta alla repressione della condotta antisindacale, appare tuttavia improbabile che un ricorso *ex* articolo 28 legge 20 maggio 1970, n. 300, vedrebbe l'azienda soccombere, anche tenuto conto della giurisprudenza prevalente in materia che si è espressa in modo costante sostenendo la sussistenza di profili di antisindacalità in ipotesi di mancato rispetto di quanto stabilito dalla autonomia collettiva richiedendo però, oltre al dato oggettivo, anche la sussistenza di una violazione della buona fede contrattuale che realizzi un attentato all'ordine contrattuale e quindi alla stessa posizione del sindacato⁽³⁵⁾. Così, ad esempio, il Tribunale di Parma ha affermato che non ogni controversia sull'interpretazione delle disposizioni contrattuali può dare luogo ad un'azione ai sensi dell'articolo 28 dello Statuto, ritenendo essenziale per integrare gli estremi della condotta antisindacale uno specifico elemento soggettivo da parte del datore che non sussiste quando vi è un legittimo dissenso fondato su argomentazioni serie e reali e sull'interpretazione delle clausole⁽³⁶⁾. Sulla stessa linea, la Pretura di Milano ha sancito che «la violazione di una norma contrattuale può integrare gli estremi della condotta antisindacale quando sia accompagnata da un comportamento imprenditoriale scorretto e contrario al principio della buona fede nei confronti del Consiglio di fabbrica, e sia indirizzata al fine di screditare il sindacato agli occhi dei lavoratori e di metterne in discussio-

⁽³⁴⁾ V. SPEZIALE, *La riforma del contratto a termine nella legge 28 giugno 2012 n. 92*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2012, n. 153, con il quale concorda R. VOZZA, *Il contratto a tempo determinato*, in P. CHIECO (a cura di), *Flessibilità e tutele nei contratti nel mercato del lavoro. Commentario della legge 28 giugno 2012, n. 92*, Cacucci, 2013.

⁽³⁵⁾ Per un'analisi approfondita di questa problematica si rinvia a G. PACCHIANA PARRAVICINI, *op. cit.*, 83 ss.

⁽³⁶⁾ «Non compete al pretore nella procedura *ex* art. 28 legge 20 maggio 1970 n. 300 risolvere ogni tipo di controversia che possa nascere dall'interpretazione o dall'esecuzione di un contratto collettivo. La norma *ex* art. 28, infatti, tutela solo in caso di comportamento "diretto ad impedire e limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale" garantite da norme costituzionali e generali dell'ordinamento o anche da norme di origine contrattuale; in quest'ultimo caso, se la violazione di norme contrattuali è solo indiretta è necessario che l'antisindacalità del comportamento, cioè il suo essere indirizzato ad impedire o limitare il conflitto, risulti in maniera palese e dalle modalità di esecuzione del comportamento stesso e da altre particolari circostanze». Cfr. Trib. Parma 11 dicembre 1989, in *NGL*, 1989, 526.

ne il ruolo in azienda aprendo una crisi al suo interno e nel suo rapporto con la massa dei dipendenti»⁽³⁷⁾. Nello stesso senso ed in termini ancor più netti il Tribunale di Massa con sentenza del 23 dicembre 2013 ha affermato che «integra gli estremi della condotta antisindacale il comportamento di una locale camera di commercio che, dopo aver sottoscritto un contratto integrativo decentrato con le parti sociali e le Rsu ed averlo regolarmente trasmesso agli organi nazionali di controllo, lo abbia unilateralmente ed arbitrariamente revocato per siglarne uno *ex novo* (con la firma dei soli segretari territoriali di due organizzazioni sindacali), senza aver aperto una nuova contrattazione ed escludendo di fatto sia le Rsu che un'altra organizzazione sindacale»⁽³⁸⁾.

Sul piano sanzionatorio, la violazione da parte di una azienda delle previsioni contrattuali oggetto di rinvio, darebbe luogo alle specifiche sanzioni previste per le ipotesi di violazione del precetto legale (es. trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato in caso di violazione della clausola di contingentamento stabilita dalla contrattazione). Questo perché la contrattazione collettiva, in forza del rinvio legale, viene dotata di efficacia costitutiva della tipologia contrattuale che regola, cosicché, nel sostituirsi alla norma di legge e individuando un nuovo standard per le aziende rientranti nel relativo campo di applicazione, diviene vincolante e assorbe il regime sanzionatorio previsto dal legislatore in caso di violazione della fonte eteronoma. Diversa invece è la ipotesi di *non compliance* rispetto a vincoli non previsti dalla legge e dunque non oggetto di sanzioni di matrice legale. In tal caso, laddove ne ricorrano gli estremi, l'inosservanza delle disposizioni contrattuali da parte dell'azienda avrebbe dei riflessi solo sul piano della responsabilità contrattuale e su quello delle relazioni sindacali.

⁽³⁷⁾ Pret. Milano 20 maggio 1981, in *Tributi*, 1981, 651.

⁽³⁸⁾ Trib. Massa 23 dicembre 2013, in *DeJure*, 2013. In senso conforme, tra le altre, si veda Trib. Torino, 19 gennaio 2010, in *RDL*, 2010, n. 2, 378; Trib. Torino 22 maggio 2011, in *DRI*, 2011, n. 3, 743; Trib. Milano 4 luglio 2010, in *RDL*, 2010, n. 4, 1006.