

# Rapporto di lavoro: gli interventi della contrattazione aziendale

Roberto Camera - Funzionario del Ministero del lavoro (\*)

Con l'introduzione del decreto legislativo n. 81/2015, dal 25 giugno 2015 è operativo un Testo Unico contenente tutte le tipologie contrattuali di lavoro presenti e stipulabili nello Stato italiano.

Grazie a questa disposizione, un'unica legge disciplina la flessibilità in entrata, realizzando una semplificazione di non poco conto.

Tra le novità contenute nel decreto, non è da sottovalutare quanto affermato all'articolo 51, denominato «Norme di rinvio ai contratti collettivi». Detto articolo stabilisce che «*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*».

La disposizione sta a significare che laddove il legislatore ha scritto «contratti collettivi», va interpretato anche come contratti collettivi di secondo livello (territoriale o aziendale).

In considerazione di ciò, vediamo quali sono gli interventi che la contrattazione collettiva aziendale (azienda e sindacati dei lavoratori) può effettuare in autonomia per modificare alcune «regole del gioco», previste dal decreto legislativo n. 81/2015.

### Part-time

Il contratto a tempo parziale è stato una delle tipologie contrattuali che ha subito le maggiori modifiche rispetto alla normativa precedente (1). Tra le varie modifiche, le più evidenti riguardano il lavoro supplementare e le clausole elastiche.

### Lavoro supplementare

Il lavoro supplementare può essere disciplinato *anche in mancanza di una previsione del contratto collettivo nazionale*, a determinate condizioni:

- lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare non può essere superiore al **25% delle ore di lavoro settimanali** concordate;
- la **maggiorazione** prevista deve essere **del 15% della retribuzione oraria globale di fatto**, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Una alternativa all'utilizzo del lavoro supplementare, in mancanza del Ccnl applicato, è la predisposizione di un **accordo aziendale** che vada a disciplinare l'orario extra 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**, così come stabilite dal comma 6 dell'articolo 6. Infatti, la norma (comma 4 dell'art. 6) prevede l'utilizzo delle clausole elastiche esclusivamente qualora siano disciplinate dalla contrattazione collettiva (anche aziendale) ovvero attraverso l'utilizzo della certificazione del contratto (2). Quest'ultima possibilità, però, andrebbe a complicare l'utilizzo delle clausole, in quanto non viene proceduralizzata una modalità generale di effettuazione dell'orario di lavoro all'interno dell'azienda, ma esclusivamente all'interno di un determinato rapporto di lavoro a part-time posto a certificazione; quindi, la certificazione andreb-

(\*) Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza.

(1) Decreto legislativo n. 61/2000

(2) Come disciplinato dall'art. 76 e ss del D.Lgs. n. 276/2003.

be effettuata ogni qualvolta le parti volessero inserirla nel singolo contratto individuale di lavoro. In definitiva, tra le due modalità, la più completa è rappresentata proprio dalla contrattazione decentrata, che può disciplinare tempi e modalità di attuazione delle clausole flessibili all'interno di tutti i rapporti di lavoro a tempo parziale di una azienda.

### **Periodo di prova - preavviso - comportamento**

Ultimo intervento della contrattazione collettiva decentrata potrebbe essere applicato alla rimodulazione della 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 (3). Infatti, il secondo comma dell'art. 7 viene stabilito che la contrattazione collettiva (anche aziendale) può modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso e del periodo di comportamento, in relazione, per l'appunto, all'articolazione dell'orario di lavoro.

### **Contratto intermittente**

Per quanto questa tipologia contrattuale non abbia subito modifiche sostanziali al suo utilizzo, sicuramente l'intervento del legislatore ha evidenziato, per alcune procedure, il valore della contrattazione collettiva decentrata. Vediamo dove.

### **Attivazione del contratto**

Per utilizzare lavoratori "a chiamata" occorre, alternativamente:

- una previsione del Ccnl,
- una delle attività previste dal Regio Decreto n. 2657/1923 (fin tanto che il Ministero del lavoro non interverrà con un proprio decreto che vada a meglio specificare le attività discontinue, idonee per il contratto intermittente),
- l'età del lavoratore (meno di 24 o più di 55 anni),
- un accordo aziendale che disciplini le esigenze e la materia del rapporto intermittente (4).

### **Indennità di disponibilità**

La contrattazione collettiva, anche decentrata (accordo aziendale), può determinare la misura dell'indennità mensile di disponibilità (5) che, comunque, non può essere inferiore a quanto previsto dal decreto del 10 marzo 2004 del Ministero del lavoro: «*Nel contratto di lavoro intermittente, la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali lo stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, è determinata nel 20% della retribuzione prevista dal Ccnl applicato*».

### **Comunicazione alle rappresentanze sindacali**

L'accordo aziendale, infine, può modificare (in maniera più favorevole) la cadenza della nuova comunicazione che l'azienda deve fare alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente (6). Comunicazione che, in caso di mancata previsione contrattuale, ha 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, potrà modificare la durata massima dei rapporti di lavoro a tempo determinato (7) intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore (36 mesi).

### **Stop & go**

Il contratto aziendale potrà rivedere, per talune ipotesi specificatamente indicate, la **vacanza contrattuale** minima, presente tra la stipula di un secondo contratto a termine (8).

### **Percentuale massima**

Si potrà rivedere la percentuale massima di lavoratori a termine assumibili in proporzione ai rap-

(3) Articolo 7, c. 2.

(4) Articolo 13, c. 1.

(5) Articolo 16, c. 1.

(6) Articolo 15, c. 2.

(7) Articolo 19, c. 2.

(8) Articolo 21, c. 2.

porti a tempo indeterminato (9); contravvenendo sia alla disposizione di legge (20%) che all'eventuale disposizione prescritta dal contratto collettivo nazionale applicato dall'azienda.

È appena il caso di ricordare che il Ministero del lavoro è intervenuto sull'argomento, con l'interpello n. 30 del 2 dicembre 2014, sottolineando che «*l'intervento della contrattazione di prossimità non potrà comunque rimuovere del tutto i limiti quantitativi previsti dalla legislazione o dalla contrattazione nazionale ma esclusivamente prevederne una diversa modulazione*».

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 (10).

### **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 (11), ed il secondo, introdotto proprio con il Jobs Act (12) e che stabilisce che la percentuale massima di lavoratori somministrati a tempo indeterminato non possa essere superiore al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto (13). Ritengo che l'interpello sopra citato debba essere considerato anche in questi due casi.

### **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 (14). Rivedere, quindi, la regola generale che contempla l'insorgere di un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato (15) effettuate entro i successivi dodici mesi, in capo al lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi.

### **Comunicazioni**

Infine, l'accordo aziendale potrà definire le modalità ed i 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 (16). 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 (17).

### **Apprendistato**

Terminiamo l'*escursus* dei possibili interventi che la contrattazione decentrata può effettuare sui contratti di lavoro, parlando di apprendistato.

### **Piano formativo individuale**

L'accordo di secondo livello può portare ad una revisione del piano formativo individuale, così come predisposto dal Ccnl (18). La revisione, che dovrà contenere comunque gli elementi minimi e fondamentali per l'individuazione della formazione dell'apprendista, potrà seguire la regola legale circa la semplificazione dei contenuti ivi previsti.

### **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*» (19).

### **Alternanza scuola-lavoro**

Per le Regioni che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, l'accordo può disciplinare specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali (20).

(9) Articolo 23, c. 1.

(10) Articolo 23, c. 2, lett. a).

(11) Articolo 31, c. 2.

(12) Decreto legislativo n. 81/2015.

(13) Articolo 31, c. 1.

(14) Articolo 24, c. 1.

(15) Con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione

dei rapporti a termine.

(16) Articolo 23, c. 5.

(17) Articolo 19, c. 5.

(18) Articolo 42, c. 1.

(19) Articolo 43, c. 7 (apprendistato qualificante) - art. 45, c. 3 (apprendistato di alta formazione).

(20) Articolo 43, c. 8.

## **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) (21).

## **Mansioni**

La nuova normativa 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. Il legislatore ha demandato 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.

Inoltre, accordi individuali (azienda e lavoratore) possono prevedere la modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

In questo ultimo caso, l'unico obbligo, per rendere effettivo il demansionamento, è che l'accordo individuale venga sottoscritto in una delle sedi c.d. protette (sede sindacale, presso la Direzione del Lavoro o la Commissione di Certificazione prevista dall'art. 76 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003).

---

(21) Articolo 47, c. 3.