

Le potenzialità della contrattazione decentrata, contratti collettivi di secondo livello, territoriale o aziendale dopo il jobs act

di [Sandra Paserio](#)

Pubblicato il 31 Dicembre 2015

il futuro dei contratti di lavoro prevederà sempre di più l'utilizzo di forme di contrattazione decentrata, che andranno ad affiancarsi e superare i contratti collettivi nazionali attraverso i contratti collettivi di secondo livello, territoriale o aziendale

Il D.Lgs. n. 81/2015 ha introdotto numerose novità, tra le quali quelle relative all'articolo 51 con riferimento al rinvio alla contrattazione collettiva. L'articolo prevede che, fatto salvo diversa previsione, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nonché i contratti collettivi aziendali stipulati dalle RSA ovvero dalla RSU interne. Ciò significa che laddove il legislatore ha scritto "contratti collettivi", tale accezione debba essere interpretata anche come **contratti collettivi di secondo livello, territoriale o aziendale**.

Si tratta di una previsione normativa dalla portata dirompente e, di conseguenza, bisogna identificare quali sono gli interventi che la contrattazione collettiva aziendale può effettuare per cogliere le opportunità offerte dall'attuale disciplina.

CONTRATTO A TERMINE

Il contratto a tempo determinato è la tipologia di contratto interessato dalle più importanti deleghe alla contrattazione di secondo livello.

- **Durata massima:** la contrattazione decentrata potrà modificare la durata massima dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore;

- **Stop & go:** la contrattazione decentrata potrà ridefinire (per alcune fattispecie specifiche) la durata della vacanza contrattuale minima, presente tra la stipula di un contratto a termine e l'altro;
- **Contingentamento:** il contratto di secondo livello potrà modificare la percentuale massima di lavoratori a termine assumibili in proporzione ai rapporti a tempo indeterminato, discostandosi sia dalla disposizione di legge (che attualmente pone il limite del 20%) che dall'eventuale disposizione prescritta dal contratto collettivo nazionale. Si ricorda però, 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.

Si potranno, inoltre, definire 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:** È possibile rivedere la regola che prevede l'insorgere di un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato 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.

MANSIONI

L'attuale disciplina di legge prevede la possibilità che l'azienda, in caso di modifica degli assetti organizzativi

aziendali, proceda ad assegnare al lavoratore mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale; con la contrattazione aziendale è possibile identificare ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, sempre rientranti nella medesima categoria legale.

DURATA DEL PERIODO DI PROVA, DEL PERIODO DI PREAVVISO E DEL PERIODO DI COMPORTO

La contrattazione collettiva decentrata potrebbe essere applicata alla rimodulazione della durata del periodo di prova, del periodo di preavviso e quella del periodo comporto in caso di malattia e infortunio,

in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro

LAVORO A TEMPO PARZIALE

- **Lavoro supplementare:** in alternativa all'utilizzo del lavoro supplementare, è possibile disciplinare l'orario extra effettuato dai lavoratori part-time, attraverso un accordo aziendale che vada a bypassare la regola legale, la quale attualmente prevede che:
 - lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare non può eccedere il 25% delle ore di lavoro settimanali concordate;
 - la maggiorazione prevista deve essere del 15% della retribuzione oraria globale di fatto.
- **Clausole elastiche:** il contratto aziendale può rendere operative le clausole elastiche, infatti la norma prevede l'utilizzo delle clausole elastiche esclusivamente qualora siano disciplinate dalla contrattazione collettiva oppure attraverso l'utilizzo della certificazione del contratto.

LAVORO A CHIAMATA

Per attivare questa tipologia contrattuale è necessario, in caso non si rientri in una delle attività previste dal Regio Decreto n. 2657/1923 e l'età del lavoratore non sia inferiore a 25 anni o superiore ai 55 anni, un accordo aziendale che disciplini le esigenze e la materia del rapporto intermittente .

La contrattazione decentrata può determinare, inoltre, la misura dell'indennità mensile di disponibilità in misura non inferiori a quanto previsto dal DM del 10 marzo 2004 (20% della retribuzione prevista dal Ccnl applicato) e modificare la cadenza della comunicazione che l'azienda deve fare alle rappresentanze sindacali

sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

SOMMINISTRAZIONE

Potranno essere rivisti i limiti relativi all'utilizzo di lavoratori somministrati a tempo determinato ed a tempo

indeterminato. Questo secondo limite è stato introdotto recentemente e 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.

APPRENDISTATO

La contrattazione decentrata può intervenire anche su diversi aspetti relativi al contratto di apprendistato:

- **Computabilità:** l'accordo aziendale può prevedere il computo degli apprendisti per l'applicabilità di determinate disposizioni di legge (es. contingentamento dei tempi determinati);
- **Piano formativo individuale:** la contrattazione di secondo livello può revisionare i contenuti del piano formativo individuale, rispetto a quanto previsto dal CCNL, avendo comunque cura di mantenere gli elementi minimi e fondamentali per l'individuazione della formazione dell'apprendista;
- **Ore di formazione:** per l'apprendistato qualificante e quello di alta formazione, l'accordo può rivedere la retribuzione prevista per le ore di formazione (attualmente la norma prevede che per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta);
- **Alternanza scuola-lavoro:** nelle regioni che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, la contrattazione aziendale può disciplinare specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

19 dicembre 2015

Sandra Paserio e Giulia Vignati