



FISCO & DIRITTI

Jobs act

Il contratto aziendale serve a individuare soluzioni su misura

Clausole più elastiche in base alle esigenze concrete

IL QUESITO



Nella mia azienda ci troviamo spesso a fare i conti con la normativa di legge, spesso rigida sotto molti punti di vista (nonché con un contratto nazionale "datato") e, d'altro canto, con esigenze organizzative e produttive che richiederebbero, pur nel rispetto dei diritti dei lavoratori, soluzioni più agili, se possibile "cucite su misura". Quali sono, anche in base al Jobs act, le nuove possibilità di disciplinare numerosi istituti con il contratto aziendale? Quali sono i poteri di intervento basati su un eventuale accordo siglato in azienda, e con chi devo trattare?

P.P. - CREMONA

ACQUIRADI

Alberto Bosco
Josef Tschöll

ono numerose le possibilità di intervento del contratto collettivo aziendale previste dai decreti legislativi emanati a seguito della legge delega 183/2014, che ha designato la riforma del lavoro, vale a dire il Jobs act. E poche sono le eccezioni che riservano tale potere di intervento al solo Ccnl (contratto collettivo nazionale di lavoro).

Per comprendere meglio la questione, occorre partire dall'articolo 51 del Dlgs 15 giugno 2015, n. 81, secondo cui, salvo diversa previsione, per contratti collettivi si intendono i contratti nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e i contratti aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria. Pertanto, se non è menzionata una esplicita "riserva" a favore del Ccnl, il contratto aziendale è abilitato a intervenire per stabilire una disciplina di dettaglio. Per le materie in cui i Dlgs non rinviavano espressamente alla contrattazione collettiva, continuerà ad applicarsi quanto previsto da altre norme o dal Ccnl. Si ritiene, inoltre, che la contrattazione aziendale possa comunque intervenire se l'accordo aumenta le tutele (rispetto al Ccnl o alla legge) a favore dei lavorato-

ri. E proprio nel Dlgs 81/2015 si rinviavano molti esempi di cosa può "fare" il contratto aziendale.

Prima di esaminare le ipotesi di intervento, però, diciamo quando il contratto aziendale non può intervenire. Oltre alla regolamentazione dell'apprendistato, per lo più riservata ad accordi interconfederali e Ccnl, dal 1° gennaio 2016 si applica la disciplina del lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni esclusivamente personali, continuative, con modalità di esecuzione organizzate dal committente anche con riferimento a tempi e luogo di lavoro, con l'eccezione (oltre che dei contratti certificati e delle altre ipotesi previste dalla norma) delle collaborazioni per cui gli accordi collettivi "nazionali" prevedono discipline specifiche.

Mansioni

Ciò premesso, in aggiunta al potere del datore di assegnare il dipendente a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale (dirigente, quadro, impiegato e operaio), in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni inferiori, sempre nell'ambito della stessa categoria, possono essere previste dai contratti collettivi, anche aziendali. In entrambe le ipotesi, il mutamento è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto a conservare il livello di inquadramento e la retribuzione, tranne gli elementi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione.

Parttime

Ampio è il potere del contratto aziendale nel caso di rapporto a tempo parziale. L'articolo 6 del Dlgs 81/2015, al comma 1, dispone che, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore ha la facoltà di chiedere, entro i limiti dell'orario normale (40 ore settimanali di legge o il minore orario previsto dal contratto collettivo), prestazioni supplementari, cioè svolte oltre l'orario concordato fra le parti, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi. Il comma 4 prevede inoltre che, sempre nel rispetto dei contratti collettivi, le parti possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione, o relative alla variazione in aumento della sua durata: in tal caso, il dipendente ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, salve diverse intese, nonché a specifiche compensazioni. Gli stessi contratti collettivi possono poi modulare la durata del periodo di prova, del preav-

viso, in caso di licenziamento o dimissioni, e del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

Lavoro intermittente

In assenza del requisito anagrafico, e se l'attività non rientra tra quelle individuate con decreto ministeriale, il datore può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi.

Somministrazione

Anche qui il contratto aziendale gioca un ruolo di primo piano: infatti, salva diversa previsione dei contratti collettivi, il numero di lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato non può eccedere il 20% dei dipendenti "stabili" dell'utilizzatore al 1° gennaio. Non solo, a parte le poche eccezioni previste dall'articolo 31, comma 2, la somministrazione a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ATTENTI A...



LE TUTELE PER I GENITORI

In base al Jobs Act, e precisamente al Dlgs 80/2015, il diritto di ogni genitore di assentarsi nei primi 12 anni di vita del bambino può essere fruito anche su base oraria, con le modalità previste dai contratti collettivi di settore. Se il contratto, anche aziendale, non disciplina le modalità di fruizione del congedo su base oraria, il genitore può scegliere tra fruizione giornaliera e oraria: quest'ultima è possibile per la metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrimestrale o mensile precedente a quello in cui ha inizio il congedo, esclusa la cumulabilità con permessi o riposi previsti dallo stesso Dlgs. Detto poi che il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore con le modalità definite dai contratti collettivi e, comunque, con un preavviso non inferiore a cinque giorni (due nel caso di congedo su base oraria), indicando l'inizio e la fine del congedo, durante tale periodo le parti concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività.

1

IMPIANTI AUDIOVISIVI

In base al nuovo testo dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori (modificato dall'articolo 23 del Dlgs 151/2015), gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati solo per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, e possono essere installati previo

accordo collettivo con la Rsu (rappresentanza sindacale unitaria) o le Rsa (rappresentanze sindacali aziendali). Nel caso di imprese con unità produttive in diverse province della stessa regione o in più regioni, l'accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative). In difetto di accordo occorre rivolgersi alla direzione territoriale del Lavoro o al ministero.

2

MANSIONI SUPERIORI

L'articolo 2103 del Codice civile, nel testo modificato dall'articolo 3 del Dlgs 81/2015, dispone che, nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta. L'assegnazione diviene definitiva, salva diversa volontà del lavoratore, ove non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di un altro dipendente in servizio, dopo

il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi. Ne consegue che il contratto collettivo (anche aziendale) ha il potere di stabilire il periodo compiuto il quale spetta la definitiva assegnazione alle mansioni superiori, in misura anche diversa rispetto a quella di sei mesi, fissata dalla norma solamente in via suppletiva.

3

CONTRATTO INTERMITTENTE

Il Dlgs 81/2015 dispone che, salve le previsioni più favorevoli eventualmente contenute nei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente (articolo 15, comma 2), e prevede poi che

la misura dell'indennità mensile di disponibilità (ove pattuita), divisibile in quote orarie, venga determinata dai contratti collettivi e non sia comunque inferiore all'importo fissato con decreto del ministro del Lavoro, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (articolo 16, comma 1).

4

PREMI E CLAUSOLE

I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. A stabilirlo è l'articolo 35 del Dlgs 81/2015, al comma 3. Il successivo

comma 8 stabilisce - invece - che è nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

5

APPRENDISTATO DI 1° E 3° LIVELLO

Con riguardo al contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, e con specifico riferimento all'individuazione della misura della retribuzione spettante all'apprendista per le attività formative, l'articolo 43 del Dlgs 81/2015, al comma 7, dispone che, fatte

salve le diverse previsioni dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Mentre è riconosciuta al lavoratore una retribuzione, a carico del datore, pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Analoga previsione vale per l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

6

BENEFICI E AGEVOLAZIONI

L'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, anch'esso emanato in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183, ed entrato in vigore il 24 settembre scorso, dispone che i benefici contributivi o fiscali, e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali, sono riconosciuti a

condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la direzione territoriale del Lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni e degli altri enti pubblici interessati.

7

CONTRATTI DI PROSSIMITÀ

Per l'articolo 8 del Dl 138/2011 i contratti collettivi aziendali o territoriali possono realizzare specifiche intese efficaci per tutti i lavoratori se sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario, finalizzate a maggiore occupazione, qualità dei contratti, partecipazione dei lavoratori, emersione del lavoro irregolare, incrementi di competitività e salario, gestione

di crisi aziendali, investimenti e avvio di nuove attività. Le specifiche intese possono riguardare le materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento a una serie di punti specifici. Nel rispetto della Costituzione e dei vincoli posti dalla Ue e dalle convenzioni internazionali, tali intese operano anche in deroga alle disposizioni di legge e ai Ccnl.