

Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro, **si propone di riordinare le tipologie contrattuali** con l'obiettivo di renderle «maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo». In attesa di verificare l'efficacia dell'intervento legislativo relativamente al tasso di occupazione del nostro Paese, **resta da valutare l'esatta portata giuridica e pratica del provvedimento in termini di reale agibilità sul piano del sistema di relazioni industriali e dei rapporti di forza a livello aziendale**, posto che le nuove disposizioni impattano su un vasto reticolato di intese contrattuali che ne potrebbe paralizzare in modo significativo la piena e convinta applicazione.

Per verificare la presenza di tale rischio **un gruppo di ricercatori ADAPT ha condotto una dettagliata mappatura delle clausole di utilizzo delle tipologie contrattuali** contenute nei contratti collettivi di rilevanza nazionale in ventisei settori dell'economia, e in quarantuno integrativi aziendali (vedi [La disciplina delle tipologie contrattuali nella contrattazione collettiva](#), Working Paper ADAPT n. 181/2015). Come del resto già evidenziato per le novità in materia di apprendistato e contratto a termine introdotte dal *Jobs Act* parte 1, anche con riferimento alle altre tipologie contrattuali, l'operatività della riforma è infatti largamente condizionata dal rispetto di vincoli contrattuali.

L'analisi prende in considerazione in primo luogo il contratto a termine e il contratto di somministrazione per il quale vengono confrontati con la contrattazione collettiva le clausole di contingentamento, le causali, il diritto di precedenza, i limiti di durata, lo Stop&go e le proroghe. Tra questi si nota come 18 CCNL introducono limiti massimi diversi rispetto al tetto del 20% fissato dal *Jobs Act* per l'assunzione a tempo determinato, con percentuali che oscillano tra un minimo del 5 (CCNL Giocattoli, CCNL Autostrade) e un massimo del 50% (CCNL Chimica ceramica). Mentre sul fronte delle causali ben 10 CCNL continuano a prevedere una disciplina specifica che integra il dl n. 34/2014 che ha eliminato l'obbligo di giustificazione dell'apposizione del termine al contratto di lavoro.

In secondo luogo è stato analizzato il contratto part-time relativamente ai limiti minimi e massimi, alle clausole elastiche e flessibili, e al lavoro supplementare. Anche in questo caso i risultati sono interessanti se si pensa che, a fronte del fatto che il *Jobs Act* non prevede causali e limiti per l'attivazione di clausole elastiche che consentono la variazione in aumento della

prestazione lavorativa part-time, 10 CCNL prevedono una disciplina specifica, integrativa rispetto a quella legale vigente prima dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 34/2014, convertito in legge n. 78/2014, delle causali per la stipula di contratti a termine. In ultimo è stato interessante notare come il *Job sharing*, abolito dal dl n. 81/2015, è tenuto in vita dalla contrattazione collettiva: 7 dei CCNL analizzati, in forme diverse, disciplinano questa tipologia contrattuale.

Alla liberalizzazione del mercato del lavoro promossa dal Governo continua dunque a contrapporsi un persistente vincolo giuridico di matrice contrattuale liberamente assunto nell'ambito del sistema contrattuale riconosciuto dalla nostra Costituzione all'articolo 39, comma 1. Si tratta di una circostanza che induce a cautela e prudenza nell'implementazione del quadro normativo scaturito dalla riforma che se, per un verso, si propone di semplificare le modalità di impiego della forza lavoro, dall'altra mostra diversi fattori di complessità in larga parte derivanti dallo scarso coinvolgimento delle parti sociali tanto nella fase di gestazione del *Jobs Act*, quanto in quella applicativa in termini di collaborazione dinamica tra legge e autonomia collettiva nel processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro.

Michele Tiraboschi

Coordinatore scientifico di ADAPT

@Michele_ADAPT

Scarica il pdf 