

Fin dall'entrata in vigore della legge delega n. 183/2014, è stato messo in evidenza **il chiaro intento centralizzatore del Jobs Act, riforma del lavoro poco propensa alla valorizzazione del ruolo delle parti sociali**, soprattutto in materia di contrattazione collettiva (cfr. F. Carinci, *Jobs Act, atto II: la legge delega sul mercato del lavoro*, in F. Carinci, M. Tiraboschi (a cura di), *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni*, ADAPT Labour Studies, e-Book series, n. 37/2015). **In tal senso, in effetti, possono essere lette molte previsioni dei decreti attuativi**: dall'eliminazione della possibilità di deroga al divieto di assunzione di lavoratori a termine in caso di licenziamenti collettivi e di utilizzazione di lavoratori in somministrazione in caso di licenziamenti collettivi o di CIG, all'eliminazione della possibilità di definire contrattualmente la durata massima del contratto a termine, oltre i 36 mesi, fino all'art. 23 del d.lgs. 151/2015, che esclude la disciplina (di matrice contrattuale) dei controlli a distanza nel caso di strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa oppure di strumenti per registrare accessi e presenze. **Sul versante della bilateralità, invece, l'atteggiamento del legislatore appare alquanto ondivago.**

Il d.lgs. 148/2015, ad esempio, **allarga il campo di applicazione dei fondi di solidarietà**, pur confermando la propria predilezione per una bilateralità ordinaria o "spuria" (F. Liso, *I fondi bilaterali alternativi*, in M. Cinelli, G. Ferraro, O. Mazzotta (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro dalla Riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Torino, Giappichelli, pp. 521 ss.), cioè costituita presso l'INPS e quindi collocabile in una dimensione prevalentemente pubblicistica.

Una chiusura alla bilateralità si riscontra, soprattutto, in materia di politiche attive, laddove la creazione dell'ANPAL, che coordina la rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, e le competenze affidate al Ministero del lavoro, ai sensi del d.lgs. n. 150/2015, implicano un maggiore controllo pubblico sulle funzioni e attività svolte da tutti i soggetti - tra cui anche gli enti bilaterali - autorizzati o accreditati ad erogare i servizi di politica attiva del lavoro.

Seppur indirettamente, **la bilateralità sembra, invece, valorizzata dall'incremento delle funzioni attribuite alle commissioni di certificazione** che, sebbene nella prassi accada raramente, possono essere costituite anche presso enti bilaterali, ai sensi dell'art. 76, comma 1, lett. a, del d.lgs. n. 276/2003.

In particolare, le commissioni di certificazione possono essere chiamate ad operare come **organismi di conciliazione in caso di licenziamento**, relativo ad un lavoratore assunto con un contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, ai sensi dell'art. 6, comma 1 del d.lgs. n. 23/2015. Lo stesso può accadere nelle **ipotesi di demansionamento con modifica della retribuzione**, del livello di inquadramento e della categoria legale (art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015) oppure in caso di stabilizzazione di co.co.co., co.co.pro e partite IVA (art. 54, comma 1, lett. a, del d.lgs. n. 81/2015).

Vi sono poi disposizioni normative, sempre contenute nel d.lgs. 81/2015, che statuiscono la **possibilità di ricorrere alla commissione di certificazione per attestare l'esatta qualifica di un contratto di lavoro o di alcune clausole dello stesso**. In particolare, l'art. 2, comma 3, prevede il ricorso alla commissione di certificazione per appurare che i rapporti di collaborazione personale non siano caratterizzati da una prestazione lavorativa organizzata dal committente; invece, l'art. 6, comma 6, prevede il ricorso alla predetta commissione nel caso occorra pattuire individualmente clausole elastiche in un contratto *part-time*, ove le stesse non siano state disciplinate dal contratto collettivo applicato dal datore.

Risulta, infine, interessante per la bilateralità l'art. 26, comma 4 e 7, del d.lgs. 151/2015 che regola quasi ex novo la disciplina delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale. La prima disposizione introduce la possibilità di trasmettere i moduli di dimissioni al datore e alla DTL attraverso i patronati, le organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali o le commissioni di certificazione. La seconda fa, invece, salva la possibilità di ratificare le dimissioni o la risoluzione consensuale dinanzi ad una commissione di certificazione, evitando la trasmissione telematica dell'atto alla DTL.

Complessivamente, i rinvii alla bilateralità contenuti nel Jobs Act risultano spesso confusi e poco chiari, difficilmente riconducibili a unitarietà. Segno, quest'ultimo, di una **mancanza di visione di come e quanto le associazioni di rappresentanza possano svolgere un ruolo attivo nel governo del mercato del lavoro**, sfruttando la vicinanza al territorio e la conoscenza dei settori produttivi, ma soprattutto praticando modelli partecipativi e collaborativi, alternativi alla dinamica conflittuale che tradizionalmente anima le relazioni industriali in Italia.

Davide Lucini Paioni

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

@DavideLucini

Scarica il pdf 