

Il Decreto sulla DISCIPLINA ORGANICA DEI CONTRATTI DI LAVORO

NOTA PER I DELEGATI N. 8

TIPOLOGIE CONTRATTUALI ABROGATE E QUADRO DI SINTESI E CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Con questa nota si conclude la serie dei comunicati sul “riordino” delle tipologie contrattuali attuato dal Governo attraverso il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 - “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni” (4° decreto delegato del Jobs Act).

*La presente scheda è nella sua **prima parte** dedicata alle **forme di lavoro precario abolite** dal decreto:*

- *l’associazione in partecipazione con apporto di lavoro (con i limiti e i rischi illustrati di seguito);*
- *il lavoro ripartito (c.d. job sharing): abrogazione in questo caso reale e completa (di fatto l’unica), della quale tuttavia anche altri commentatori e lo stesso Governo (v. oltre) hanno sottolineato la scarsa rilevanza (nei 12 anni intercorsi dalla sua introduzione è stato il contratto meno utilizzato dalle aziende).*



La mancata cancellazione delle tipologie contrattuali più subdole (va qui ricordato che anche le collaborazioni continuative non sono state abolite, contrariamente a quanto promesso dallo stesso esecutivo) basterebbe da sola a smentire che la lotta alla precarietà sia davvero tra le priorità del Governo: in realtà a tale mancata cancellazione si aggiunge l’ulteriore arretramento che il decreto in esame determina su tutte le forme di lavoro “riordinate”.

Nella seconda parte della nota proponiamo quindi un quadro sintetico del provvedimento e alcune considerazioni, rinviando alle schede già diffuse per i necessari approfondimenti.

Per quanto riguarda la revisione della disciplina delle mansioni, contenuta nello stesso decreto, il riferimento è al comunicato diffuso nel mese giugno.

L'(INCOMPLETA) ABOLIZIONE DELLA ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE CON APPORTO DI LAVORO

L'associazione in partecipazione è un contratto con il quale un imprenditore (detto associante) attribuisce ad un altro soggetto (detto associato) la partecipazione agli utili dell'impresa o di uno o più affari, in cambio di un determinato apporto che può consistere anche in una prestazione di lavoro.

Attraverso l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro (nella quale l'associato fornisce il suo lavoro ma riceve un compenso solo se, e nella misura in cui, l'impresa consegue degli utili) si sono realizzate vere proprie forme di sfruttamento.

Il decreto interviene quindi stabilendo che **nel caso in cui l'associato sia una persona fisica** l'apporto non possa consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro.

È prevista una **fase transitoria** per i contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro in atto al 25 giugno 2015, data di entrata in vigore del decreto, che sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

Il fine dichiarato della modifica legislativa è quello di evitare che attraverso l'associazione in partecipazione si acquisiscano nella realtà prestazioni di lavoro subordinato.

La norma presenta tuttavia un limite.

Come detto, la restrizione si applica solo nel caso in cui l'associato sia una persona fisica: questa limitazione lascia aperta la **possibilità** che a gruppi di lavoratori si imponga la **costituzione di una società** (per esempio sotto forma di cooperativa) per **ottenere alle stesse condizioni del passato la prestazione lavorativa**, continuando ancora una volta ad **eludere la normativa e le tutele del lavoro subordinato**.

L'ABOLIZIONE DEL LAVORO RIPARTITO (C.D. JOB SHARING)

Con il contratto di lavoro ripartito (detto anche *job sharing*) due lavoratori si obbligano in solido a fornire la stessa prestazione lavorativa.

Salva diversa intesa tra le parti o differente previsione dei contratti collettivi, i lavoratori possono discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituirsi tra loro, come pure modificare la collocazione temporale dell'orario di lavoro.

L'abolizione del lavoro ripartito attraverso il decreto è effettiva e piena: naturalmente non può che derivarne un **giudizio positivo**, ma le **seguenti considerazioni** (e la **fonte** da cui provengono) danno la misura della sua **scarsa rilevanza** nell'ambito del contrasto alla precarietà diffusa.

Dalla **ANALISI DI IMPATTO** del decreto predisposta dal **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** per la valutazione da parte del Governo (allegato alla Relazione illustrativa dello schema di decreto: pagina 27).

"Si è valutata l'ipotesi di conservare alcune tipologie contrattuali, quali il lavoro ripartito (...). Tuttavia tale ipotesi è stata scartata e si è ritenuto di superare tali tipologie in quanto, relativamente al lavoro ripartito, si è riscontrato lo scarso utilizzo di tale tipologia contrattuale".

(Da sottolineare tra l'altro che, secondo quanto affermato, se questa tipologia fosse stata ampiamente utilizzata si sarebbero ben guardati dall'abolirla.)

RIORDINO TIPOLOGIE CONTRATTUALI: QUADRO DI SINTESI:

Il provvedimento interviene sulle seguenti tipologie contrattuali:

1. Lavoro a tempo parziale - 2. Lavoro intermittente - 3. Lavoro a tempo determinato
4. Somministrazione di lavoro - 5. Apprendistato - 6. Lavoro accessorio (*Voucher*) - 7. Collaborazioni coordinate
- 8. Associazione in partecipazione con apporto di lavoro - 9. Lavoro ripartito (c.d. *job sharing*)

Ecco le principali modifiche:

1. LAVORO A TEMPO PARZIALE

[Click qui](#)

- Aumento del potere discrezionale del datore di lavoro in particolare per lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche
- Introduzione del diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro in part time come alternativa alla fruizione del congedo parentale

2. LAVORO INTERMITTENTE

[Click qui](#)

- Introduzione del divieto di utilizzo del contratto intermittente nella Pubblica Amministrazione
- Non è più prevista l'eventualità che al lavoratore (che non abbia ottemperato all'obbligo di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, e che rimane comunque passibile di licenziamento) venga anche richiesto di risarcire il danno.

3. LAVORO A TEMPO DETERMINATO

[Click qui](#)

- Ampliamento delle deroghe rispetto alla soglia del 20% di contratti a termine dei lavoratori a tempo indeterminato
- Esclusione della possibilità che il superamento della soglia determini la conversione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro eccedente la soglia.

4. SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

[Click qui](#)

- Liberalizzazione della somministrazione a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*) prima limitato a specifici ambiti di attività e tipologie di lavoratori
- Riduzione dei diritti sindacali dei lavoratori

5. APPRENDISTATO

[Click qui](#)

- Ampliamento della possibilità di assumere in apprendistato anche da parte dei datori di lavoro che non abbiano stabilizzato gli apprendisti assunti in precedenza
- Azzeramento/riduzione della retribuzione per le ore di formazione
- Nessun ulteriore investimento per sostenere gli ambiziosi obiettivi di integrazione formazione e lavoro in un sistema duale

6. LAVORO ACCESSORIO (VOUCHER)

[Click qui](#)

- Ampliamento della possibilità di utilizzo del lavoro accessorio attraverso l'aumento della soglia di reddito da esso derivante

7. COLLABORAZIONI CONTINUATIVE - PARTITE IVA

[Click qui](#)

- Si abroga il COCOPRO con le sue poche tutele, ma resta in vita il COCOCO del tutto privo di tutele.
- Si abrogano le pochissime tutele dei contratti a partita IVA, ma resta in vita il contratto a partita IVA.

8. ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE CON APPORTO DI LAVORO

[Click qui](#)

- Abolizione della possibilità dell'apporto di lavoro solo da parte di persona fisica

9. LAVORO RIPARTITO (C.D. JOB SHARING)

[Click qui](#)

- Abrogazione

Da rilevare inoltre, come elemento comune a molti articoli del decreto:

- la limitazione rispetto al passato dei diritti di informativa sindacale;
- il ridimensionamento del ruolo in precedenza affidato alla contrattazione collettiva;
- il tentativo di ridurre definitivamente il peso della contrattazione nazionale a vantaggio di quella di secondo livello attraverso un ricorrente rinvio ai contratti collettivi intesi come accordi nazionali, territoriali o aziendali, con il fine di sovvertire ogni gerarchia tra le norme.

È evidente la responsabilità che ci deriverà di fronte all'esigenza di contrastare le ricadute negative di un provvedimento che consegna spazi ulteriori a chi vorrebbe una contrattazione aziendale sempre più derogatoria e sostitutiva di quella nazionale.