

Quaderni de «Il diritto del mercato del lavoro»

Direttore responsabile
Francesco Santoni

Comitato Scientifico e di valutazione

Francesco Basenghi, Alessandro Boscati, Marina Brollo, Germano Dondi, Valeria Filì, Luisa Galantino, Domenico Garofalo, Stefano Liebman, Sergio Magrini, Massimiliano Marinelli, Luigi Menghini, Ana Murcia Clavería, Luca Nogler, Paola Olivelli, Roberto Pessi, Giuseppe Pellacani, Antonio Pileggi, Alberto Pizzoferrato, Giampiero Proia, Giulio Prosperetti, Maurizio Ricci, Carmelo Romeo, Rosario Santucci, Renato Scognamiglio, Paolo Tosi, Maria Josè Vaccaro, Antonio Vallebona, Alberto Tampieri, Adriana Topo.

I contributi sono stati sottoposti alla valutazione dei curatori del volume, del direttore responsabile e di due membri del Comitato scientifico e di valutazione che hanno espresso autonomamente un giudizio di adeguatezza dell'opera per l'inserimento nella Collana, sulla base dei seguenti criteri: congruenza con le tematiche del settore scientifico-disciplinare (Diritto del lavoro); originalità; carattere innovativo dello studio; approfondimento ed organicità dello studio; rigore metodologico; forma; aggiornamento e completezza della documentazione.

Il diritto del lavoro all'epoca del *jobs act*

a cura di

FRANCESCO SANTONI - MAURIZIO RICCI
ROSARIO SANTUCCI



Edizioni Scientifiche Italiane

Contributi finanziari per la pubblicazione del volume:
Dipartimento DEMM - Università del Sannio
Fondo Ricerca di Ateneo dell'Università di Foggia - Dipartimento di Giurisprudenza (responsabile prof. Maurizio Ricci)
Fondo di Ricerca di Ateneo dell'Università del Sannio - DEMM (responsabile prof. Rosario Santucci)
Ordine degli Avvocati di Benevento

SANTONI, Francesco; RICCI, Maurizio; SANTUCCI, Rosario (*a cura di*)
Il diritto del lavoro all'epoca del *jobs act*
Collana: Quaderni de «Il diritto del mercato del lavoro», 12
Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane, 2016
pp. 456; 24 cm
ISBN 978-88-495-3163-3

© 2016 by Edizioni Scientifiche Italiane s.p.a.
80121 Napoli, via Chiatamone 7

Internet: www.edizioniesi.it
E-mail: info@edizioniesi.it

I diritti di traduzione, riproduzione e adattamento totale o parziale e con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm e le copie fotostatiche) sono riservati per tutti i Paesi.

Fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, comma 4 della legge 22 aprile 1941, n. 633 ovvero dall'accordo stipulato tra SIAE, AIE, SNS e CNA, CONFARTIGIANATO, CASA, CLAAI, CONFCOMMERCIO, CONFESERCENTI il 18 dicembre 2000.

INDICE

Francesco Santoni, Maurizio Ricci, Rosario Santucci <i>Prefazione</i>	7
I SESSIONE	
Francesco Del Grosso <i>Alcuni quesiti sul jobs act</i>	11
Franco Carinci <i>A proposito del jobs act</i>	15
Alessandro Bellavista <i>Jobs Act, politiche del lavoro e autonomia collettiva</i>	27
Emilio Balletti <i>I controlli a distanza dei lavoratori dopo il jobs act</i>	37
Monica Galante <i>Lo jus variandi all'epoca del jobs act</i>	51
Lucia Venditti <i>La tutela contro i licenziamenti illegittimi nel d.lgs. n. 23/2015</i>	73
Piero Francesco De Pietro <i>Il licenziamento per giusta causa e il ruolo del giudice</i>	103
Alfonsina De Felice <i>I nuovi equilibri del lavoro flessibile tra contratto a termine acausale e tutele crescenti</i>	115
Vincenzo Luciani <i>L'apprendistato nel riordino dei contratti di lavoro</i>	129
Maurizio Ricci <i>Alcune osservazioni sulla legislazione del lavoro nel biennio 2014/2015 tra flessibilità e occupazione</i>	147

II SESSIONE

Katia Fiorenza

La circolazione dei modelli rimediali nel licenziamento europeo 163

Rosario Santucci

La conciliazione tra cura, vita e lavoro (il work life balance) 183

Carla Spinelli

Il part-time nella declinazione del d.lgs. n. 81 del 2015 217

Domenico Garofalo

La nuova disciplina della cassa integrazione guadagni (d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148) 233

Valeria Filì

Servizi per il lavoro e misure di workfare nel d.lgs. n. 150/2015 313

Marco Mocella

Rigidità del mercato del lavoro e disoccupazione. Un'analisi comparativa 345

Madia D'Onghia

I trattamenti di disoccupazione dopo il d.lgs. n. 22 del 2015: continuità e (poche) innovazioni 373

Mario Cerbone

Jobs act e pubbliche amministrazioni: fine dell'unificazione normative del lavoro pubblico e del lavoro privato? 401

Lucia Viespoli

Il lavoro parasubordinato nel jobs act 427

Francesco Santoni

Conclusioni 441

Notizie sugli autori 447

Abbreviazioni 449

Alessandro Bellavista
JOBS ACT, POLITICHE DEL LAVORO
E AUTONOMIA COLLETTIVA

SOMMARIO: 1. Premessa. Le politiche del lavoro annunciate e i loro effetti concreti. – 2. Il *Jobs Act* e il compito del giurista. – 3. Lo spazio dell'autonomia collettiva.

1. *Premessa. Le politiche del lavoro annunciate e i loro effetti concreti*

Com'è noto, il governo Renzi ha varato un'imponente riforma del diritto del lavoro e della disciplina del mercato del lavoro. Da un primo intervento sulla regolazione del contratto a termine (cosiddetto decreto Poletti) si è passati all'adozione di una legge delega (la legge n. 183/2014), da cui sono scaturiti ben otto decreti legislativi che hanno toccato tutti i temi cardine della materia. Tutta questa complessiva profonda trasformazione è stata denominata dallo stesso riformatore come *Jobs Act*. È evidente che la scelta di usare un termine non in lingua italiana denota un certo provincialismo. Ma tant'è. È, infatti, acquisizione comune che ormai la politica vive in una permanente dimensione di *storytelling* in cui dominano le strategie di *marketing* volte alla seduzione del corpo elettorale. E tutto questo avviene al di là dei contenuti concreti delle scelte talvolta adottate. Scelte che vanno, invece, valutate con particolare attenzione e nei loro minimi particolari quantomeno dagli esperti degli ambiti in cui esse intervengono.

Beninteso, il *Jobs Act*, visto nel suo complesso, persegue l'obiettivo di favorire la crescita dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, attraverso però lo scambio tra maggiore flessibilità nel rapporto con una maggiore protezione nel mercato. Al momento si è realizzata sicuramente una maggiore flessibilità nel rap-

porto, specie grazie all'introduzione del nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, in cui opera una tutela fortemente attenuata nel caso di licenziamento illegittimo. Ma sicuramente non si è realizzata una maggiore protezione nel mercato. Ciò in quanto, secondo una diffusa opinione, i nuovi ammortizzatori sociali sono più costosi di prima e questo induce ad un loro uso alquanto prudente. Non s'è realizzata una vera tutela universale, perché lo strumento che avrebbe dovuto attuarla, come la Naspi, ha dei limiti interni, in quanto è strettamente collegata alla storia contributiva del singolo lavoratore. Forse la ragione di questa opzione del legislatore è quella di dissuadere da un ricorso non ponderato ai sistemi di politiche passive e di spingere verso il riuso delle politiche attive per favorire il ricollocamento dei lavoratori. Tuttavia, queste ultime stentano ad entrare a pieno regime e si registra l'assenza di un effettivo coordinamento tra i soggetti a ciò deputati. Peraltro, l'Agenzia (l'Anpal) che dovrebbe svolgere un ruolo cardine a tale riguardo è stata appena costituita e ha già incontrato molteplici ostacoli burocratici che le impediscono di cominciare a manifestare la sua presenza. A ciò si aggiunge il rischio di una forte confusione a livello istituzionale e di un conflitto di competenze tra i vari enti che operano in tale ambito.

In effetti, il governo, nel disegnare le funzioni dell'Anpal, ha manifestato un'opzione per la primazia dell'organo centrale del sistema, ma è anche vero che le politiche attive, per essere efficaci, devono essere materialmente gestite al livello territoriale, e cioè il più vicino possibile ai casi da trattare. Il che richiede estrema cautela nel regolare i rapporti tra centro e periferia, facendo attenzione anche agli aspetti informali di tali relazioni, e tenendo conto dell'esigenza di assicurare effettiva tutela ai soggetti destinatari delle azioni previste dalla normativa. Ovviamente, le prospettive non possono essere del tutto positive, se si considerano le pessime condizioni (organizzative e di carenza di personale adeguato) in cui si trovano molti centri per l'impiego, specie delle aree del Mezzogiorno. È auspicabile, quindi, un grande investimento finanziario e non solo, in modo tale da potere finalmente costruire, in Italia, un apparato di politiche attive degno di un paese civile e che, sul piano dei risultati concreti, si avvicini a

quelli dei modelli esteri che costituiscono, ormai da anni, punti di riferimento imprescindibili per le loro buone performance e per la loro offerta di *best practices*. E comunque maggiore chiarezza si avrà a fine 2016 quando si scioglierà ogni dubbio sulla ripartizione di competenze in materia tra Stato e Regioni, visto che il progetto di riforma costituzionale, già approvato dalle camere, affronterà il vaglio del giudizio popolare attraverso la procedura referendaria.

Il governo ha dichiarato, in varie occasioni, di volere sostenere le imprese nazionali nella competizione globale e pertanto ciò giustifica la decisione di flessibilizzare il diritto del lavoro, rendendolo in grado di adeguarsi velocemente alle esigenze della produzione. Accanto a ciò lo stesso governo, come s'è poc'anzi detto, ha sostenuto di perseguire l'obiettivo della crescita dell'occupazione. Il che s'è realizzato offrendo ai datori un diritto del lavoro meno costoso sia sul piano normativo sia sul piano contributivo e fiscale. Quanto a quest'ultimo aspetto, solo il tempo fornirà il materiale per una valutazione completa dell'efficacia di tale scelta politica. Bisognerà, infatti, esaminare i dati di lungo periodo sulle assunzioni, una volta che terminerà il drogaggio del mercato del lavoro all'atto della cessazione del beneficio contributivo alla stipulazione di contratti a tempo indeterminato (che già nel 2016 ha un'intensità ridotta rispetto all'anno prima) e le imprese potranno comunque liberarsi facilmente dei dipendenti assunti con il contratto a tutele crescenti (d.lgs. n. 23/2015). Peraltro, alcune distonie sono già ora evidenti, se si pensa che il nuovo sistema di incentivi opera su tutto il territorio nazionale in misura uniforme. E pertanto il Mezzogiorno del paese ha perso il vecchio ma importante sconto totale per le nuove assunzioni, contenuto nella legge n. 407/1990, che era molto più favorevole rispetto a quello introdotto dal governo Renzi. L'abrogazione di tale agevolazione è passata sotto un silenzio tombale, tranne le proteste dei consulenti del lavoro, professionisti che lavorano a stretto contatto con le aziende e che, quindi, ne percepiscono anche i più reconditi bisogni e *animal spirits*. Ciò dimostra come attraverso un sapiente *marketing* politico si sia riusciti a diffondere nell'opinione pubblica l'immagine di un governo impegnato a combattere la disoc-

cupazione e, nello stesso tempo, a mettere nel nulla una misura di fondamentale valore strategico per favorire la crescita occupazionale nelle aree depresse del paese, senza che essa fosse sostituita con qualcosa di comparabile. Più precisamente, il rischio è che, specie nel Sud, il beneficio contributivo abbia favorito in gran parte trasformazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato e quindi non vere e proprie nuove assunzioni. Con l'ulteriore aggravante che, come s'è già accennato, questi rapporti a tempo indeterminato non sono stabili, perché costituiti con il contratto a tutele crescenti dotato di un regime di tutela nei confronti del licenziamento ingiustificato alquanto favorevole al datore di lavoro.

Si percepisce che il diritto del lavoro subisce sempre più gli effetti delle scelte di politica economica o forse delle mancate scelte di politica economica, poiché le pressioni sulla materia sono sempre nella direzione di abbassare i costi della gestione della forza lavoro. Ciò nella speranza di incrementare la competitività delle imprese, ma trascurando la necessità imprescindibile di agire nella direzione di favorire le attività che operano nei settori dell'alta conoscenza e della qualità dei prodotti e che quindi abbisognano di manodopera di elevata qualificazione. Insomma, se si vuole arrestare un'inevitabile tendenza a scaricare la concorrenza sul fattore lavoro, la competizione va spostata o quantomeno concentrata in quegli ambiti in cui non è decisiva l'azione sulla riduzione del costo del lavoro. Fatta questa premessa, è ovvio che le attuali pressioni sul sistema lavoristico possono attenuarsi solo se cambiano le politiche economiche non solo nazionali e soprattutto solo se il ciclo economico riprende ad avere un andamento positivo. Ma questo non è il tema del presente, e pertanto il giurista, pur auspicando cambiamenti immediati del quadro macroeconomico, è costretto a svolgere il suo lavoro con la sua rudimentale cassetta degli attrezzi e quindi a passare ad analizzare i testi normativi.

2. *Il Jobs Act e il compito del giurista*

Anzitutto, va detto che di fronte alle recenti modifiche del qua-

dro normativo operate dal *Jobs Act* le letture possibili sono comunque le più varie. Vi sono, infatti, coloro i quali possono essere definiti come «gli integrati» che condividono le scelte del recente legislatore e sostengono che le doti di flessibilità introdotte non sono tanto gravi, bensì necessitate dalle moderne forme di organizzazione del lavoro. Per esempio, v'è chi, a seguito di una valutazione d'insieme del disegno legislativo, vede configurarsi una sorta di mondo incantato, dove i contrapposti interessi trovano un equilibrato temperamento: e cioè, un mercato del lavoro in cui l'impresa ha finalmente la libertà di gestire gli organici e l'uso della forza lavoro al suo interno e in cui il lavoratore gode di molteplici garanzie offerte dal nuovo sistema di ammortizzatori sociali e di ricollocamento. Invece, all'opposto si collocano altri studiosi, definibili come «gli apocalittici», che criticano tutta la riforma, perché la vedono ispirata ai dettami più crudi del pensiero neoliberale, ad una visione neofeudale dell'impresa, alla considerazione del lavoratore come mero fattore di produzione. E quindi costoro parlano di un radicale mutamento di paradigma del diritto del lavoro e di una sorta di ritorno alle origini: come ai tempi del cosiddetto liberalismo manchesteriano in cui il diritto del lavoro si confondeva interamente con il diritto delle merci.

A ben vedere, però, è più probabile che *in medio stat virtus*, e cioè che, al di là di tali visioni estreme, sia possibile cogliere nei vari frammenti della riforma aspetti positivi e negativi, luci ed ombre, come sempre accade ogniqualvolta che si realizza un'innovazione legislativa. E tutto questo indipendentemente dalle intenzioni dichiarate del legislatore che, come s'è detto, depongono verso l'aumento della flessibilità della forza lavoro e non certo a favore dell'intensificazione dei diritti dei lavoratori. In base a quest'ultimo approccio, così, si dovrebbe evitare di adottare toni, a seconda dei punti di vista, esaltati o drammatici, bensì di analizzare la trama legislativa per come essa è e per come si inserisce nel sistema positivo. E, inoltre, a dimostrazione della necessità di rifuggire dal farsi sedurre dalle mutevoli narrazioni dei *policy makers* depone il tradizionale insegnamento che qualunque enunciato normativo, una volta consacrato in un testo scritto, si stacca dalla volontà soggettiva del suo estensore e va interpretato se-

condo i canoni ordinari. Di conseguenza, l'esegesi va svolta tenendo conto di tutti i vincoli sistematici che incontra il nuovo precetto nel momento in cui entra in vigore. Il che non è affatto una novità, visto che non v'è dubbio che (tanto per riprendere una famosa affermazione di Harold Lasky) esiste «*the law behind the law*»: e cioè, «il diritto dietro la legge», vale a dire il sistema giuridico e i suoi principi espressi e inespressi che influenzano l'interpretazione di ogni innovazione legislativa. A questo proposito, e a mo' di provocazione, non può escludersi del tutto che la giurisprudenza adotti soluzioni ermeneutiche dirette a temperare il notevole ridimensionamento dell'ambito di applicazione della tutela reintegratoria operato, a prima vista, con l'introduzione del contratto a tutele crescenti. Questo percorso potrebbe prendere spunto da un uso calibrato dei principi costituzionali che sanciscono il valore dell'effettività della tutela e sfruttando le inevitabili lacune che presenta il relativo decreto legislativo.

3. *Lo spazio dell'autonomia collettiva*

Interessante è chiedersi quale sia la considerazione del ruolo dell'autonomia collettiva nel *Jobs Act*. Ovvero quale sia la funzione che ad essa attribuisce l'attuale legislatore. Vero è che la legge delega e i relativi decreti legislativi sono stati elaborati con uno scarsissimo (se non inesistente) dialogo con le parti sociali. Il che è spiegabile probabilmente con le esigenze del governo di «fare in fretta» in modo tale da dimostrare alla propria *constituency* di sapere passare dalle parole ai fatti, nonché di accreditare l'immagine «decisionista» del *Premier*: tanto capace di svincolare da riti ritenuti ormai consunti. Tuttavia, è anche vero che lo stesso governo è consapevole di non potere del tutto prendere decisioni su argomenti cardine senza considerare le parti sociali. Vi sono molteplici elementi che confermano questa osservazione. Anzitutto, quanto alla ridefinizione del modello di contrattazione collettiva, nonostante qualche dichiarazione un po' avventata all'atto del suo insediamento, il governo Renzi si è al momento astenuto da qualsiasi intervento eteronomo lasciando alla parti so-

ciali ogni decisione. Né è da trascurare che non è stata attuata la disposizione della legge delega n. 183/2014, che prevedeva l'introduzione di un sistema di salario minimo per legge, proprio a causa della fortissima opposizione dei sindacati dei lavoratori. Vi sono quindi segnali che depongono a favore di una reale ripresa di forme innovative di dialogo e di concertazione con le parti sociali. E tale metodologia potrebbe produrre significativi benefici nella gestione della perdurante situazione di crisi, rendendo più partecipate le scelte governative e responsabilizzando le stesse parti sociali nel raggiungimento di determinati obiettivi di politica economica. Peraltro, le grandi organizzazioni datoriali e dei lavoratori potrebbero vedere con favore un intervento legislativo che recepisca le nuove regole sulla rappresentanza, forgiate, in via contrattuale con gli accordi del 2011, 2013 e 2014. Grazie alla legge la normativa contrattuale assumerebbe efficacia generale e si avrebbe una completa diffusione del principio democratico nel mondo sindacale e una notevole certezza quanto ai procedimenti negoziali e all'efficacia dei contratti collettivi. E tutto questo non farebbe che consacrare giuridicamente, e non solo in via meramente fattuale, il predominio sul piano rappresentativo delle anzidette grandi organizzazioni, dando loro una legittimazione rafforzata, da spendere in ogni ambito. Per non dire che tale percorso stimolerebbe la tendenziale unità di azione sindacale tra le grandi confederazioni, com'è confermato dal fatto che il t.u. del 2014 (che è l'architrova del nuovo sistema di regolazione sindacale della rappresentanza) adotta il principio di maggioranza per la stipulazione dei contratti collettivi proprio nell'ottica di rendere fisiologico il dissenso e di evitare che esso assuma contorni distruttivi. In un quadro del genere, per i sindacati dei lavoratori, opererebbe l'incentivo a costituire coalizioni maggioritarie proprio allo scopo di dominare la negoziazione collettiva e vi sarebbe, alla lunga, un disincentivo a barricarsi dietro posizioni minoritarie senza alcuno sbocco, se non quello meramente simbolico di una sorta di *heroic defeats*.

Se si passa, poi, all'esame dei decreti legislativi attuativi della legge delega, anche qui, in apparenza, potrebbe sembrare di essere di fronte ad un ridimensionamento dell'autonomia collettiva.

Ad esempio, si potrebbe dire che, nel d.lgs. n. 81/2015, la contrattazione collettiva svolge un ruolo residuale, perché già la flessibilità è concessa automaticamente dalla legge, senza alcuna mediazione dell'autonomia collettiva. A mo' di esempio, vanno citati i nuovi artt. 2103 c.c. e 4 dello Statuto dei lavoratori che, in quest'ottica, sembrano enfatizzare gli unilaterali poteri datoriali. Ma anche qui, è possibile offrire un'altra chiave di lettura che individua nei vari rivoli di questo vasto intervento legislativo l'apertura di molteplici spazi alla contrattazione collettiva. Nel nuovo art. 2103 c.c., infatti, la mobilità orizzontale del lavoratore può avvenire solo nell'ambito dello stesso livello di inquadramento. E chi è che definisce i vari livelli di inquadramento se non la contrattazione collettiva? Peraltro, la stessa considerazione vale quanto al cosiddetto demansionamento unilaterale, regolato dall'art. 2103, comma 2, c.c., che può realizzarsi solo con l'assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore rispetto a quello di provenienza. Per giunta, la contrattazione collettiva potrebbe fornire al datore un'importante risorsa, sotto il profilo della certezza del diritto, nello stabilire quali siano le ipotesi concrete che rientrano nella fattispecie legale di «modifica degli assetti organizzativi aziendali», la quale, appunto, rappresenta il presupposto di legittimazione del potere datoriale di demansionare il lavoratore di cui al comma 2 del nuovo art. 2103 c.c. Inoltre, l'art. 2103, comma 4, c.c. autorizza la contrattazione collettiva ad individuare «ulteriori ipotesi» di assegnazione a mansioni inferiori rispetto a quella di cui al comma 2 dell'art. 2103 c.c. Il che conferma il notevole campo che si apre per la contrattazione collettiva nella gestione della mobilità interna dei lavoratori. Lo stesso datore di lavoro risulta incentivato a ricorrere alle soluzioni contrattuali, poiché è molto difficile che i lavoratori contestino l'applicazione di clausole di contratti collettivi stipulati da sindacati da loro stessi legittimati.

A quest'ultimo proposito, proprio per evitare fenomeni di *dumping* contrattuale e per garantire il legame tra il sindacato e i lavoratori, l'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015 attribuisce i poteri normativi delegati, dalle varie disposizioni dello stesso decreto, solo ai «contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da

associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» e ai «contratti aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria». Il ricorso al criterio selettivo del sindacato comparativamente più rappresentativo (per individuare il soggetto sindacale abilitato a gestire il potere normativo delegato dalla legge) è già in voga da tempo. Ma la novità recente è costituita dal fatto che finalmente l'ordinamento intersindacale, con gli accordi citati (e soprattutto con il t.u. del 2014) ha coniato delle regole per accertare in concreto quale sindacato sia, in sostanza, comparativamente più rappresentativo di altri.

Sicché, è ragionevole pensare che il concetto legislativo di «associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» andrà letto dalla giurisprudenza attraverso un pieno rinvio alle dinamiche dell'ordinamento intersindacale. Con la conseguenza che il sindacato abilitato a gestire il potere normativo delegato dal legislatore sarà solo quello ritenuto rappresentativo ai sensi del t.u. del 2014 e che i rapporti tra i livelli contrattuali saranno regolati dallo stesso t.u. e dalla contrattazione collettiva attuativa di quest'ultimo. Molto probabile è, quindi, che la contrattazione aziendale potrà intervenire sulle materie in cui il decreto rinvia genericamente all'intervento della contrattazione collettiva solo se autorizzata dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria.

Altri spazi per la contrattazione collettiva sono, poi, aperti dal nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori. In effetti, il legislatore, forse con un eccesso di arroganza, ha tentato di svincolare alcune forme di controllo dall'obbligo del preventivo rispetto della procedura codeterminativa di cui al comma 1 della disposizione. Tuttavia, il presupposto legislativo, affinché scatti la suddetta esenzione, è disegnato, dal comma 2 del nuovo enunciato, in termini estremamente labili e suscettibili di innumerevoli interpretazioni: con il rischio, quindi, di un dispendioso contenzioso con i lavoratori sottoposti a tali forme di controllo. Pertanto, appare evidente la convenienza per il datore di lavoro di precisare, attraverso la contrattazione collettiva, quali siano in realtà, nello specifico contesto aziendale, «gli strumenti utilizzati dal lavoratore

per rendere la prestazione lavorativa» e «gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze»: tutte apparecchiature che, secondo l'anzidetto comma 2 del nuovo art. 4, potrebbero essere installate senza appunto l'osservanza della procedura codeterminativa di cui al comma 1.

Certo, nelle pieghe del d.lgs. n. 81/2015 (ma anche nei vari altri decreti legislativi) sono rintracciabili scelte legislative in cui può essere più difficile affermare l'attribuzione di un forte ruolo all'autonomia collettiva nella direzione dell'aumento delle tutele dei lavoratori. Ma non è escluso che analisi più attente e l'effettiva prassi contrattuale dimostrino il contrario. D'altra parte, recenti cronache parlano di accordi aziendali, stipulati in imprese all'avanguardia, con i quali, di fatto, si sono sterilizzati gli effetti del nuovo regime sanzionatorio in caso di licenziamento ingiustificato previsti dal d.lgs. n. 23/2015. E così, in pratica, pare che sia stata mantenuta, grazie alla contrattazione collettiva, l'operatività della tutela reintegratoria nelle suddette ipotesi. Pertanto, su un piano più generale, ciò dimostra che non v'è alcun ostacolo normativo che impedisce alla contrattazione collettiva di seguire le sue tradizionali dinamiche (sfruttando le occasioni più favorevoli) e di introdurre tutele più pregnanti rispetto a quelle sancite dai testi legislativi.

A mo' di conclusione, va sottolineato che questa breve (e sicuramente incompleta) analisi dovrebbe almeno avere chiarito come il *Jobs Act* non sembri essere, per il sindacato, un inferno in cui esso è intrappolato in eterno. Sicuramente non è al momento un paradiso, forse è una specie di purgatorio. E pertanto è possibile che un sindacato rinnovato sappia avviare una nuova grande stagione di azione collettiva volta a definire moderne forme di tutela per la sua base di riferimento. D'altra parte, chi studia i fenomeni sociali sa benissimo che dove esistono grosse costrizioni, esistono sempre anche grosse opportunità; e che, nel mercato, i rapporti di forza tra capitale e lavoro possono sempre cambiare repentinamente.