

# IL DIRITTO DEL LAVORO RIFORMATO: OLTRE LE VISIONI IDEOLOGICHE

FRANCESCO PAOLO ROSSI\*

## SOMMARIO

1. L'imprescindibilità per i giuslavoristi, in dottrina e in giurisprudenza, di una obbiettiva interpretazione e applicazione delle moderne leggi sul lavoro. - 2. Le novità in ordine alla disciplina generale dell'apprendistato e alle sue tre tipologie. - 3. Le tipologie contrattuali del lavoro subordinato. - 4. Tutela della maternità delle lavoratrici e le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

### 1. L'imprescindibilità per i giuslavoristi, in dottrina e in giurisprudenza, di una obbiettiva interpretazione e applicazione delle moderne leggi sul lavoro

Il Consiglio dei Ministri ha licenziato, nella seduta del 20 febbraio 2015, lo schema di decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

È stata così attuata la riforma del diritto del lavoro ed è rimasta negativamente compiuta quella libertà sindacale che illegittimamente aveva portato, nel dicembre 2014, alla proclamazione, da parte della Cgil e dell'Uil, dello sciopero generale di mera valenza politica. E invero, l'aver attuata una inutile e oltremodo sconveniente, per i superiori interessi del nostro Paese, una forma di nuova lotta sociale, ha finito per rendere antidemocratica l'azione sindacale stessa contro il sistema del c.d. *Jobs Act*. L'assunto ha trovato piena conferma nell'intervento del 19 febbraio 2015 del Segretario Generale dell'Ocse José Ángel Gurría Treviño, che ha previsto la crescita per l'anno in corso dello 0,4% del Pil con una accelerazione nel 2016 all'1,3%.

\* Professore emerito di diritto del lavoro dell'università Ca' Foscari di Venezia e Coordinatore scientifico del Centro studi Aniv di Diritto della previdenza sociale "G. Billia".

Un dato, quello riferito dall'Ocse, ritenuto dallo stesso Segretario Generale, eccessivamente cauto, atteso che l'Italia, secondo le previsioni della Commissione dell'Unione europea, dovrebbe raggiungere alla fine del 2015 lo 0,6% del Pil. Il rapporto dell'Ocse ha previsto per l'Italia un tasso di disoccupazione al 12,3% per il 2015 e all'11,8% per il prossimo anno con un debito/Pil rispettivamente a 132,8% e 133,5%.

L'istituzione internazionale con sede a Parigi ha commentato, nei seguenti termini, anche il percorso di riforme avviato dal Governo italiano: «Dopo un lungo periodo di stagnazione l'Italia sta intraprendendo un programma di riforme ambizioso e di ampio respiro per stimolare la crescita, rafforzando l'aumento medio annuo del Pil *pro capite* di 0,6 percentuale nei prossimi 10 anni».

José Ángel Gurría Treviño ha così affermato: «Nel passato l'attuazione delle riforme è stata il punto di debolezza dell'Italia, ma anche in questo campo ci sono segnali incoraggianti. Renzi ha scelto chiaramente un *team* efficace, nel 2014 si sono fatti grandi passi avanti sulle riforme. Molto resta da fare, particolarmente importante è l'azione di Governo, volta ad aumentare la concorrenza con liberalizzazioni nelle industrie di rete, nei servizi locali, nelle professioni regolamentate e nella vendita al dettaglio». L'organizzazione internazionale in parola stima, infatti, a + 2,6 punti l'impatto sul Pil in 5 anni dalle liberalizzazioni contro un + 0,6 punti dal *Jobs Act*.

Nel rapporto in discorso, poi, si sottolinea anche come la priorità assoluta resti la riforma del mercato del lavoro, la cui eccessiva rigidità rappresenta un ostacolo alla creazione di posti di lavoro. Ed è stato lo stesso Gurría a rimarcare come il *Jobs Act* possa essere «il vero motore di cambiamento» per l'economia italiana. Dello stesso avviso è stato il ministro Pier Carlo Padoan, per il quale la riforma del mercato del lavoro produrrà un beneficio gigantesco, con più occupazione, ricchezza, e quindi più fiducia dei cittadini. L'Ocse prevede, del resto, che le riforme strutturali potrebbero determinare un *incremento* del Pil pari al 6% nei prossimi 10 anni.

Quel che al riguardo va segnalato, è che, dopo l'incoraggiante assenso da parte dell'Ocse al piano di riforme strutturali attuato dal Governo, in data 21 febbraio 2015, il ministero dell'Economia ha diffuso tutta quanta la documentazione inviata alla Commissione europea, con una significativa e importante premessa. Si tratta, per vero, dell'esplicito invito a Bruxelles a valutarne l'impatto in relazione alle diverse variabili segnate dalla flessibilità europea di bilancio, quali sono, in particolare, la clausola per investimenti e la clausola relativa alle riforme orientate alla crescita. Il contributo aggiuntivo, che, entro il 2020, potrà essere raggiunto attraverso le riforme della giustizia civile, delle semplificazioni, della pubblica amministrazione, del mercato del lavoro, e del fisco, risulta quantificabile nel 3,6 per cento. Specificamente dal *Jobs Act* viene valutato un impatto sul Pil dello 0,9% in cinque anni e dell'1,6% nel più lungo periodo. Secondo il ministero dell'Economia, poi, la recente approvazione della parte più rilevan-

te del *Jobs Act* “favorirà una più rapida risposta nell’adeguamento della produzione ai cambiamenti ciclici e strutturali, con effetti benefici per gli investimenti e per il mercato del lavoro”. Inoltre, con l’incremento dell’occupazione, la riforma assicurerà la sostenibilità del sistema pensionistico.

È così prevedibile che la Commissione europea dia un via libera nel nuovo giudizio sui nostri conti pubblici, probabilmente insieme con l’invito a monitorare con la dovuta serietà politica sul fronte della riduzione del debito sovrano (attualmente a oltre duemilacentomiliardi di euro).

Tutto quanto sopra esposto ci obbliga a formulare alcune considerazioni di carattere costituzionale sulle diverse *prerogative* che le parti sociali hanno nello scacchiere delle istituzioni politiche del Paese. In primo luogo, l’organizzazione sindacale, per usare legittimamente dello strumento di lotta sociale mediante la proclamazione dello sciopero generale, deve aver avuto da un apposito organismo pubblico, previsto da una emananda legge, il riconoscimento che il suo statuto risulti effettivamente “a base democratica” (art. 39 Cost.).

La prerogativa del sindacato è essenzialmente quella di porre in essere i contratti collettivi e di tutelare nei luoghi di lavoro i propri lavoratori associati. Si definisce, pertanto, antidemocratica e contraria ai superiori interessi del Paese ogni iniziativa che è diretta a invadere il campo proprio delle prerogative costituzionalmente riconosciute e affidate al Parlamento e al Governo della Repubblica. Così, ad esempio, l’approvazione definitiva da parte del Governo dei decreti delegati a suo tempo licenziati il 24 dicembre 2014 e trasmessi poi alle Commissioni lavoro del Senato e della Camera dei deputati, è perfettamente legittima anche se lo stesso Governo non abbia tenuto in alcun conto le osservazioni dei senatori e dei deputati formulate con i rispettivi pareri, per legge costituzionale *non* vincolanti.

Risulta, pertanto, un fuor d’opera il contenuto di un appunto della Presidente della Camera, On. Laura Boldrini, dal quale sono giunte riserve verso l’idea di un «uomo solo al comando», abdicando così al ruolo terzo di garanzia ricoperto nell’istituzione parlamentare. *Suum cuique tribuere* è l’imperativo categorico di valenza costituzionale sulla base del principio di “fedeltà alla Repubblica” (art. 54, primo comma, Cost.).

A questa “fedeltà”, d’altronde, sono chiamati tutte le parti sociali, i partiti dell’opposizione presenti in Parlamento, i docenti del diritto del lavoro e i giudici del lavoro nell’osservanza, senza pregiudizi ideologici, delle nuove leggi sul lavoro, non mancando, fra un tempo ragionevole, di acquisire tutti quegli elementi di fatto che imporrebbero seri ritocchi a parti del sistema del *Jobs Act*. A detta del Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, l’Italia avverte un profondo bisogno di legalità, nel senso della necessità di una cultura di rispetto non solo esteriore delle istituzioni, ma anche propriamente dei ruoli e delle democratiche prerogative dei distinti organismi nazionali ed europei (si veda: *Mattarella, nel Paese c’è forte bisogno di legalità* articolo di L. PALMERINI, in *il Sole 24*

*Ore*, 25 febbraio 2015, p. 19). Il tema della legalità è stato così declinato vuoi nei riguardi del magistrato, vuoi dal lato delle esigenze dei cittadini: «al magistrato si richiede una costante tensione culturale che trovasi fondamento in studi e aggiornamenti continui, sempre più necessari nel contesto normativo in rapido movimento, ma si nutre anche di una profonda consapevolezza morale sulla terzietà della funzione giurisdizionale, basata sui principi dell'autonomia e dell'imparzialità» (ivi, p. 19).

## **2. Le novità in ordine alla disciplina generale dell'apprendistato e alle sue tre tipologie**

Lo schema del citato decreto legislativo di riordino dei contratti di lavoro presenta, nel capo V del Titolo I, agli articoli da 39 a 45, modifiche significative alla disciplina normativa dell'istituto dell'apprendistato. Anzitutto, delle tre tipologie attualmente previste due mutano la loro denominazione in "apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione", da un lato, e in "apprendistato professionalizzante", dall'altro. Rimane invariata, invece, la definizione di "apprendistato di alta formazione e ricerca".

Le prime due tipologie modificate prevedono l'esclusione dall'obbligo della conferma a tempo indeterminato di almeno il 20 per cento degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti, per poterne assumere altri. Viceversa, si applica a tutto il corpo normativo dell'apprendistato la nuova disciplina dei licenziamenti ingiustificati, con questa puntualizzazione che il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi dal contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale costituisce giustificato motivo di licenziamento. Ciò che è rimasta invariata è la normativa concernente l'apprendistato professionalizzante con l'innovativa previsione, però, di poterlo porre in essere per l'assunzione di tutti i beneficiari di un trattamento di disoccupazione nonché di indennità di mobilità, senza alcun limite di età.

Le novità più numerose si appuntano alla disciplina dell'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e a quella dell'apprendistato di alta formazione e ricerca. Per le prime di queste tipologie si prevede una sua strutturazione in un sistema duale, che correla la formazione sul lavoro acquisito in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni dei sistemi territoriali. A seguito di ciò, la nuova disciplina estende i titoli di studio conseguibili con questa tipologia contrattuale, che finiranno per comprendere il diploma della formazione professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione superiore. Cosicché, l'innovazione normativa attua il disposto di cui all'art. 8 - *bis*, della legge n. 128 del 2013, con la conseguenza che potranno essere stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a tre anni, con studenti iscritti al quarto e quinto anno

degli istituti tecnici e professionali, ai fini dell'acquisizione di più vaste competenze professionali rispetto a quelle previste dai vigenti regolamenti scolastici e utili altresì anche per il conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore. Inoltre, è da dire come la tipologia in parola possa essere prorogata fino a un anno allo scopo di poter fare acquisire certificati di specializzazione tecnica superiore, ma, al tempo stesso, viene eliminata la possibilità di trasformarla in apprendistato professionalizzante dopo il conseguimento della qualifica o del diploma professionale.

D'altro canto, per quanto concerne l'apprendistato per l'alta formazione e ricerca è prevista la sua strutturazione in un sistema duale per l'acquisizione di titoli di studi universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori e il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. Questa tipologia, pertanto, è rivolta ai giovani di età compresa tra 18 e i 29 anni, purché già in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguiti anche nei percorsi di istruzione e formazione professionale, integrato da un certificato di istruzione e formazione tecnica superiore conseguiti con l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.

Per le predette due tipologie di apprendistato, è sancito un limite massimo di durata della formazione esterna all'azienda, da svolgersi presso l'istituzione cui è iscritto lo studente, nella misura del 60 per cento dell'orario ordinamentale dei percorsi di istruzione tecnica superiore e per gli studenti del secondo anno dei percorsi di istruzione e formazione professionale. Senonché, detta quota si riduce al 50 per cento per gli iscritti al terzo e quarto anno dei percorsi di istruzione e formazione professionale e per l'anno successivo indirizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica. Va anche osservato come, insieme con il coinvolgimento dell'azienda, la responsabilità del piano formativo individuale resti assegnata all'istituzione formativa.

Da ultimo, il dato innovativo più significativo attiene all'esonero del datore di lavoro da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione svolte esternamente all'azienda, fatta salva una diversa determinazione dei contratti collettivi. Comunque, la nuova disciplina dispone che venga corrisposta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta per le ore di formazione a carico del datore di lavoro.

Sul piano definitorio, il primo comma dell'art. 39 dello schema del decreto legislativo di cui trattasi, statuisce che «l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani». A ben vedere, si tratta del più importante istituto contrattuale per una concreta lotta contro la disoccupazione giovanile, pensato nell'ottica di quel decreto dell'agosto 2014 su «Il piano per il made in Italy», licenziato dal Governo allo scopo di lanciare una promozione straordinaria del *made in Italy* e l'internalizzazione attraverso un paternariato pubblico-privato basato sulla cooperazione tra

vari organismi pubblici e privati. Sul punto, assai riflessivo è stato l'editoriale del prof. Alberto Quadrio Curzio su: *Italia e crescita - per tornare a correre serve più estero*, in *Il Sole 24 Ore* del 18 febbraio 2015, pp. 1 e 9, il quale avverte che il salto di qualità per una realistica crescita economico-finanziaria del Paese sta nell'internalizzazione delle Pmi, occorre "intercettare l'incremento a livello mondiale della domanda di prodotti di alta qualità connessi all'ampliamento di ceti medi superiori, stimati in 800 milioni di persone nei prossimi 15 anni, espandendo la presenza nei mercati più dinamici con riferimento ai quali si stima che in alcuni anni l'Italia potrebbe esportare 50 miliardi in più" (ivi, p. 9).

In questo quadro, nel quale si vuole imprimere un salto di qualità - quantità all'internalizzazione dell'economia reale italiana, facendo sistema nella cooperazione pubblico-privata, si situa l'enorme valenza di una seria formazione professionale dei giovani, i cui primi passi occupazionali vanno indirizzati verso l'impegno a contrarre rapporti di lavoro a tempo indeterminato attraverso l'istituto giuridico dell'apprendistato professionalizzante<sup>1</sup>.

Giunti a questo punto l'augurio davvero pressante che intendiamo formulare verso le parti sociali tutte è che queste si impegnino a realizzare forme originali di pubblicità, nel contesto di politiche attive del lavoro, per le concrete opportunità che l'istituto dell'apprendistato può oggi offrire all'intera nuova generazione di giovani contro l'avvilente ed estesa loro disoccupazione e per un loro futuro di riconquistata dignità sociale nel lavoro e nel benessere.

### 3. Le tipologie contrattuali del lavoro subordinato

Il Titolo I dello schema del decreto legislativo in discorso riguarda il "Lavoro subordinato" e presenta nel Capo II due sezioni concernenti, rispettivamente, il "Lavoro a tempo parziale" (articoli da 2 a 10) e il "Lavoro intermittente" (articoli da 11 a 16); mentre al Capo I è statuito che: «Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro» (art. 1). Il Capo III è intitolato al "Lavoro a tempo determinato" (articoli da 17 a 27) e il Capo IV alla "Somministrazione di lavoro" (articoli da 28 a 38). Inoltre, il Titolo

<sup>1</sup> Il programma della nuova Commissione europea, con la Presidenza del lussemburghese Jean-Claude Juncker, in carica dal 1° novembre 2014, prevede minori interferenze dell'Unione europea nelle questioni a cui gli Stati membri possono rispondere con maggiore efficienza. Il suo cammino programmatico si sviluppa su 23 nuove iniziative, con obiettivi concretamente realizzabili che investono le dieci priorità; mentre vengono ritirate o modificate per ragioni di natura politica e tecnica 80 iniziative della precedente Commissione. Secondo il programma di Juncker, tra le attività previste dalla stessa nuova Commissione, ci sono: il "Fondo europeo per gli investimenti strategici"; la revisione delle politiche migratorie e della strategia *Europe 2020*; una Comunicazione sugli obiettivi dell'Onu per lo sviluppo sostenibile *post 2015*; un pacchetto ambizioso per il mercato unico digitale; i primi passi verso un'Unione per l'energia. Va segnalato, infine, come tra le suddette 23 iniziative vi sia anche il controllo dell'adeguatezza e dell'efficacia della regolamentazione dell'Unione europea, con lo scopo di far dimagrire la burocrazia ed eliminare oneri normativi, sì da sviluppare un clima più favorevole per gli investimenti.

Il attiene alla “Riconduzione al lavoro subordinato” e comprende un Capo I (articoli 47 e 48) e un capo II con gli articoli 49 e 50, mentre il successivo Titolo III disciplina il “Lavoro accessorio” (articoli da 51 a 54) e il Titolo IV detta la “Disciplina delle mansioni” con l’articolo 55 che sostituisce l’articolo 2103 del codice civile.

Questo è l’impianto normativo del licenziato schermo di decreto legislativo *de quo*, che sul contratto a termine chiarisce come il superamento del *plafond* di utilizzo resti soggetto soltanto alla sanzione amministrativa, confermando l’attuale disciplina di cui al d.lgs. n. 34 del 2014, imperniata su un doppio limite, quello quantitativo e quello di durata. Così, resta pari a 36 mesi, anche non continuativi, il tetto di durata massima del lavoro a termine, ricomprendendo nel conteggio i periodi svolti per mansioni equivalenti. È confermata altresì la regola secondo cui, scaduti i 36 mesi, è consentito di stipulare un ulteriore contratto a termine, attraverso, però, una speciale procedura di convalida dinanzi alla Direzione territoriale del Lavoro. Tale ulteriore contratto a termine potrà avere una durata di 12 mesi, che costituisce, però, un periodo più lungo rispetto a quello che oggi prevedono gli accordi interconfederali vigenti.

Per quanto attiene alla disciplina dei limiti quantitativi resta ferma la regola che i contratti a termine non possono superare il 20 per cento dei lavoratori assunti a tempo indeterminato al 1° gennaio di ciascun anno. Se il lavoro ha inizio nel corso dell’anno, si fa riferimento all’organico presente alla data dell’assunzione. Peraltro, è da dire come resti confermata la possibilità per i contratti collettivi di qualsiasi livello di modificare il sopra citato tetto numerico del 20 per cento. Viene altresì chiarito che, in caso di superamento dei limiti quantitativi, non si applica - come sopra già accennato - la conversione del rapporto a termine, ma solo la sanzione amministrativa. Sono pure confermate le norme che disciplinano il diritto di precedenza, il principio di non discriminazione, il diritto alla formazione, gli stessi criteri di compito dei lavoratori a tempo. In tema di decadenze non muta il termine di 120 giorni per impugnare in via stragiudiziale il rapporto a tempo determinato, con riferimento alla data di risoluzione di ogni relativo contratto. Inoltre, per i casi di violazione della disciplina circa l’utilizzo del contratto di lavoro a termine, rimane confermato il sistema della doppia sanzione e precisamente la conversione in rapporto a tempo indeterminato unitamente al pagamento, a titolo di risarcimento del danno, di un importo variabile tra le 2,5 e le 12 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto. Detto risarcimento copre per intero il pregiudizio del lavoratore, comprendendovi, quindi, le conseguenze retributive e contributive relative al periodo posto tra la scadenza del termine e la decisione del giudice del lavoro.

Come l’apposizione del termine al contratto di lavoro è priva di effetti se non risulta, direttamente o indirettamente, da un atto scritto, copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro i cinque giorni lavorativi dall’inizio della prestazione, così il contratto di lavoro a tempo parziale deve



essere stipulato in forma scritta ai fini della prova. In questo contratto, poi, deve essere ben chiaramente precisata l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. In proposito, è appena il caso di ricordare come il tempo parziale possa assumere il tratto del tipo orizzontale o del tipo verticale oppure del tipo misto in relazione alle distinte definizioni fatte dall'art. 2, comma secondo, dello schema di decreto legislativo in ordine alle tipologie contrattuali. Qui rileviamo modifiche alla preesistente disciplina più formali che sostanziali, con l'eccezione delle prestazioni supplementari, delle clausole elastiche e flessibili, del diritto di precedenza e/o di trasformazione del rapporto nella direzione di rendere più agile l'utilizzo di questo tipo di contratto. Spetta, comunque, ai contratti collettivi stabilire il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili nonché le conseguenze del suo superamento. Essi possono prevedere e regolamentare l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare; in mancanza, però, di una disciplina sindacale delle medesime la loro effettuazione richiede il consenso del lavoratore interessato senza che restino individuate le relative causali. Sempre in assenza del contratto collettivo, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 15 per cento delle ore di lavoro settimanale concordate.

D'altro canto, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, mentre si dà facoltà alle parti del contratto di lavoro a tempo parziale di concordare, per iscritto, clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. E ancora, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite, per iscritto, anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento, mentre, su accordo delle parti risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (art. 6, primo e secondo comma).

Peraltro, il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 6, sesto comma).

Da ultimo, la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è riconosciuta al lavoratore o alla lavoratrice, che assiste il coniuge, i figli o i genitori in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, nonché una persona convivente con totale o permanente inabilità lavorativa e con necessità di assistenza continua in quanto



non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita. Stessa priorità è ammessa nell'ipotesi in cui il lavoratore o la lavoratrice ne faccia richiesta avendo un figlio convivente di età non superiore a tredici anni oppure un figlio convivente portatore di *handicap* (art. 6, comma quarto e quinto).

Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni sull'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento (art. 6, ultimo comma).

Sul contratto di lavoro intermittente, esso viene definito come un contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e territoriale. Tale contratto può, in ogni caso, essere concluso con soggetti con più di 55 anni di età e con meno di 24 anni di età, fermo restando in tal caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato, tra l'altro, per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero ed è comunque stipulato in forma scritta ai fini della prova degli elementi descritti nel primo comma dell'art. 13 nelle lettere da *a)* a *f)*.

Nel Capo IV del Titolo I dello schema di decreto di cui trattasi è contenuta la disciplina della "Somministrazione di lavoro", definita come quel contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un somministratore autorizzato mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Al riguardo, viene ridisegnata una nuova normativa, la quale, cancellando la casistica di ammissibilità dello *staff leasing*, ha riscritto disposizioni che, per il passato, non avevano creato alcun problema applicativo. Di innovativo rileviamo la cancellazione della norma che delimitava l'utilizzo della somministrazione a tempo indeterminato solo ad alcuni settori o tipi di attività. Cosicché, la somministrazione a tempo indeterminato può essere utilizzata nell'ambito di qualsiasi settore nonché di qualsiasi attività, coerentemente alla propria natura di contratto flessibile, ma stabile. È previsto, però, un tetto quantitativo, pari al 10 per cento del numero di lavoratori presenti in organico al 1° gennaio di ogni anno, con la possibilità, però, di modificare tale tetto attraverso i soli contratti collettivi nazionali di lavoro. Il contratto di somministrazione, vietato per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, deve stipularsi in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi: *a)* gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; *b)* il numero dei lavoratori da somministrare; *c)* la presenza di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore; *d)* le misure di prevenzione adottate; *e)* la data di inizio e la durata prevista della somministrazione del lavoro; *f)* le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il

loro inquadramento; *g*) il luogo e l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori (art. 31, primo comma). Spetta all'utilizzatore l'obbligo di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da quest'ultimo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.

Ai fini della tutela del lavoratore occupato, questi ha diritto, a parità di mansioni svolte a condizioni di base di lavoro e di occupazione complessivamente non inferiori a quelli dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, obbligato in solido, in ogni caso, con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

Una garanzia collettiva nell'ambito delle relazioni sindacali pone a carico dell'utilizzatore l'obbligo di comunicare alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero a quelle unitarie quanto segue: *a*) prima della stipula del contratto o, nel caso in cui ricorrano motivate ragioni di urgenza entro cinque giorni successivi, il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro; *b*) ogni dodici mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati (art. 34, terzo comma).

Nell'ipotesi di somministrazione irregolare, e specificamente, in mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori interessati vengono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore. Cosicché, tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intenderanno come compiuti o ricevuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione (art. 36, terzo comma).

Per quanto, infine, attiene alla disciplina delle sanzioni, l'art. 38 prevede che «la violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 29, 30, 31, comma 1, nonché, per il solo somministratore, la violazione del disposto di cui all'art. 31, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250».

Sulle "riconduzione al lavoro subordinato", è stato previsto che, a far data dal 1° gennaio 2016, andrà applicata la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro (art. 47, primo comma). Viene altresì disciplinata la stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita iva, con questa precisazione che l'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni stabilite dal comma 1, lettere *a*) e *b*), comporta l'estinzione delle violazioni previste dalle disposizioni in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali connessi all'eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, salve le violazioni già accertate prima dell'assunzione.

Lo schema del decreto delegato si conclude con i titoli III e IV, all'interno dei quali è dettata la disciplina del "lavoro accessorio" e del "mutamento delle mansioni" con l'articolo 55 che contiene la normativa sostitutiva dell'art. 2103 del codice civile.

#### **4. Tutela della maternità delle lavoratrici e le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori**

Nell'accingerci a illustrare i contenuti delle misure sperimentali volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione di tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori, di cui allo schema di decreto legislativo licenziato dal Consiglio dei ministri nella riunione del 20 febbraio 2015, non possiamo esimerci dal sottolineare quanto è emerso nella giornata del 27 febbraio 2015 con lo *spread* sottoquota 100 e con le stime dell'Istat sulla mini-crescita del Pil in uno 0,1 per cento dopo ben 14 trimestri negativi o invariati, sulla spinta dell'export.

In motivi della discesa dello *spread* si rinvengono nei giudizi dei mercati finanziari, che valutano la ripresa economica dell'Italia con una previsione, per il 2015, di un +0,5 per cento del Pil e, al tempo stesso, apprezzano lo sforzo riformatore del Governo Renzi, soprattutto con l'approvazione e l'attuazione del *Jobs Act*, sistema del nuovo diritto del lavoro senza alcun dubbio costituzionalmente legittimo. È giusto anche segnalare come i positivi e favorevoli dati sulla crescita trovino nella Banca centrale europea un motivo esterno per l'imminente azione di politica monetaria non convenzionale attraverso il c.d. «*quantitative leasing*».

Si tratta di uno straordinario intervento della Banca centrale sul mercato dei titoli dello Stato membro e non, stampando moneta. Cosicché, aumenta la liquidità dell'euro e tiene bassi i tassi a lunga scadenza. L'operazione ha inizio nel mese di marzo 2015 con l'acquisto di titoli per 60 miliardi di euro al mese.

E veniamo alla delega del Governo in virtù dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, per la revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A bene vedere, il Governo è intervenuto a modificare i contenuti del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nelle seguenti materie: *a) divieto di adibire al lavoro le donne* (art. 16 d.lgs. n. 151 del 2001); *b) prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico* (art. 24 d.lgs. n. 151 del 2001); *c) congedo di maternità nei casi di adozione e affidamento* (art. 26 d.lgs. n. 151 del 2001); *d) congedo di paternità* (art. 28 d.lgs. n. 151 del 2001); *e) congedo di paternità nei casi di adozione e affidamento* (art. 31 d.lgs. n. 151 del 2001); *f) congedo parentale* (art. 32 d.lgs. n. 151 del 2001); *g) prolungamento del congedo parentale* (art. 33 d.lgs. n. 151 del 2001); *h) trattamento economico e normativo*

(art. 37 d.lgs. n. 151 del 2001); *i) congedo parentale nei casi di adozione e affidamento* (art. 36 d.lgs. n. 151 del 2001); *l) lavoro notturno* (art. 53 d.lgs. n. 151 del 2001); *m) dimissioni* (art. 55 d.lgs. n. 151 del 2001); *n) lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335* (art. 64 d.lgs. n. 151 del 2001); *o) lavoratori autonomi* (rubrica del Capo XI d.lgs. n. 151 del 2001); *p) indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole* (art. 66 d.lgs. n. 151 del 2001); *q) modalità di erogazione dell'indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole* (art. 67 d.lgs. n. 151 del 2001); *r) liberi professionisti* (rubrica del Capo XII d.lgs. n. 151 del 2001); *s) indennità di maternità per le libere professioniste* (art. 70 d.lgs. n. 151 del 2001); *t) termini e modalità della domanda per l'indennità di maternità per le libere professioniste* (art. 71 d.lgs. n. 151 del 2001); *u) indennità di maternità per le libere professioniste nei casi di adozione e affidamento* (art. 72 d.lgs. n. 151 del 2001); *v) disposizioni in vigore* (art. 84 d.lgs. n. 151 del 2001).

L'art. 22 dello schema di decreto in parola detta disposizioni in materia di telelavoro, consentendo ai datori privati di lavoro, i quali facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati a esigenze di cure parentali in forza di accordi collettivi, di beneficiare dell'esclusione dei lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti. Del tutto innovativa, poi, è la disciplina del "*congedo per le donne vittime di violenza di genere*", per l'esercizio del cui diritto la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre idonea certificazione. Detto congedo, peraltro, può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da accordi collettivi nazionali. La lavoratrice vittima ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno (ivi, art. 23).

Spetta, per un altro versante, al Ministro del lavoro e delle politiche sociali definire, con apposito decreto, criteri e modalità per l'utilizzo delle risorse in materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'adozione di linee guida e modelli finalizzati a favorire la stipula dei contratti collettivi aziendali. All'elaborazione di dette linee nonché al coordinamento delle connesse attività di monitoraggio dei predetti interventi provvede una cabina di regia, di cui fanno parte tre rappresentanti designati dal Presidente del Consiglio dei ministri o da un Ministro delegato per le politiche della famiglia, per le pari opportunità, per la semplificazione e la pubblica amministrazione, da un rappresentante designato dal Ministro dell'economia e della finanza, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali che lo presiede (ivi, art. 24).

Le conclusioni finali sul *Jobs Act* portano ad affermare come i mali dell'Italia assolutamente non derivino dall'Europa, dall'euro e/o della Bce, posto che, se nelle tabelle macroeconomiche il nostro Paese torna a vedere un po' di luce, il merito resta attribuibile all'ombrello e alle risorse che in questi mesi del 2015 la Bce sta mettendo a disposizione. Ciò non significa che potrebbe essere sottovalutato quanto di buono è stato realizzato in Italia. "Il *Jobs Act* magari non porterà quel boom di posti di lavoro che qualche ministro si è sbilanciato a prevedere, ma è una riforma vera, resa operativa in tempi rapidi, senza marce indietro nell'ultimo miglio dei decreti attuativi. Tra spinta riformista e stabilità politica, il Governo Renzi ha sicuramente dato il suo contributo a un primo positivo cambio di clima in Europa" (così, F. FORQUET, *Il dividendo europeo e la serietà necessaria*, in editoriale de *Il Sole 24 Ore* del 28 febbraio 2015, pp. 1 e 4).

## RIASSUNTO

L'Autore affronta il sistema del *Jobs Act*, illustrando gli schemi di altri due decreti adottati dal Consiglio dei ministri con deliberazioni nella riunione del 20 febbraio 2015. Si tratta vuoi del testo organico delle tipologie contrattuali e della revisione della disciplina delle mansioni di cui all'art. 2103 del Codice civile, vuoi delle disposizioni che recano misure sperimentali volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e a definire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori. Si auspica che da parte dei giuristi, nell'interpretazione delle nuove norme di diritto del lavoro, vi siano un esame critico obiettivo e una loro indagine applicativa senza pregiudizi ideologici. Invita, poi, le parti sociali tutte a realizzare forme originali di pubblicità, nel contesto delle politiche attive del lavoro, al fine di aiutare a far comprendere l'importanza della nuova disciplina dell'apprendistato, istituto giuridico che offre ai giovani opportunità di lavoro e un futuro di conquista della loro dignità sociale. Lo stesso Autore conclude con questa riflessione che la spinta riformista nella stabilità politica ha consentito a dare un proprio contributo a un nuovo orizzonte di crescita in Europa.

## SUMMARY

The Author deals with the system adopted by *Jobs Act*, illustrating the patterns of two other decrees adopted by the Council of Ministers at the meeting of 20 February 2015. This is about the organic text relating to the types of contracts and the revision of the rules put forth by article 2103 of the Civil Code, the provisions that have experimental measures to protect the maternity of women workers and to define opportunities for reconciliation of working and living for the

majority of workers. It is hoped that the labour law, in the interpretation of the new rules of employment law, sets a critical objective and investigates their application without ideological prejudices. Then it calls on the social partners to implement original forms of advertising, in the context of active employment policies in order to help in understanding the importance of the new discipline of apprenticeship, a legal institution that offers young people opportunities to work and a conquest of their social dignity in the future. The same author concludes with this thought that the reformist drive in political stability made it possible to make a contribution to a new horizon of growth in Europe.