Nella riforma di *part-time* e intermittente per andare contro la "flessibilità cattiva" il bambino viene gettato via insieme all'acqua sporca

di Pierluigi Rausei [*]

Gli artt. 6 e 7 del Capo II del DDL AS n. 3249 del 5 aprile 2012 sulla riforma del lavoro, recante *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, si occupano di intervenire su due tipologie contrattuali rispettivamente riformata e introdotta dalla Riforma Biagi con riferimento alla possibilità di svolgere talune prestazioni lavorative ad orario ridotto o modulato e comunque flessibile: il lavoro a tempo parziale e il lavoro intermittente.
La volontà di combattere, comprensibilmente e giustamente, la "flessibilità cattiva" e di limitare l'utilizzo distorto e fraudolento delle forme contrattuali flessibili spinge, con particolare incidenza sui due contratti di cui si tratta, verso una scelta estrema volta a togliere qualsiasi possibilità di effettivo legittimo utilizzo da parte delle imprese, con speciale riguardo alle piccole e medie imprese.

Gli interventi sul lavoro a tempo parziale

Anzitutto, con riferimento al part-time, nella prospettiva di «incentivare l'impiego virtuoso dell'istituto, ostacolandone l'utilizzo quale copertura di utilizzi irregolari di lavoratori» (così nella relazione di accompagnamento), l'art. 6, comma 1, lett. *a*, del DDL, inserisce nell'art. 3, comma 7, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 (attuativo della Direttiva 97/81/CE relativa all'Accordo quadro europeo sul part-time, modificato dal decreto legislativo 26 febbraio 2001, n. 100 e dall'art. 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nonché, più di recente, dalla legge 12 novembre 2011, n. 183), una ulteriore disposizione obbligatoria con riferimento alle previsioni contrattuali collettive in tema di clausole elastiche e flessibili.
I contratti collettivi, infatti, oltre ad indicare le condizioni e le modalità con cui il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa o variarne in aumento la durata e ad individuare i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione di lavoro, devono altresì specificamente indicare le condizioni e le modalità con le quali il lavoratore può richiedere "la eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche".
L'art. 6, comma 1, lett. *b*, del DDL, inserisce a sua volta nell'art. 3, comma 9, del decreto legislativo n. 61/2000 la previsione secondo la quale sia i lavoratori affetti da patologie oncologiche (art. 12-*bis*,

[*] *Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero personale dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene*.

decreto legislativo n. 61/2000) che i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale abilitate al rilascio di titoli di studio legali (art. 10, comma 1, l. n. 300/1970) possono revocare il consenso alle clausole elastiche.
Il lavoro a tempo parziale, dunque, continua a risentire, senza dubbio più del necessario, dell'atteggiamento contraddittorio, si direbbe quasi schizofrenico, che accompagna l'istituto, sul piano legislativo, fin dal suo sorgere.
Perfino nella applicazione pratica quotidiana emerge la dicotomia reale alla quale s'ispira, tuttora, gran parte della dottrina, divisa fra opposti sentimenti:
- da un lato quello di chi vede nel part-time una occasione propizia di incremento dei livelli occupazionali (con particolare riferimento alla manodopera femminile e giovanile);
- dall'altro quello di chi teme che la riduzione di orario possa celare esclusivamente fenomeni di elusione da parte dei datori di lavoro in cerca di mere opportunità di risparmiare sul costo del lavoro (a danno dei lavoratori).

Se nel "Preambolo" della Direttiva 97/81/CE relativa all'Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale – concluso dall'Unice (Unione delle confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro), dal Ceep (Centro europeo dell'impresa pubblica) e dalla Ces (Confederazione europea dei sindacati) – si legge, fra l'altro, che l'Accordo «rappresenta la volontà delle parti sociali di definire un quadro generale per l'eliminazione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e per contribuire allo sviluppo delle possibilità di lavoro a tempo parziale su basi che siano accettabili sia per i datori di lavoro, sia per i lavoratori» e che gli Stati membri si sono impegnati a sviluppare «sistemi di protezione sociale capaci di adattarsi ai nuovi modelli di lavoro e di offrire una tutela sociale appropriata alle persone assunte nel quadro di queste nuove forme di lavoro», vero e proprio contraltare a questo "inno" alla flessibilità (elevato, peraltro, nel segno di una maggiore sicurezza sociale, oltreché di un aumento e un miglioramento dei livelli occupazionali) si pone la proposta di intervento legislativo contenuta nel DDL.
L'intervento prospettato appare in assoluta e netta controtendenza rispetto alle più recenti modifiche introdotte dal Legislatore con l'art. 22, comma 4, della legge n. 183/2011, il quale ha ripristinato (a far data dal 1° gennaio 2012) alcune fra le innovazioni sicuramente più incisive apportate dal decreto legislativo n. 276/2003, già abrogate dalla legge n. 247/2007, che consentono di "elasticizzare" e "flessibilizzare" la prestazione lavorativa del part-timer, mediante l'introduzione di clausole elastiche e flessibili, che permettono di variare l'orario di lavoro e di procedere a modificare la collocazione temporale della prestazione, in base alle esigenze organizzative datoriali e previa concordata informativa al lavoratore.
Se la legge n. 183/2011, come già il decreto legislativo n. 276/2003, muoveva verso l'obiettivo comunitario, chiaramente individuato, di incentivare l'occupazione di lavoratrici e lavoratori a tempo parziale – peraltro con l'ulteriore rafforzamento determinato dalla abrogazione dell'obbligo di ottenere il provvedimento di convalida da parte della Direzione territoriale (già provinciale) del lavoro volto a verificare la volontà della lavoratrice o del lavoratore nei casi trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale – ora, al contrario, la "riforma" muove in segno diametralmente opposto, con l'effetto, difficilmente evitabile, di disincentivare il ricorso al part-time anche nei casi in cui non vi è rischio di precarietà o di sfruttamento dei lavoratori.
Appare di tutta evidenza, infatti, almeno a quanti hanno una dimestichezza operativa con il lavoro in regime di part-time, come la traduzione legislativa dell'annunciata riforma potrà avere un peso non indifferente sul futuro utilizzo del lavoro a tempo parziale nel nostro ordinamento, appetibile, in termini di flessibilità dal lato impresa, proprio in ragione delle clausole elastiche e flessibili, come intuì Marco Biagi e come venne tradotto dal decreto legislativo n. 276/2003 e ripristinato solo pochi mesi or sono dalla legge n. 183/2011.
Se una nota positiva l'intervento di riforma sul part-time ce l'ha sta in ciò che manca. Nel paragrafo 2.4. del testo approvato dal Consiglio dei Ministri il 23 marzo 2012, infatti, per incentivare un «impiego virtuoso» del lavoro a tempo parziale, prospettava l'introduzione – per i rapporti part-time di tipo

verticale o misto – di un nuovo e specifico «obbligo di comunicazione amministrativa" che deve essere «contestuale al già previsto preavviso di cinque giorni da dare al lavoratore in occasione di variazioni di orario attuate in applicazione delle clausole elastiche o flessibili». Se, d'altronde, lo stesso Governo si affrettava a precisare che le nuove comunicazioni obbligatorie si sarebbero dovute effettuare «secondo modalità snelle e non onerose», e si citavano espressamente nel documento governativo «sms, fax o PEC», occorreva mettersi nei panni dei piccoli imprenditori (vale a dire di quanti hanno maggiormente utilizzato le clausole elastiche e flessibili) per comprendere se la praticità di un fax o di un sms (peraltro entrambi economicamente "onerosi") potesse competere con la posta elettronica certificata e, sotto altro profilo, se cinque giorni prima della prestazione richiesta e necessaria tale comunicazione obbligatoria fosse sempre materialmente effettuabile. In particolare, vi sarebbe stato da comprendere quali potessero essere i parametri oggettivi di valutazione che il testo normativo avrebbe potuto adottare sui tempi di adempimento dell'annunciato obbligo di comunicazione amministrativa, vale a dire se avrebbero potuto trovare spazio, come sarebbe stato necessario, quelle causali di "emergenza tecnica" o "produttiva" che hanno condotto non pochi contratti collettivi nazionali di lavoro (si pensi, ad esempio, ai CCNL Alimentari, Terziario, Turismo) ad abbreviare a due giorni il termine di preavviso richiamato dal Governo come limite temporale per il temuto nuovo obbligo informativo.
Ecco l'assenza di qualsiasi appesantimento e onere burocratico informativo ulteriore, rispetto al documento iniziale adottato "salvo intese", fornisce una timida luce alle disposizioni del DDL sul part-time altrimenti in ombra.

La residualità del lavoro a chiamata

L'art. 7, comma 1, lett. *a*, del DDL, abroga il comma 2 dell'art. 34 del decreto legislativo n. 276/2003, di fatto eliminando la possibilità di ricorrere alla stipula di contratti di lavoro intermittente (detto anche "a chiamata" o "job on call") per le prestazioni lavorative rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati. Si appresta così a scomparire dall'ordinamento una delle disposizioni della Riforma Biagi che avevano maggiormente contrastato il lavoro sommerso consentendo a migliaia di lavoratori, di prestare la propria attività lavorativa sotto idonea copertura assicurativa e previdenziale.
D'altro canto, l'art. 7, comma 1, lett. b), del DDL introduce nel corpo dell'art. 35 del decreto legislativo n. 276/2003 un nuovo comma 3-bis, in base al quale prima dell'inizio della prestazione lavorativa del lavoratore intermittente il datore di lavoro deve darne comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio indicandone la durata (con modalità semplificate individuate con apposito decreto interministeriale). Per ciascun lavoratore per il quale sia stata omessa la comunicazione preventiva è altresì prevista una sanzione pecuniaria amministrativa da euro 1.000 ad euro 6.000 non ammessa alla procedura di diffida precettiva (di cui all'art. 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124).
Se l'introduzione di un obbligo informativo ulteriore per le assunzioni a chiamata può essere un utile strumento di contrasto all'abuso fraudolento dell'istituto, non si comprende davvero per quale ragione debba essere prevista una comunicazione accessoria anziché, realmente in ottica di semplificazione, una integrazione della comunicazione obbligatoria effettuata mediante modello UniLav, anch'essa preventiva, già esistente ed inserita nel sistema informatizzato delle comunicazioni obbligatorie accessibile a tutti gli organismi di vigilanza, con la quale comunicare la durata prevedibile della prestazione lavorativa intermittente.
D'altra parte, anche l'ammontare della sanzione appare totalmente incongruo e asistematico rispetto al valore della condotta antidoverosa: si tratta di una omessa comunicazione, non già di una mancata attivazione di trattamenti sostanziali di tutela. Se raffrontata con inadempimenti del tutto similari, quelli in materia di comunicazioni obbligatorie appunto, salta all'occhio immediatamente la discrasia fra la

sanzione amministrativa prevista per quelle violazioni – da100 a 500 euro, art. 19, comma 3, del decreto legislativo n. 276/2003 – e quella che si vorrebbe oggi irrogare per la mancata comunicazione preventiva dei giorni di effettiva chiamata.
Con l'art. 7, comma 1, lett. *c*, del DDL vengono, inoltre, abrogati gli artt. 37 e 40 del decreto legislativo n. 276/2003.
Se l'abrogazione dell'art. 34, comma 2, del decreto legislativo n. 276/2003 elimina la possibilità di attivare il lavoro intermittente per profili soggettivi, quella dell'art. 40 provoca ulteriori effetti immediati dirompenti, giacché elimina la facoltà di avviare rapporti di lavoro a chiamata per profili oggettivi con riguardo allo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente per le attività individuate dal decreto ministeriale 23 ottobre 2004, mediante rinvio alla tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657. Pertanto, se la riforma approderà con tale testo alla versione definitiva, anche le causali oggettive per l'intermittente saranno fortemente incise, dovendosi fare riferimento esclusivamente alle esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.
Anche l'abrogazione dell'art. 37 interviene su due profili fondamentali della normativa oggi vigente: abrogando il primo comma, infatti, ai lavoratori intermittenti con obbligo di risposta alla chiamata per prestazioni da rendersi il fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità deve essere corrisposta anche ove non vi sia stata una effettiva chiamata nei periodi di riferimento; l'abrogazione del comma 2, invece, elimina la facoltà riconosciuta dal decreto legislativo n. 276/2003 ai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale di individuare ulteriori periodi predeterminati nei quali poter assumere con contratto di lavoro intermittente. Tuttavia la disposizione necessita di essere coordinata con ciò che resterebbe nell'art. 34, comma 1, giacché nel consentire l'instaurazione di rapporti di lavoro intermittente "per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno" il decreto legislativo n. 276/2003 espressamente sancisce «ai sensi dell'art. 37». Se, dunque, dovesse intendersi l'abrogazione dell'art. 37 come abrogazione *tout court* anche dell'intermittente per periodi temporali predeterminati, anche tale tipologia di lavoro a chiamata scomparirebbe dall'ordinamento. Ove, invece, la norma non avesse tale effetto, mancherebbe comunque un riferimento normativo utile a parametrare la "determinatezza" dei periodi, vale a dire occorrerebbe indicare esplicitamente i periodi nell'art. 34, comma 1, modificato dal DDL (come oggi fa l'art. 37, comma 1, che il DDL abroga) ovvero assegnare tale compito alla contrattazione collettiva (come oggi fa l'art. 37, comma 2, che il DDL vuole parimenti abrogato).
Il comma 2 dell'art. 7 del DDL prevede uno specifico regime transitorio, stabilendo che i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti da soggetti con meno di 25 anni o con più di 45 anni cessano di produrre effetti alla scadenza dei 12 mesi dalla data di entrata in vigore della riforma.
Resterebbe, quindi, del tutto residuale la possibilità di contrastare il lavoro sommerso con il contratto di lavoro a chiamata nell'odierno disegno riformatore. Già nel recente passato per 176 giorni (dal 1° gennaio al 24 giugno 2008) il Legislatore, per effetto dell'articolo 1, comma 45, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, attuativa del Protocollo del 23 luglio 2007, era intervenuto per limitare il lavoro a chiamata, all'epoca drasticamente abrogandone del tutto la disciplina, ripristinata con l'art. 39, commi 10 e 11, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, è tornata pienamente in vigore la normativa sul lavoro intermittente. Peraltro, il ricorso al lavoro intermittente aveva già rappresentato, ancor prima della abrogazione e del suo ripristino, una importante valvola di emersione per molta parte delle aziende dei pubblici esercizi, delle attività stagionali e di quelle turistico-recettizie, ma anche per non pochi segmenti del commercio e dei servizi alla persona.
Occorre dunque chiedersi, ora come allora, a che cosa serva, in concreto, il lavoro a chiamata per capire se questa tipologia contrattuale sia quel temuto e osteggiato "imbarbarimento" del lavoro e fonte di assoluto "precariato". In realtà, visto dalla prospettiva di un operatore del lavoro, senza pregiudizi né preconcetti ideologici, il lavoro intermittente è intervenuto a soccorrere i pensionati che arrotondavano la

pensione fingendosi "lavoratori occasionali", i giovani studenti (liceali e universitari) che per lavorare – durante le vacanze o nei rientri alle città di origine per i fuori sede – erano costretti a sottoscrivere incredibili contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, e così pure ha dato la dignità di un lavoro assicurato (anche contro la piaga degli infortuni sul lavoro, in ragione delle previsioni normative che ne tutelano la sicurezza dei luoghi di lavoro e l'adozione delle misure di protezione e prevenzione) a quanti ricorrono nei fine settimana ad un "secondo lavoro". L'uso non distorto del lavoro intermittente, quindi, permette un ridotto ricorso ad ipotesi di lavoro "grigio" o irregolare, ma anche di lavoro "nero" propriamente sommerso.
L'impiego del lavoro a chiamata in settori come l'edilizia, ovvero l'utilizzo di tale tipologia contrattuale quale unica forma di lavoro per chi è in cerca di occupazione, aveva determinato l'urgenza di un intervento normativo, però anche il DDL del 5 aprile 2012 si pone sulla medesima falsariga della legge n. 247/2007, giungendo a limitare il lavoro intermittente senza coerenti valutazioni d'insieme, ma con sforbiciate nette che, peraltro, non intervengono a garantire l'uso regolare dello strumento, come invece ci si sarebbe atteso, né lo imbriglia, come auspicato, nella certezza del diritto, in quanto il sistema di comunicazione preventiva della chiamata al lavoro si pone *extra ordinem* e perciò si caratterizza per una dubbia efficienza e una scarsa effettività.