Le novità della riforma del mercato del lavoro in materia di lavoro a tempo parziale

di Luca Apollonio, Dimitri Giardino

L'art.6 del DDL di riforma del mercato del lavoro presentato lo scorso 4 aprile dal Consiglio dei Ministri, introduce alcune novità in materia di lavoro a tempo parziale, ed in particolare in materia di clausole elastiche e flessibili.
L'intervento, che dovrà in ogni caso passare il vaglio parlamentare, si propone quale obiettivo quello di disciplinare l'istituto del c.d. "diritto di ripensamento" da parte del lavoratore in merito al patto di flessibilità stipulato con il datore di lavoro.
Ampio margine di autonomia viene lasciato alla contrattazione collettiva: spetterà infatti ai contratti collettivi "tipizzare" le clausole flessibili da inserire nel contratto, determinando, inoltre, le «condizioni e le modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole elastiche o flessibili». Al tempo stesso viene riconosciuta ai lavoratori studenti e a quelli affetti da patologie oncologiche la possibilità di revocare, in ogni caso, il consenso prestato.
Con riferimento all'istituto del ripensamento del lavoratore la riforma si pone in linea di discontinuità con i precedenti interventi normativi ed in particolare con l'art. 46 del decreto legislativo n. 276/2003 che, modificando il testo previgente del decreto legislativo n. 61/2000, aveva abolito la regolamentazione legale del diritto di ripensamento.
Invero, la relazione accompagnatoria alla bozza di riforma che era stata presentata dal Ministro del Welfare Elsa Fornero lo scorso 23 marzo, prevedeva, con riferimento all'istituto del part-time verticale e misto, l'obbligo a carico dei datori di lavoro che intendessero avvalersi delle clausole elastiche e flessibili, di procedere ad una comunicazione amministrativa contestuale al preavviso da rendere a favore del lavoratore.
Nella sua formulazione finale, la norma si limita a disciplinare il diritto di ripensamento del lavoratore, mentre non viene più menzionato l'istituto della comunicazione amministrativa quale condizione per avvalersi degli strumenti di flessibilizzazione del part-time.
Risulta evidente come la previsione di un tale adempimento amministrativo, pur motivato dalla necessità di prevenire utilizzi impropri delle clausole elastiche e flessibili, avrebbe rappresentato un elemento di irrigidimento nella disciplina dell'istituto; non a caso la stessa relazione sopra menzionata si era premurata di precisare che le nuove comunicazioni obbligatorie sarebbero dovute avvenire «secondo modalità snelle e non onerose», quali a titolo esemplificativo gli sms, il fax o la PEC.
Un tale irrigidimento della normativa del part-time si sarebbe inoltre dimostrato in netta contraddizione con gli ultimi interveti legislativi in materia, ed in particolare con quanto recentemente previsto dall'art. 22 della legge di stabilità 2012 (l. n. 183/2011), la quale con l'obiettivo di favorire l'utilizzo del part-time, aveva abrogato le disposizioni del decreto legislativo n. 61 del 2000 che subordinavano l'ammissibilità delle clausole elastiche e flessibili alla loro previsione e regolamentazione dalla contrattazione collettiva

e che subordinavano l'accordo di trasformazione da full-time a part-time alla convalida da parte della Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente.
È pur vero, comunque, che l'introduzione di un tale adempimento si sarebbe posta in linea con i principi ispiratori della riforma, ossia la volontà di «preservare gli usi virtuosi e limitare quelli impropri» degli istituti contrattuali, garantendo il corretto utilizzo dell'istituto e prevenendo atteggiamenti opportunisti da parte di quei datori di lavoro interessati esclusivamente a risparmiare sul costo del lavoro.
Tuttavia, il mancato recepimento di tale adempimento nella versione finale della norma oggetto di esame, si spiega, presumibilmente, in ragione del prevalere, sulle preoccupazioni sopra indicate, della necessità di non deprimere il ricorso all'istituto a causa dell'introduzione di formalismi e di elementi di burocratizzazione, preservandone le finalità quale strumento a favore dei livelli occupazionali (specie femminili e giovanili).