

Legge 14 febbraio 2003, n. 30: Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro

E' stata approvata con legge 14.02.03 n. 30 la delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro.

Il provvedimento ora si tradurrà in apposito decreto legislativo che, disciplinerà in maniera concreta i singoli istituti.

Faccio seguito con un breve sunto elaborato da questo studio.

Avv. Fabio Petracchi

Il 5 febbraio 2003 il Senato ha approvato il d.d.l. n. 848, contenente la delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro, d.d.l. inizialmente presentato al Senato il 25 settembre 2002 e modificato successivamente dalla Camera.

La legge 14 febbraio 2003, n. 30 (data di entrata in vigore: 13 marzo 2003) trova i propri fondamenti nel *Libro bianco sul Mercato del lavoro* del ministro Maroni, presentato il 3 ottobre 2001 e finalizzato ad introdurre, anche nel nostro ordinamento, strumenti e modelli di flessibilità tratti dall'esperienza di altri Paesi europei e, in modo particolare, da quella statunitense.

L'approvazione di tale legge ha subito suscitato una pluralità di reazioni di segno opposto ed ha attirato le critiche di molti, i quali lamentano la sempre crescente frammentazione del diritto del lavoro che consegue a tale previsione normativa, che disciplina ed amplia notevolmente varie forme di "elasticità" nel mercato del lavoro, inizialmente introdotte dalla legge n. 196/197 (c.d. Pacchetto Treu), che conducono inevitabilmente ad una sempre maggiore precarietà dei rapporti di lavoro.

Accanto alla tipologia, per così dire classica, del lavoro a tempo indeterminato (pieno o Part-time) ed a quella del rapporto a tempo determinato, si possono menzionare il lavoro interinale, il contratto di apprendistato e di formazione e lavoro, le borse di lavoro ed altre figure contrattuali caratterizzate da finalità formative e di orientamento, quali gli stage ed i tirocini.

La legge delega si compone di 10 articoli, i quali si occupano di disciplinare il collocamento, la somministrazione di personale e manodopera, l'intermediazione illecita (con abrogazione della legge n. 1369/690), il trasferimento di azienda e di ramo d'azienda (art. 1); di riordinare i contratti a contenuto formativo e dei tirocini (art. 2); di riformare la disciplina del lavoro a tempo parziale (art. 3); di disciplinare alcune peculiari forme di rapporto, quali il lavoro a chiamata, temporaneo, coordinato e continuativo, occasionale, accessorio ed a prestazioni ripartite (art. 4); di certificazione dei rapporti di lavoro e arbitrato (art. 5).

Per quanto riguarda il primo punto il Governo viene delegato a regolare, tramite uno o più decreti legislativi, i principi fondamentali del collocamento (sia pubblico che privato) e della somministrazione di manodopera, sulle direttive dello snellimento, semplificazione, modernizzazione e razionalizzazione dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

In particolare si elimina il vincolo dell'oggetto sociale esclusivo per le imprese di fornitura di lavoro temporaneo e si ammette la somministrazione di manodopera anche a tempo indeterminato (cioè con personale dipendente in modo stabile dalla ditta fornitrice), nonché si prevede che la genuinità degli appalti venga garantita dalla certificazione ad opera di enti bilaterali sindacali, di strutture pubbliche competenti ed anche delle Università, ciò al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro (art. 5).

Sempre all'art. 1 della legge n. 30/03 viene poi prevista la revisione della normativa che disciplina il trasferimento d'azienda (D.Lgs. 2 febbraio 2001, n. 18), in modo da realizzare un completo adeguamento alla normativa comunitaria, ponendo quale requisito necessario l'autonomia funzionale del ramo di azienda nel momento del suo trasferimento.

L'art. 2 si occupa di delegare il Governo a revisionare i rapporti da lavoro a contenuto formativo, in conformità agli orientamenti comunitari in materia di aiuti di Stato alla occupazione ed in attuazione degli obiettivi già evidenziati dalla legge 196/97, in modo da valorizzare la formazione svolta in azienda e raccordare e migliorare il passaggio da istruzione a formazione, permettendo di conseguenza un migliore inserimento e reinserimento dei lavoratori nelle aziende.

La legge delega mira poi a favorire il ricorso al lavoro a tempo parziale, soprattutto per incrementare il tasso di occupazione delle donne, dei giovani e dei lavoratori con più di 55 anni, prevedendo agevolazioni per le prestazioni di lavoro supplementare e per forme flessibili ed elastiche di tale tipologia contrattuale, anche a tempo determinato.

L'art. 4 introduce nuove tipologie flessibili di lavoro, quali il lavoro a chiamata (nel quale il lavoratore offre la propria disponibilità in un arco di tempo e può essere chiamato a prestare la propria attività con preavviso molto breve e per un tempo limitato), il lavoro a prestazioni ripartite (o *job sharing*, dove due o più lavoratori si dividono prestazioni da svolgere e stipendio), il lavoro occasionale, il lavoro accessorio, il lavoro coordinato e continuativo (per il quale si prevede un utilizzo solamente per prestazioni a tempo determinato).

La legge ammette inoltre che si possa ricorrere al lavoro a tempo determinato ed al lavoro temporaneo anche per soddisfare le quote obbligatorie di assunzione di lavoratori disabili ex legge n. 68/99 (art. 4, lett. B, punto 1).

Uno degli aspetti maggiormente dibattuti in sede parlamentare e dottrinale concerne l'art. 5 l. 30/03, il quale affida la certificazione (pur sempre volontaria) della genuinità del contratto intercorso tra le parti a enti bilaterali costituiti su iniziativa delle organizzazioni dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, oppure a strutture pubbliche competenti in materia, nonché alle Università, attribuendo al contratto così certificato piena forza legale ed ammettendo il ricorso in giudizio solo nel caso di erronea qualificazione del programma negoziale così certificato o di difformità tra questo ed il programma negoziale effettivamente realizzato dalle parti, con l'obbligo in questo caso di svolgere il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. davanti allo stesso organo certificatore e, in ogni caso, all'accertamento giudiziale non si riconoscono effetti retroattivi.

Da rilevare, inoltre, quanto riportato all'art. 8 l. n. 30/2003 in tema di delega per la razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, tramite la "definizione di un quadro regolatorio finalizzato alla prevenzione delle controversie di lavoro in sede conciliativa, ispirato a criteri di equità ed efficienza", previsione criticata da alcuni come comportante pregiudizi per i lavoratori.

Nell'attesa dei decreti di attuazione si può comunque osservare la notevole precarietà derivante da quanto contenuto nella legge sommariamente analizzata, in particolar modo per i giovani, in quanto, se da un lato vengono ampliate le tipologie contrattuali cui è possibile ricorrere, dall'altro esse si caratterizzano sempre più quali rapporti incerti ed instabili.