

LA LEGGE DELEGA N. 30/03
(Delega al Governo in materia di occupazione e lavoro)

Relazione del seminario tenuto in Roma, in data 29.05.2003 dall'avvocato Petracci per i
rappresentanti di Unionquadri

Indice:

1. Il quadro socio-politico – 2. Il quadro normativo di riferimento – 3. Gli istituti ed i rapporti interessati: a) *collocamento*; b) *contratti e contenuto formativo e tirocini*; c) *lavoro a tempo parziale*; d) *nuove tipologie di lavori*; e) *la certificazione*.

1. Il quadro socio-politico di riferimento

Il titolo V° del Codice Civile fornisce una disciplina basilare del rapporto di lavoro subordinato che ruota intorno all'articolo 2094 del Codice medesimo.

Intorno agli anni 60, questa normativa è stata integrata con specifiche discipline di tutela finalizzate a limitare l'autonomia privata-contrattuale in determinati ambiti, dove la posizione di parte debole del lavoratore dipendente era maggiormente evidente.

I successivi momenti di crisi del mercato del lavoro, nonché la diversa strutturazione dell'organizzazione aziendale e del lavoro inducevano il legislatore e le parti sociali a rimuovere determinati limiti.

Fu così che opportune aperture erano individuate per il lavoro a termine, per il collocamento, per i contratti di lavoro svincolati dagli schemi classici in tema di orario.

Si passava così dal semplice divieto o dalla limitazione legale, a forme di filtro - autorizzazione di natura amministrativa o connesse a previsioni della contrattazione collettiva.

2. Il quadro normativo generale

L'evoluzione cui si è fatto cenno approdava a diversi provvedimenti legislativi.

Un ruolo preminente compete al DLGS 196/97 c.d. pacchetto Treu espressione del concetto di flessibilità maturato dai Governi di centro sinistra.

Anche sulla scia della normativa comunitaria, sempre più presente nel rapporto di lavoro, seguivano ulteriori interventi legislativi che dal 2000 in poi rimuovevano numerosi vincoli in tema di lavoro a tempo determinato, lavoro a tempo parziale, orario di lavoro.

Il passaggio al Governo di centro destra conferiva un ruolo preminente alla flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro, vista in questo caso non tanto come rimedio all'emergenza occupazionale, quanto piuttosto come tappa obbligata di nuovi rapporti economici e aziendali.

Si arrivava così ad un programma di ampio respiro sintetizzato nel c.d. libro bianco, nel Patto per l'Italia e quindi nella conseguente espressione legislativa data dal disegno di legge 848.

In concreto questi principi vengono tradotti nella legge delega 30/2003 cui dovrà attenersi il successivo e definitivo intervento legislativo del Governo delegato a disciplinare con appositi decreti la materia.

Va peraltro notato che la legge delega non compendia l'intero iniziale disegno di legge 848 e quindi il contenuto del libro bianco.

Il provvedimento di legge delega non prende infatti in considerazione la materia degli ammortizzatori sociali e neppure le esigenze di flessibilità – autonomia individuale nell'ambito del rapporto c.d. derogabilità assistita.

3. Gli istituti ed i rapporti interessati

Sintetizzeremo gli interventi della legge delega sui principali istituti della disciplina del rapporto di lavoro.

Si tratta per la gran parte di istituti connessi all'ingresso nel mercato del lavoro o comunque destinati ad un impatto immediato sulla stessa c.d. flessibilità in entrata. Per chiarezza, non si tratta di mansioni, licenziamenti, retribuzione.

Partiremo pertanto proprio dal mercato del lavoro e dal collocamento – decentramento della manodopera.

3.a) Il collocamento

La materia è stata oggetto di recenti interventi legislativi sintetizzati nel DLGS 297/2002.

Nella sostanza risulta già demolito il vecchio sistema del collocamento pubblico.

La materia è stata in parte affidata per la parte amministrativa alla competenza delle Regioni.

Si ritiene che la recente modifica del titolo V° della Costituzione non modifichi i termini delle competenze, restando l'ordinamento civile che la gran parte degli studiosi della materia sostengono rappresenti anche il contratto di lavoro, alla competenza statale.

La vera modifica riguarda invece la definitiva e chiara attribuzione del collocamento a soggetti privati, quali associazioni anche sindacali, consulenti del lavoro ed il definitivo superamento del divieto di interposizione di manodopera (legge 1369/60) consentendo il c.d. "staff leasing" affitto di manodopera a già menzionati soggetti.

3.a.1) Il trasferimento di ramo d'azienda

E' collocato quale strumento atto ad interagire sul mercato del lavoro in funzione di esternalizzazione della manodopera mediante il trasferimento all'esterno di rami d'azienda e talvolta di semplici reparti.

Sino ad oggi la giurisprudenza ammette una simile possibilità, solo laddove la struttura trasferita possedesse una propria autonomia funzionale all'atto del trasferimento tale da consentirle l'inserimento nel mercato come autonoma realtà aziendale.

La legge delega amplia tali limiti riconoscendo il trasferimento del ramo d'azienda, laddove il complesso trasferito possieda una propria autonomia funzionale all'atto del trasferimento.

Sarà pertanto sufficiente la semplice precostituzione del requisito all'atto del trasferimento.

3.b) Contratti formativi e tirocini

La legge si propone il potenziamento dello strumento dell'apprendistato e la valorizzazione del contratto di formazione e lavoro mediante la specializzazione – diversificazione dei moduli formativi.

Specifici contratti e finalità formative sono previsti per il reinserimento delle donne con oneri di famiglia e degli ultracinquantenni.

3.c) Lavoro a tempo parziale

Si propone in sede legislativa la rimozione dei limiti alla flessibilità nell'ambito dell'orario ridotto superando la necessità di specifiche autorizzazioni demandate alla contrattazione collettiva, consentendo ampio spazio all'autonomia contrattuale che potrà limitarsi ad indicare nel contratto le ragioni per cui si è ricorsi al tempo parziale.

3.d) Nuove tipologie di lavori

Sono previste nuove forme di rapporto di lavoro modulate in alternativa alla subordinazione e sulla diversa impostazione dei tempi e delle modalità della prestazione.

Viene menzionato il lavoro "a chiamata" con la previsione di apposita indennità per i tempi di non lavoro (indennità di disponibilità).

E' prevista inoltre una disciplina di tutela nell'ambito della prestazione coordinata-continuativa, che verrà appositamente differenziato dalla prestazione eccezionale che non potrà durare oltre trenta giorni.

Sono previsti inoltre moduli sperimentali di lavoro per disoccupati giovani o che abbiano superato i 45 anni di età.

3.e) Cooperative

Già la legge 142/2001 sollecitata da recente evoluzione giurisprudenziale aveva introdotto una parziale assimilazione tra il rapporto di lavoro dipendente e quello nell'ambito delle cooperative.

Si prevedeva l'instaurazione accanto al rapporto associativo di un separato rapporto di lavoro autonomo o subordinato.

Era altresì prevista l'applicabilità dei contratti collettivi di settore e, con determinati limiti, della normativa in tema di licenziamenti. Quale strumento di tutela giudiziale era prevista la competenza del tribunale del lavoro.

La legge delega introduce un sostanziale ripensamento di tali innovazioni.

Essa introduce il principio dell'automatico licenziamento in concomitanza con la cessazione del vincolo associativo e applicazione al posto della retribuzione contrattuale dei soli minimi retribuiti collettivi, l'esclusione della competenza del Giudice del lavoro, laddove sia in discussione la prestazione mutualistica.

3.f) La certificazione

Si tratta di un istituto del tutto innovativo destinato a produrre degli accertamenti preventivi dotati di ufficialità in grado di prevenire il contenzioso sulla natura dei rapporti instaurati.

L'attività di certificazione è demandata a specifici organi quali enti bilaterali, strutture pubbliche, università.

La certificazione può essere impugnata innanzi al Giudice solo laddove sia erronea la definizione conferita al rapporto o esso finisce con il discostarsi dalla previsione certificata.

In tal caso sarà propedeutico all'azione ed obbligatorio il ricorso in sede conciliativa all'organo che ha certificato il rapporto.