



Corso di dottorato di ricerca in Scienze Giuridiche  
Curriculum Diritto dell'Impresa e dei Trasporti

Ciclo XXX

Ripensare al *part time*, ripensare *il part time*?  
Il lavoro a tempo parziale fra sfide demografiche e crisi finanziaria

Dottoranda

Supervisore

Dott.ssa Alida Cimarosti

Chiar.ma Prof.ssa Marina Brollo

Anno 2018

# Ripensare al *part time*, ripensare il *part time*? Il lavoro a tempo parziale fra sfide demografiche e crisi finanziaria

Dott.ssa Alida Cimarosti

## Capitolo 1: *Active ageing* e attuali sfide del mercato del lavoro

1. L'evoluzione demografica: un'analisi quali-quantitativa
2. La promozione dell'invecchiamento attivo da parte dell'Europa
3. Le conseguenze della riforma delle pensioni del 2012 sull'occupazione dei giovani e degli anziani
4. Il difficile rapporto fra equità sociale e sostenibilità finanziaria

## Capitolo 2: Il lavoro a tempo parziale come risposta alle sfide europee

1. Il lavoro a tempo parziale ante direttiva
  - 1.1. Dalla subordinazione alle subordinazioni: il *part-time* prima del 1984
  - 1.2. La prima disciplina legale: l'art. 5, L. n. 863/1984
    - 1.2.1. Contenuto dell'art. 5, L. n. 863/1984
      - 1.2.2. Limiti e lacune dell'art. 5, L. n. 863/1984
      - 1.2.3. Gli interventi correttivi
      - 1.2.4. La direttiva 97/81/CE e la sentenza n. 45/2000 della Corte Costituzionale
2. L'attuazione originaria nel D. Lgs. n. 61/2000
  - 2.1. L'intervento modificativo del D. Lgs. n. 100/2001
  - 2.2. (segue) Il lavoro a tempo parziale nel D. Lgs. n. 61/2000 dopo le modifiche del 2001
    - 2.2.1. Nozione di lavoro a tempo parziale
    - 2.2.2. Forma e contenuto del contratto
    - 2.2.3. Durata della prestazione lavorativa: lavoro supplementare e straordinario
    - 2.2.4. Collocazione temporale dell'orario di lavoro: clausole elastiche
    - 2.2.5. Principio di non discriminazione e *pro rata temporis*
    - 2.2.6. Trasformazione del rapporto di lavoro

## Capitolo 3: La riforma della riforma

1. La c.d. Riforma Biagi: D. Lgs. n. 276/2003
2. (segue) Il D. Lgs. n. 61/2000 dopo la riforma del 2003
  - 2.1. Nozione di lavoro a tempo parziale
  - 2.2. Forma e contenuto del contratto
  - 2.3. Durata della prestazione lavorativa: il lavoro supplementare e le nuove clausole elastiche
  - 2.4. Collocazione temporale dell'orario di lavoro: le clausole flessibili
  - 2.5. Trasformazione del rapporto di lavoro
  - 2.6. Autonomia collettiva e autonomia individuale
  - 2.7. Art. 12-bis e "diritto al *part-time*"
3. Il Protocollo sul Welfare e la L. n. 247/2007
4. Diritto alla trasformazione e ricorso a strumenti di flessibilità nella contrattazione collettiva
5. Il ritorno al passato: L. n. 183/2011
6. La contrattazione di prossimità: D.L. n. 183/2011 e L. n. 148/2011

7. La c.d. Riforma Fornero e la reintroduzione del diritto di ripensamento
8. Il ricorso al *part-time* prima del *Jobs Act*
  - 8.1 Il lavoro a tempo parziale: una questione di quasi sole donne
  - 8.2 Il *part-time* come strumento tradizionale di conciliazione vita-lavoro
9. Un ammortizzatore sociale anomalo: il *part-time* involontario

#### **Capitolo 4: Il *part time* al tempo del *Jobs Act***

1. Definizione (art. 4)
2. Forma e contenuti del contratto di lavoro *part-time* (art. 5)
  - 2.1. La forma scritta e le conseguenze della sua mancanza
  - 2.2. L'assenza di obblighi di informazione in capo al datore
  - 2.3. Gli obblighi di puntuale indicazione;
  - 2.4. L'articolazione del *part-time* in turni programmati
3. Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche (art. 6)
  - 3.1. Lavoro supplementare
  - 3.2. Lavoro straordinario
  - 3.3. Clausole elastiche
4. Trattamento del lavoratore a tempo parziale (art. 7)
5. Trasformazione del rapporto (art. 8)
  - 5.1. Dal tempo parziale al tempo pieno
  - 5.2. Dal tempo pieno al tempo parziale: le ipotesi di “diritto al *part-time*”
    - 5.2.1. Le patologie oncologiche e cronic-degenerative  
ingravescenti
    - 5.2.2. Il *part-time* in luogo del congedo parentale
    - 5.2.3. Lavoratrici inserite in percorsi di protezione
6. Sanzioni (art. 10)
7. Contratti collettivi (art. 51)
8. Compatibilità del D. Lgs. n. 81/2015 con la Dir. 97/81/CE e con le nuove esigenze europee
  - 8.1. Ulteriori aspetti problematici legati all'abrogazione dell'obbligo di  
informazione
  - 8.2. Le nozioni di lavoratore a tempo parziale e lavoratore a tempo pieno  
comparabile
  - 8.3. Il problema dell'estensibilità del principio di proporzionalità
  - 8.4. Principio volontaristico, obbligo di trasformazione e oneri per le p.m.i.
  - 8.5. Le clausole elastiche come strumento per l'incremento del ricorso al *part-time*
  - 8.6. Diritto di ripensamento e principio volontaristico

#### **Capitolo 5: I diversi strumenti di uscita ‘anticipata’ (totale o parziale) dal mercato del lavoro**

1. La *ratio* della pensione di anzianità, ora anticipata, rispetto alla pensione di vecchiaia
2. La riforma degli ammortizzatori sociali ad opera dei D. Lgs. n. 22/2015 e D. Lgs. n. 148/2015
  - 2.1. Naspi
  - 2.2. CIGS e CDS
  - 2.3. Fondi di solidarietà
3. La contribuzione volontaria
4. L'opzione donna

5. L'uscita concessa dalla previdenza complementare
6. L'isopensione
7. Il *part-time* agevolato
8. Le novità introdotte dalla legge di stabilità per il 2017
  - 8.1. L'APE volontaria
  - 8.2. L'APE aziendale
  - 8.3. L'APE sociale
  - 8.4. La RITA
  - 8.5. Misure per i lavoratori precoci

## **Capitolo 6: Ripensare al *part time* in uscita alla luce dei fallimenti**

### *I parte*

1. I passati tentativi legali di 'staffetta generazionale'
2. L'idea di staffetta generazionale ha ancora ragion d'essere vista l'evoluzione delle competenze?
3. Le nuove staffette: i progetti regionali e gli accordi collettivi
4. Uno sguardo ad oltralpe: *le contrat de génération*

### *II parte*

1. Il *part-time* agile
2. Il *part-time* abbinato agli strumenti previdenziali di uscita anticipata
3. Il *part-time* per i malati cronici abbinato agli strumenti di assistenza
4. Un sistema di pensionamento progressivo prendendo spunto dalla *retraite progressive*

### *Bibliografia*

## Capitolo 1: *Active ageing* e attuali sfide del mercato del lavoro

### 1. *L'evoluzione demografica: un'analisi quali-quantitativa*

A differenza del XX secolo che verrà ricordato come il secolo della grande crescita demografica in tutto il mondo, il XXI secolo sarà invece quello del suo forte invecchiamento. Va segnalato infatti che il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione, progressivo e inarrestabile da qualche decennio, si accompagna ad una graduale riduzione della fascia relativa alla popolazione giovane e alla fascia dell'età adulta; questo quadro dovrebbe comportare una riorganizzazione progressiva della società e dell'economia che trasli strutture produttive, ma anche strutture di welfare e consumi dai giovani verso gli anziani.

Nel nostro Paese, l'invecchiamento della popolazione e della forza lavoro è il frutto di due principali fattori, quali l'aumento della speranza di vita (nel 2016<sup>1</sup>, la speranza di vita alla nascita è giunta a 80,6 anni per gli uomini e a 85 anni per le donne) e la parallela diminuzione del tasso di natalità che ha fatto seguito al cd. *baby boom* degli anni '50 e '60 del secolo scorso. Infatti, a partire dal 2008 in poi<sup>2</sup>, le nascite si sono fortemente ridotte sia da donne italiane sia da donne straniere: in otto anni sono nati oltre 84.000 bambini in meno (-14,8%), in media circa 10.500 nati in meno l'anno; tra il 2008 e il 2016 sono diminuite le generazioni di bambini tra 0 e 5 anni di età che frequentano gli asili o i nidi. Il tasso di natalità è passato da 9 nati per mille abitanti nel 2012 a 7,8 nati per mille abitanti nel 2016.

Secondo i dati ISTAT, nel 2016 la struttura per età della popolazione italiana è alquanto sbilanciata, con un'età media di circa 45 anni e una quota di over 65 superiore al 22%; al

---

<sup>1</sup> Fonte: ISTAT, *Indicatori di mortalità della popolazione residente* relativi all'anno 2016, pubblicati il 24 ottobre 2017.

<sup>2</sup>I dati del presente paragrafo, ove non diversamente indicato, sono ripresi da ISTAT, *Il futuro demografico del Paese*, aprile 2017, in [www.istat.it](http://www.istat.it), e da Isfol, *Invecchiamento delle forze di lavoro: questioni aperte e dinamiche di mercato*, dicembre 2015, in [www.isfol.it](http://www.isfol.it)

contempo, si registrano valori più bassi nelle fasce di età della prima infanzia, che riflettono il calo delle nascite a cui si assiste negli ultimi anni, mentre valori più alti vi sono nella fascia 41-55 anni, cioè la popolazione in tarda età attiva.

Tale ultima fascia nel 2025, cioè quando sarà la fascia dell'età 49-63 anni, sarà anche numericamente la più ampia; la popolazione in età attiva quindi tende ad invecchiare e anche a diminuire, scendendo al 63% del totale rispetto al 64,3% del 2016.

Arrivando al 2045, la popolazione in età attiva scenderà al 54,3% del totale, con un'età media della popolazione in salita verso i 50 anni circa; a tale data, la quota di over 65 sarà del 33,7%, grazie anche all'apporto delle fasce di popolazione appartenenti al cosiddetto "baby boom", che allora apparterranno alla fascia di età compresa tra i 69 e gli 83 anni.

Considerando quindi la futura evoluzione demografica del Paese, un elemento che sicuramente si evidenzia è l'aumento progressivo della popolazione in età anziana, in un ambito compreso tra il 31,9% e il 35,6% del totale; contestualmente, la popolazione in età attiva sarà tra il 52,8% e il 55,8% del totale, mentre la fascia di età fino ai 14 anni si ridurrà tra il 10,4% e il 13,4%.

Nel lungo termine, invece, l'età media della popolazione raggiunge un massimo di 50,3 anni nel 2057, scendendo fino a 50,1 nel 2065, grazie soprattutto alla progressiva estinzione degli individui nati tra il 1961 e il 1975.

Anche la popolazione in età attiva fa registrare un'inversione di tendenza: dopo il raggiungimento del minimo nel 2050 (53,9%), ci sarà una risalita fino al 54,8% entro il 2065, con margini di incertezza compresi tra il 52,6% e il 56,8%.

La popolazione in età anziana raggiungerà il proprio massimo intorno al 2051 (34,1%), con una successiva fase di riduzione al 33,1% entro il 2065, con margini di incertezza compresi tra il 30,2% e il 36,7%.

I dati sottolineano una ‘maturità’ demografica che necessariamente deve portare a ripensare il ruolo dei lavoratori ultra cinquantenni come risorsa all’interno di un mercato del lavoro che vede aumentare la loro permanenza, anche a seguito dei nuovi requisiti per accedere alla pensione di vecchiaia.

Da segnalare poi un ulteriore effetto della trasformazione della struttura della popolazione: essa infatti avverrà in maniera differente sul territorio, in quanto le aree del nord-ovest, del nord-est e del centro presenteranno una dinamica simile a quella generale, con un’età media attuale di oltre 45 anni fino agli oltre 47 entro il 2025 e agli oltre 49 anni entro il 2045, periodo dopo il quale il processo di crescita dell’invecchiamento si ferma.

Nel sud e nelle isole, invece, la popolazione passerà da un’età media attuale compresa tra i 43 e i 44 anni, quindi minore di quella registrata nel centro-nord, a una prossima ai 46 anni entro il 2025 e superiore ai 50 nel 2045.

A tale data dunque il sud Italia costituirà l’area del Paese a maggiore tasso di invecchiamento, con un aumento dell’età media che rimane sui 51,6 anni entro il 2065.

A tal punto si pone anche la questione della sostenibilità strutturale dell’invecchiamento della popolazione italiana, considerato anche che le fasce di età più avanzata si presenteranno nelle aree a minore tasso di sviluppo del Paese.

Nel sud inoltre si potrà avere anche la riduzione maggiore della quota di giovani fino a 14 anni di età, da circa il 14% nel 2016 all’11% nel 2065, con un *range* di incertezza che va dal 9% al 13%.

Nel centro-nord invece la popolazione in età giovanile dovrebbe ridursi in proporzioni minori, passando da una quota superiore al 13% a una superiore al 12% entro il 2065, con un margine di incertezza dal 10% (nel centro) al 15% (nel nord).

Per quanto riguarda la permanenza al lavoro, nel sud Italia sarà maggiore la riduzione della popolazione in età da lavoro, con una diminuzione del 13% dal 2016 al 2065, e la contestuale crescita della popolazione in età anziana, che sarà almeno del 15%.

La riduzione dei soggetti potenzialmente attivi e l'aumento degli anziani interesserà anche il centro-nord del paese, ma in un contesto più favorevole: la popolazione in età attiva infatti si ridurrà dell'8%, mentre i soggetti in età anziana cresceranno del 9%.

I cambiamenti demografici quindi determinano la necessità di definire delle piattaforme in materia di protezione sociale per garantire la sicurezza del reddito e l'accesso ai servizi essenziali di natura socio-sanitaria a beneficio dei soggetti in età avanzata, fornendo un sistema di sicurezza che contribuisca al mantenimento dello stato di salute più a lungo possibile e che prevenga l'impoverimento della terza età<sup>3</sup>.

L'invecchiamento della popolazione incide dunque in maniera significativa sullo sviluppo economico di un Paese, che spesso non possiede risorse sufficienti per garantire la previdenza e l'assistenza sanitaria necessarie per la popolazione più anziana<sup>4</sup>.

Il sistema pensionistico e assistenziale ha pertanto un ruolo essenziale per il benessere delle persone più anziane, costituendo spesso la principale fonte di reddito familiare, e allo stesso tempo uno strumento di sostegno per le giovani generazioni che si affacciano al mondo del lavoro o che sperimentano la perdita del lavoro.

Conseguenze importanti si hanno ovviamente anche a livello di relazioni sociali, di dinamiche culturali e di rapporti economici e produttivi: in tale contesto, è evidente come il cambiamento della struttura demografica della popolazione generi un mutamento radicale nell'ambito del mercato del lavoro e del welfare sociale<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup>Fondo delle Nazioni Unite per la Popolazione (Unfpa) e HelpAge International, Rapporto sull'invecchiamento nel XXI secolo, 2013, in [www.unfpa.org](http://www.unfpa.org).

<sup>4</sup>Consiglio d'Europa, *Active Ageing in Europe*, vol. 2, 2003. Va infatti sottolineato come l'età sia un fattore che condiziona molto lo stato di salute delle persone.

<sup>5</sup> ALVARO, REBONATO, *Farsi carico. Prendersi cura*, Armando, Roma, 2007; PRINCIPI, WARBURTON, SCHIPPERS., DI ROSA, *The role of work status on European older volunteers' motivation*,

Allo stesso modo, si presenta sempre più forte la necessità di gestire l'invecchiamento della popolazione tramite la proposizione di politiche che consentano un impiego attivo e non una gestione passiva di tale disponibilità di risorse, considerato che una popolazione più anziana non significa necessariamente “ferma” e inattiva.

## *2. La promozione dell'invecchiamento attivo da parte dell'Europa*

L'Unione europea è impegnata su diversi fronti attraverso interventi specificatamente predisposti per garantire una tutela ai soggetti in età avanzata nel loro proseguimento sul mercato del lavoro o nella fuoriuscita dallo stesso in maniera attiva<sup>6</sup>.

L'invecchiamento attivo<sup>7</sup> è definito come “un processo di ottimizzazione delle opportunità relative alla salute, partecipazione e sicurezza, con lo scopo di migliorare la qualità della vita delle persone anziane”.

Per promuovere l'invecchiamento della popolazione, l'OMS ha messo a punto un vero e proprio piano strategico: l'Active Ageing. Questo piano strategico è stato creato al fine specifico di creare le *condizioni* per un invecchiamento attivo, pertanto agisce sulla popolazione ancor prima del raggiungimento dell'età anziana attraverso tre principali pilastri: salute, partecipazione e sicurezza delle persone anziane.

---

*Research on Aging*, 35(6), 2013; FERRANTE, *Invecchiamento attivo e prolungamento della vita lavorativa*, in AA.VV., Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale, Jovene, Napoli, 2011; DE ROSA, TIBALDI, *Partecipazione al lavoro, invecchiamento attivo e transizione verso la pensione della popolazione over 50*, in Osservatorio Isfol, IV (2014), n. 1-2; European Commission – Directorate for economic and financial affairs, *The 2015 Ageing Report: economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)*, Bruxelles, 2015, 3, in europa.eu; BECCIU, COLASANTI, *L'invecchiamento attivo: la prospettiva psicologica*, in Rassegna CNOS, 2012, 3.

<sup>6</sup>COLASANTO, MARCALETTI, *Lavoro e invecchiamento attivo. Una ricerca sulle politiche a favore degli over 45*, FrancoAngeli, Milano, 2007.

<sup>7</sup> Si veda il report *Active Ageing - A Policy Framework* realizzato dall'Organizzazione Mondiale della Sanità nel 2002 reperibile all'indirizzo [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67215/1/WHO\\_NMH\\_NPH\\_02.8.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67215/1/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf)

Va però doverosamente ricordato che la promozione dell'invecchiamento attivo non è un concetto recente: il primo piano d'azione internazionale sull'invecchiamento fu infatti concordato dall'ONU a Vienna nel 1982<sup>8</sup>, successivamente il 1999 è stato proclamato “Anno internazionale degli anziani”<sup>9</sup> ed il 2012 ancora “Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà intergenerazionale”<sup>10 11</sup>.

Si evidenzia che anche l'Unione Europea mette in atto diverse iniziative e progetti per sostenere l'invecchiamento.

Innanzitutto a livello di principio, il trattato di Lisbona del 2009 afferma che “l'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani. [...] L'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini [e] la solidarietà tra le generazioni”<sup>12</sup>.

Ancora, nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, inoltre, definisce i legami con il programma sull'invecchiamento attivo e gli obiettivi che ci si propone in tale ambito, in aree quali la parità tra i sessi, la previdenza sociale, la sanità e l'istruzione<sup>13</sup>.

L'impegno dell'Unione in materia di “active ageing” è sfociato nel 2011 nella posizione della Commissione Europea per l'occupazione, gli affari sociali e l'inclusione, che ha individuato nell'invecchiamento attivo “la chiave per affrontare le sfide di un numero sempre crescente

---

<sup>8</sup> Si consulti in merito: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_situation/docs/com2002\\_0143\\_it.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_situation/docs/com2002_0143_it.pdf)

<sup>9</sup> Per maggiori informazioni si consulti: [http://www.age-platform.eu/images/stories/EN/CoverAGE/IT/IT-Special\\_Briefing\\_Aug2012.pdf](http://www.age-platform.eu/images/stories/EN/CoverAGE/IT/IT-Special_Briefing_Aug2012.pdf)

<sup>10</sup> Per approfondimenti si veda: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52014DC0562>

<sup>11</sup> Commissione europea, Il contributo dell'UE all'invecchiamento attivo e alla solidarietà tra le generazioni, 2015, in europa.eu

<sup>12</sup> FOSTER, WALKER, *Active and Successful Ageing: A European Policy Perspective*, in *Gerontologist*, 55(1), 2015.

<sup>13</sup> SPATTI, *La partecipazione dei lavoratori ultracinquantenni al mercato del lavoro, tra promozione dell'invecchiamento attivo e divieto di discriminazione in base all'età*, in *Diritto comunitario e degli scambi internazionali*, n. 3-4, 2015.

di persone anziane nella nostra società e incoraggiare gli anziani a rimanere attivi lavorando più a lungo andando in pensione più tardi, impegnandosi in attività di volontariato dopo la pensione, e che conducano una vita sana e autonoma”.

Nell’ambito dell’anno europeo dell’invecchiamento attivo, l’OMS e l’Unione europea hanno messo a punto l’indice di invecchiamento attivo<sup>14</sup> (*Active Ageing Index* - AAI), costituito da 22 indicatori raggruppati in 4 aree (il contributo attraverso attività remunerate, l’attività sociale e la partecipazione, la vita autonoma e indipendente, l’ambiente e la sua capacità di favorire l’invecchiamento attivo), il quale si propone di delineare come ogni Paese europeo crei le condizioni per un effettivo invecchiamento attivo dei suoi abitanti.

L’AAI è uno strumento che consente ai *policy maker* di valutare la *performance* del proprio Paese in tema di invecchiamento attivo rispetto agli altri Stati membri dell’Unione, di monitorare i progressi compiuti nel tempo e di intervenire per ridurre le disparità di genere.

La classifica degli Stati membri dell’Unione europea in relazione all’indice di invecchiamento attivo vede ai primi posti Svezia, Finlandia e Danimarca, mentre la maggioranza dei Paesi dell’Europa centrale e orientale sono in fondo alla classifica. Nell’ultima rilevazione del 2014, l’Italia si pone al quattordicesimo posto fra i 28 Paesi europei che aderiscono alla misurazione dell’indice.

L’intervento dell’Unione avviene anche attraverso i fondi europei: ad esempio, nell’ambito di un sottoprogramma di Interreg IV C<sup>15</sup> e del sottoprogramma Urbact II<sup>16</sup> del programma Urban II sono previsti finanziamenti per progetti che tendono a risolvere alcuni dei problemi posti dall’invecchiamento attivo.

---

<sup>14</sup> Per maggiori informazioni si consultino le pagine internet <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=89&furtherNews=yes&newsId=1837> e <https://statswiki.unece.org/display/AAI/Active+Ageing+Index+Home>

<sup>15</sup> Per maggiori informazioni si consulti il sito <http://www.interreg4c.eu/>

<sup>16</sup> Si consulti [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/it/atlas/programmes/2007-2013/crossborder/operational-programme-urbact-ii](http://ec.europa.eu/regional_policy/it/atlas/programmes/2007-2013/crossborder/operational-programme-urbact-ii)

Il sottoprogramma di Interreg IV C, in particolare, ha finanziato le iniziative a favore degli imprenditori in età più avanzata, dell'innovazione aziendale inter-generazionale, delle tecnologie per l'assistenza sanitaria, della vita indipendente e delle città per tutte le età.

Il sottoprogramma Urbact II, invece, ha finanziato invece reti di città per la soluzione di grandi problemi economici, ambientali e sociali urbani, in particolare per l'invecchiamento della popolazione, aventi l'obiettivo del superamento degli ostacoli all'occupazione dei lavoratori anziani in città, dell'accessibilità urbana e della soluzione dei problemi di sicurezza<sup>17</sup>.

Ancora, il settimo Programma quadro di ricerca e sviluppo tecnologico, attuato per il periodo 2007-2013, ha finanziato ricerche trans-nazionali, sviluppi tecnologici e progetti dimostrativi che interessano, tra gli altri, i cambiamenti demografici.

Nello specifico, il programma ha finanziato progetti che riguardano anche discipline, temi e strumenti correlati all'invecchiamento attivo e in buona salute, tra cui la ricerca sull'invecchiamento che riveli i meccanismi di invecchiamento e di longevità, l'innovazione tecnologica a supporto della vita indipendente dei cittadini anziani, l'inclusione informatica e la sanità online, i trasporti pubblici più accessibili, le soluzioni di tecnologie dell'informazione e della comunicazione per il prolungamento della vita attiva, la ricerca di nuovi trattamenti per le malattie più comuni nella popolazione anziana, la sanità pubblica e le scienze sociali.

Sul piano pensionistico, poi, l'Unione europea ha definito un quadro comune per gli Stati membri per condividere idee, approcci, conoscenze ed esperienze in materia previdenziale, con i seguenti obiettivi comuni: un adeguato reddito da pensione per tutti in uno spirito di solidarietà ed equità fra generazioni e all'interno di ciascuna generazione, la sostenibilità

---

<sup>17</sup>Commissione europea, Il contributo dell'UE all'invecchiamento attivo e alla solidarietà tra le generazioni, 2015, in europa.eu

finanziaria dei regimi pensionistici pubblici e privati, soprattutto favorendo il prolungamento della vita lavorativa e l'invecchiamento attivo, sistemi pensionistici trasparenti, ben adatti alle esigenze dei singoli e alle necessità della società.

Nel 2012 la Commissione ha adottato il Libro bianco sulle pensioni, che delinea il modo in cui l'Unione europea e i singoli Stati possono intervenire per garantire redditi adeguati, in particolare attraverso l'invecchiamento attivo, e le misure utili a trovare un equilibrio tra gli anni di attività e quelli trascorsi in pensione e per promuovere il risparmio a fini di pensioni complementari.

Da segnalare poi il Partenariato europeo per l'innovazione sull'invecchiamento attivo e in buona salute, iniziativa finalizzata al rafforzamento della ricerca e dell'innovazione per un invecchiamento attivo e in buona salute, con l'obiettivo di aumentare la durata media della vita sana di due anni entro il 2020, migliorando lo stato di salute e la qualità della vita degli anziani, aumentando la sostenibilità dei sistemi sociali e sanitari e creando nuove opportunità di lavoro correlate ai prodotti innovativi.

Inoltre, si ricorda il già citato Programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale (Progress), che nel periodo 2007-2013 ha finanziato attività quali studi, formazione giuridica e politica, collaborazione tra ONG, scambi transnazionali e campagne di sensibilizzazione dell'opinione pubblica.

Il contributo del programma alla gestione dell'invecchiamento attivo è dato da diverse attività ad esso collegate: la definizione di politiche basate sulla ricerca per la transizione dal lavoro al pensionamento, la creazione di reti di esperti in materia di antidiscriminazione, diversità e parità tra i sessi, la formazione di operatori giuridici e politici in materia di lotta contro la discriminazione e la parità tra i sessi, la realizzazione di studi sull'accessibilità in Europa e del premio europeo per l'accessibilità, la definizione di progetti di innovazione sociale.

Il programma Progress inoltre partecipa al finanziamento della piattaforma europea Age, che riunisce associazioni di anziani in tutta Europa.

Per il periodo 2014-2020, la Commissione europea ha suggerito una riproposizione del programma attraverso un intervento specifico per il cambiamento sociale e l'innovazione, che integra il precedente Progress, il servizio europeo dell'occupazione (EURES) e lo strumento europeo Progress di micro-finanza<sup>18</sup>.

Infine, si segnala il Programma europeo per l'apprendimento permanente (PAP), finalizzato a facilitare sia l'invecchiamento attivo per quanto attiene all'occupazione, attraverso iniziative di formazione professionale, sia l'invecchiamento attivo nella comunità e a casa attraverso lo sviluppo delle competenze personali.

Sintetizzando quanto emerso dai documenti e dai progetti precedentemente citati, nell'attuale quadro, è necessario ideare politiche attive per promuovere il c.d. *active ageing*, cioè forme di invecchiamento attivo per le fasce più mature della popolazione.

La gestione del lavoratore anziano richiede diversi interventi coordinati fra loro ed un agire teso in una duplice direzione: rendendo *in primis* il posto di lavoro più adatto all'anziano e dunque intervenendo sull'organizzazione del lavoro, apportando profonde innovazioni, ed *in secundis* operando sul *commitment* in modo che il lavoratore anziano sia più motivato, più preparato, più coinvolto e complessivamente più adatto al lavoro.

Un'impresa che volesse avvicinarsi a questo tipo di approccio, il cd. *comprehensive approach*<sup>19</sup>, dovrebbe porre in essere un piano d'azione per realizzare interventi rivolti alla salute e al benessere dei lavoratori anziani (offrendo ad esempio servizi di *check up* e di controllo periodico di tipo preventivo, creare iniziative per incentivare nei dipendenti stili di vita più salutari, facilitazioni per il *fitness* e l'attività fisica, nonché per una corretta alimentazione), al

---

<sup>18</sup> Commissione europea, Il contributo dell'UE all'invecchiamento attivo e alla solidarietà tra le generazioni, 2015, in europa.eu

<sup>19</sup> PERO, *Esperienze pilota di invecchiamento attivo in corso nelle aziende*, in *L'importanza di essere vecchi* (a cura di TREU), Il Mulino, 2012, pp. 174 ss.

trasferimento di conoscenze e di competenze (utilizzando i lavoratori anziani in attività di *mentoring* e *tutoring* per i nuovi assunti e prevedendo scambi di esperienze mediante la composizione di gruppi di lavoro diversificati per età), alla riorganizzazione del posto di lavoro (l'obiettivo è quello di creare un ambiente più adatto ai lavoratori *senior*, ridisegnando le mansioni che richiedono un elevato sforzo fisico o forte ripetitività agendo sull'assetto dei macchinari e prevedendo modifiche ergonomiche, prevedendo eventualmente la *job rotation*), alla ridefinizione dei percorsi di carriera (prevedendo meno posizioni gerarchiche e più posizioni professionali, ricollocando le persone con il supporto di una formazione mirata), alla flessibilità dell'ambiente di lavoro (flessibilità in particolare relativa a tempi, luoghi e modalità di lavoro con l'obiettivo di migliorare il *work-life balance*; relativamente all'orario di lavoro più flessibile, l'idea è di incoraggiare la modulazione dell'orario, giornaliero e settimanale, o prevedere la riduzione del tempo di lavoro in varie forme, come ad esempio il lavoro a tempo parziale o la banca ore su più anni, in periodi precedenti al pensionamento). Le imprese sono pertanto chiamate a giocare un ruolo importante nella materia dell'invecchiamento attivo. Attraverso la responsabilità sociale d'impresa, all'interno dei piani di welfare, le aziende possono prevedere specifiche misure per soddisfare le esigenze qui sopra richiamate.

### *3. Le conseguenze della riforma delle pensioni del 2012 sull'occupazione dei giovani e degli anziani*

La vecchiaia è uno degli eventi protetti dall'art. 38 della Costituzione. Il principale strumento previdenziale che l'ordinamento dispone a favore dei lavoratori che per l'età avanzata non sono più in grado di assicurarsi un reddito mediante lo svolgimento di un'attività lavorativa è la "pensione di vecchiaia", prestazione i cui requisiti di accesso sono stati oggetto di due rilevanti riforme negli ultimi decenni: la cd. Riforma Dini, introdotta con la L. n. 335/1995,

e il cd. decreto Salva Italia, il D.L. n. 201/2011, convertito successivamente in L. 22.12.2011 n. 214.

La concessione del trattamento previdenziale di pensione di vecchiaia è subordinata, oltre che alla cessazione dell'attività lavorativa e al raggiungimento di una certa anzianità assicurativa, soprattutto al raggiungimento di una certa età anagrafica: l'“età pensionabile”.

Vi sono sostanzialmente due sistemi di calcolo della pensione di vecchiaia che si applicano a seconda dell'anzianità contributiva maturata dal lavoratore: il sistema retributivo ed il sistema contributivo.

Il cd. “sistema retributivo” assume come base di calcolo le retribuzioni percepite durante gli ultimi anni di lavoro, mentre attraverso il cd. “sistema contributivo” l'ammontare della prestazione pensionistica è calcolato in base alla contribuzione versata durante l'intera vita lavorativa.

Per effetto della Riforma Fornero il sistema di calcolo retributivo è stato abolito per tutti i lavoratori a partire dal primo gennaio 2012 (data di entrata in vigore del cd. Decreto Salva Italia), anche se continua ad essere applicato per determinare una parte dell'importo della pensione per i lavoratori che avevano maturato anzianità contributiva precedentemente al 1996.

Pertanto ad oggi il metodo retributivo si applica esclusivamente *pro quota*: alla parte di contributi maturati fino al 31 dicembre 2011 per chi al 31 dicembre 1995 (questo in quanto la Legge n. 335/1995, cd. “Riforma Dini”, è entrata in vigore il primo gennaio 1996) poteva vantare almeno 18 anni di anzianità contributiva, ai contributi maturati sino al 31 dicembre 1995 per chi a questa data non aveva maturato almeno 18 anni di anzianità; il metodo contributivo, specularmente, si applica, per i soggetti che non possono vantare 18 anni di contribuzione al 31 dicembre 1995, alle anzianità successive al 1995, e, per i soggetti che al

31 dicembre 1995 avevano già maturato 18 anni di contribuzione, ai contributi successivi al 2011.

Inoltre, l'articolo 1, c. 23 della L. n. 335/1995 riconosce ai lavoratori iscritti presso l'assicurazione generale obbligatoria, nonché ai fondi sostitutivi ed esclusivi della medesima, in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 la facoltà di optare per la trasformazione e la liquidazione della pensione interamente secondo le regole contributive.

Per l'esercizio della facoltà di opzione i lavoratori assicurati non devono aver maturato 18 anni di contribuzione alla data del 31 dicembre 1995, mentre devono poter vantare almeno 15 anni di contribuzione di cui almeno 5 nel sistema contributivo, quindi maturati successivamente al 31 dicembre 1995.

Passando all'analisi dei requisiti di accesso della pensione di vecchiaia, questi sono due: l'età pensionabile e l'anzianità contributiva.

In passato, la riforma Dini fissava l'età pensionabile in 65 anni per gli uomini e 60 per le donne mentre per quanto atteneva al requisito contributivo, questo poteva variare a seconda del sistema di calcolo adottato: in particolare, ai lavoratori cui si applica il sistema retributivo, era richiesta una contribuzione minima di 20 anni (a qualunque titolo accreditata: da attività lavorativa, figurativa, da riscatto, ecc.), mentre erano sufficienti 15 anni di contributi per coloro che al 31 dicembre 1992 avevano già maturato tale anzianità, o avevano già compiuto l'età pensionabile prevista all'epoca, o erano stati autorizzati al versamento di contributi volontari; infine, ai lavoratori che si vedevano applicare il sistema contributivo, era invece richiesta una contribuzione minima di 5 anni.

Il cd. Decreto Salva Italia, D.L. n. 201/2011 convertito in L. 22.12.2011 n. 214, ha successivamente stabilito nuovi requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia, al fine di raggiungere tre differenti finalità: attuare l'equiparazione del requisito anagrafico per uomini

e donne<sup>20</sup>, elevare l'età pensionabile ai fini della sostenibilità finanziaria, incentivare alla prosecuzione dell'attività lavorativa.

I nuovi requisiti anagrafici, validi a decorrere dal primo gennaio 2012, si applicano a tutti i lavoratori che hanno iniziato a lavorare dal primo gennaio 1996 in poi, pertanto privi di anzianità contributiva a tale data, e ai lavoratori passati al sistema contributivo pro rata. In base alla nuova normativa, l'età pensionabile dei dipendenti è così fissata: a) per i lavoratori dipendenti impiegati nel settore privato, il requisito è di 66 anni dal 2012 e di 67 anni a decorrere dal 2021; b) per le lavoratrici dipendenti del settore privato la norma prevede un'equiparazione graduale ai requisiti dei lavoratori dipendenti del privato: 62 anni dal 2012, 63 anni e 6 mesi dal 2014, 65 anni dal 2016 e 66 anni dal 2018. Anche per le donne, l'età pensionabile è fissata a 67 anni dal 2021; c) per i lavoratori e le lavoratrici dipendenti del settore pubblico il requisito è di 66 anni a decorrere dal 2012 e 67 anni a decorrere dal 2021. Va doverosamente precisato che i requisiti anagrafici così indicati sono assoggettati ad un incremento calcolato in base ad un meccanismo di adeguamento alla speranza di vita che si applica a tutti i trattamenti a decorrere dal primo gennaio 2013. Secondo il citato meccanismo di adeguamento, si dovrebbe giungere nel 2021 ad un'età pensionabile pari a 67 anni; qualora ciò non dovesse avvenire, l'età pensionabile verrà comunque innalzata a 67 anni con decreto direttoriale.

Inoltre, la cd. Riforma Fornero ha modificato anche i requisiti contributivi: per l'accesso alla prestazione di vecchiaia ora è necessario aver maturato un'anzianità minima pari a 20 anni di contribuzione effettiva (non figurativa). Inoltre, viene imposto un importo minimo dell'assegno pensionistico per accedere alla prestazione: la pensione spettante infatti non

---

<sup>20</sup> Infatti secondo una sentenza della Corte di giustizia (C-46/07), la differenziazione tra l'età pensionabile delle donne e quella degli uomini, prevista dal nostro ordinamento, si poneva in contrasto con il principio di parità di trattamento in materia di retribuzioni sancito dall'art. 141 del Trattato CE.

deve essere inferiore ad 1,5 volte il valore dell'assegno sociale. Viene inoltre confermato il requisito della cessazione del rapporto di lavoro.

Ancora, il decreto Salva Italia ha introdotto un incentivo al proseguimento dell'attività lavorativa, in base al quale il lavoratore, dopo aver maturato i requisiti pensionistici, può, d'accordo con il proprio datore di lavoro, proseguire nella propria attività lavorativa fino ai 70 anni<sup>21</sup>. In tal caso, viene applicato un coefficiente di trasformazione calcolato fino ai 70 anni che incrementa la prestazione pensionistica a favore del lavoratore.

L'innalzamento dei requisiti per l'accesso alle prestazioni previdenziali ha fatto sorgere il problema dei cd. esodati, cioè di coloro che erano cessati dal lavoro o avevano accettato modifiche rilevanti nell'ambito del rapporto di lavoro in previsione del pensionamento e che poi la riforma aveva costretto a posticipare la decorrenza della pensione.

Le diverse versioni delle salvaguardie, ad oggi ben otto, hanno tentato di rimediare ex-post all'urgenza con cui nel 2011 sono stati applicati gli inasprimenti dei requisiti di pensionamento.

#### *4. Il difficile rapporto fra equità sociale e sostenibilità finanziaria*

---

<sup>21</sup> Cass., S.U., 4 settembre 2015, n. 17589, in Dir. rel. ind., 2016, 1, 272, con nota critica di CARTOCETI, *La Cassazione a Sezioni Unite esclude la sussistenza di un diritto potestativo alla prosecuzione del rapporto in capo al lavoratore pensionabile*; in Riv. it. dir. lav., 2015, II, 4, 1166, con nota di MAFFEI, *La permanenza in servizio fino ai settant'anni e il necessario consenso del datore di lavoro*; PASQUALETTO, *Il potere del datore di lavoro di licenziare il lavoratore «vecchio» e pensionabile alla luce della normativa antidiscriminatoria tra disapplicazione della normativa interna e certezza del diritto*, in Riv. it. dir. lav., 2016, I, RUSSO, *Età pensionabile e prosecuzione del rapporto di lavoro. Tutele individuali e misure di ricambio generazionale*, ES, Napoli, 2017; PISTORE, *Prosecuzione del rapporto di lavoro oltre l'età pensionabile: nodi irrisolti e spunti di riflessione*, in Lav. giur., 2016, 8-9, 764; PISTORE, *Prosecuzione del rapporto di lavoro oltre l'età pensionabile: la soluzione delle Sezioni Unite alla prova dei fatti* (nota a Trib. Como 28 novembre 2016, n. 274), in Dir. rel. ind., 2017, 2, 537.

Il sistema di ripartizione<sup>22</sup> prevede che i contributi versati dai soggetti obbligati (lavoratori ed aziende) al sistema previdenziale vengono utilizzati per erogare le prestazioni pensionistiche ricevute dagli aventi diritto nel medesimo anno.

Attualmente però l'importo delle prestazioni erogate in favore dei pensionati superano quelli dei contributi ricevuti dall'INPS e questo determina uno squilibrio strutturale del sistema che deve essere periodicamente ripianato attraverso trasferimenti<sup>23</sup>. Lo squilibrio è dovuto sia dal fatto che il sistema previdenziale attuale è ancora molto generoso in quanto molte prestazioni sono liquidate ricorrendo al metodo retributivo che slega la prestazione pensionistica all'entità dei contributi effettivamente versati dal lavoratore, ma la parametra alla media delle retribuzioni percepite negli ultimi anni di lavoro, che dall'invecchiamento demografico che vede sempre un maggior numero di prestazioni pensionistiche da pagare e per un periodo

---

<sup>22</sup> Questo metodo è utilizzato attualmente nei regimi previdenziali pubblici obbligatori, ad oggi interamente gestiti dall'Inps, mentre i regimi di previdenza complementare si fondano sul sistema a capitalizzazione in cui i contributi versati dai singoli lavoratori restano nominativi, anche se gestiti da fondi che fanno 'gestione in monte', e vengono restituiti, rivalutati, ai lavoratori che li hanno versati al momento dell'accesso alla prestazione previdenziale. Il sistema a capitalizzazione è caratterizzato dal fatto che i contributi versati dai lavoratori sono, quindi, destinati ad erogare le prestazioni maturate dagli stessi lavoratori e non da altri soggetti come accade nel sistema a ripartizione. I sistemi a capitalizzazione hanno diversi vantaggi, tra cui la minore probabilità che si verifichi uno squilibrio finanziario fra entrate ed uscite in quanto il lavoratore otterrà una prestazione calcolata esclusivamente in funzione della contribuzione effettivamente versata. Inoltre, il fondo previdenziale ha la possibilità di effettuare degli investimenti per far maturare all'assicurato un rendimento più elevato, ma anche più rischioso, rispetto ai rendimenti riconosciuti dall'Inps che, a seguito della Riforma Dini del 1995, sono agganciati esclusivamente all'andamento del prodotto interno lordo. Nell'ambito di tali investimenti risulta pertanto di primaria importanza per l'assicurato comprendere la redditività ottenuta attraverso la gestione del fondo. Il sistema a capitalizzazione è utilizzato anche da alcune Casse che gestiscono le forme di previdenza obbligatoria in favore dei liberi professionisti iscritti in Albi che esercitano professioni regolamentate. Relativamente alla previdenza dei liberi professionisti si veda il volume di recente pubblicazione *La previdenza dei liberi professionisti dalla privatizzazione alla riforma Fornero*, AA.VV., a cura di CANAVESI, Giappichelli Editore, 2017

Per approfondimenti sui sistemi a capitalizzazione e a ripartizione si veda MIANI, *L'assicurazione generale obbligatoria*, in *I prodotti previdenziali*, a cura di MIANI, Giappichelli, 2009; PIÑERA, PAGLIARINI, *Pensioni: una riforma per sopravvivere prospettive europee per il modello a capitalizzazione*, di, Rubbettino Editore, 2004.

<sup>23</sup> Per l'entità dei trasferimenti si veda il XVI Rapporto INPS pubblicato lo scorso luglio, 2017, disponibile al seguente link: [https://www.inps.it/docallegatiNP/DatiEBilanci/rapportiannualiinps/Documents/INPS\\_XVI\\_Rapporto\\_annuale\\_intero\\_030717%20.pdf](https://www.inps.it/docallegatiNP/DatiEBilanci/rapportiannualiinps/Documents/INPS_XVI_Rapporto_annuale_intero_030717%20.pdf)

Si segnala inoltre sul tema la relazione tenuta dalla Prof.ssa Fili ai Seminari Previdenziali del 2017, tenutisi a Perugia, dal tema *Il finanziamento del sistema pensionistico*.

temporale più lungo rispetto al passato a causa dell'allungamento della vita media della popolazione.

Il sistema previdenziale italiano, basandosi su un sistema a ripartizione, è fondato su un patto intergenerazionale<sup>24</sup>.

Se in Italia non nascono bambini, rischia di rompersi il patto generazionale del sistema a ripartizione. La componente demografica trascurata agisce negativamente e mette a rischio la sostenibilità futura del sistema previdenziale. In questa prospettiva, servirebbe incentivare e favorire le nascite attraverso buone politiche di lavoro per i giovani genitori e di cura per i bambini, nonché creare le condizioni favorevoli al prolungamento volontario della vita attiva, anche oltre l'età legale.

Il prolungamento del lavoro delle fasce della popolazione più matura aiuterebbe a sostenere la previdenza, nonché ad arricchire l'importo della pensione con l'ulteriore contribuzione versata, senza parlare dell'inevitabile impatto positivo sui consumi e sulla creazione di ricchezza.

Nel frattempo tra l'ultimo decennio del secolo scorso e i primi quattordici anni del XXI secolo si è verificato un importante aumento dell'aspettativa di vita, che fa durare di più le pensioni, contribuendo a dilatare la spesa pensionistica. L'aspettativa media di vita residua calcolata a 65 anni passa infatti per gli uomini dai 15,0 anni del 1990 ai 18,9 anni del 2014, per poi regredire a 18,7 anni nel 2015 e risalire a 19,1 nel 2016; per le donne 65enni l'aspettativa di vita residua media è più alta: dai 18,7 anni del 1990 si arriva ai 22,3 anni del 2014, ma anche per loro il 2015 riserva un arretramento a 21,9 anni, a causa della mortalità più elevata e nel 2016 risale a 22,4.

---

<sup>24</sup> CINELLI, *La Riforma delle pensioni del "Governo tecnico". Appunti sull'art. 24 della legge n. 214 del 2011*, in Riv. it. dir. lav., 2012, 2; PONZELLINI, *Problemi e prospettive dell'occupazione giovanile: un quadro comparato. Il rapporto tra generazioni nel lavoro. Disuguaglianza senza conflitto?*, in Dir. rel. ind., 2009, 3; CASILLO, *Profili di (in)sostenibilità giuridica e sociale dell'attuale tutela pensionistica di vecchiaia*, in Diritti lavori mercati, 2014, 3; CASILLO, *Benessere pensionistico e scarsità delle risorse dopo la l. 214/2011*, in Diritti lavori mercati, 2014, 1.

Il meccanismo di adeguamento automatico dell'età pensionabile dunque è irrinunciabile, perché rappresenta la misura più efficace per sostenere il livello delle prestazioni<sup>25</sup>.

La stessa Ragioneria generale dello Stato mette in guardia su un possibile blocco dell'età pensionabile e sulle conseguenze negative che esso avrebbe sui conti dell'Italia, rendendo la spesa per la previdenza un peso ancora più evidente sul PIL.

La Ragioneria<sup>26</sup> in pratica prende una posizione netta sulla questione se adeguare o meno i requisiti per l'uscita alla speranza di vita, ricordando poi come la riforma Fornero contenga una "clausola di salvaguardia" per la quale l'aumento dell'età pensionabile a 67 anni scatterebbe comunque a partire dal 2021: secondo la Ragioneria, interventi di legge finalizzati non tanto a sopprimere esplicitamente gli adeguamenti automatici, ma a limitarli, differirli o dilazarli, "determinerebbero comunque un sostanziale indebolimento della complessiva strumentazione del sistema pensionistico italiano".

Tali affermazioni si basano su specifiche stime, per le quali l'abolizione dello scatto automatico comporterebbe una maggiore spesa pari a circa 0,8 punti di PIL nel 2033, quindi circa 13,6 miliardi in più.

Un peggioramento dei conti avverrebbe anche congelando il tasso di trasformazione, cioè la quota di stipendio che si traduce in pensione; l'effetto combinato del blocco porterebbe la spesa previdenziale al 18% del PIL nel 2040.

Considerando come i regimi di pensionamento parziale possano contribuire a realizzare sistemi pensionistici sostenibili e adeguati, consentendo alle persone di prolungare la loro vita lavorativa e motivandole in tal senso, questo lavoro di tesi si pone l'obiettivo di mappare i possibili regimi azionabili a livello nazionale.

---

<sup>25</sup>Ragioneria generale dello Stato, Tendenze di medio e lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario, 2015, in [www.rgs.mef.gov.it](http://www.rgs.mef.gov.it)

<sup>26</sup> Centro Studi e Ricerche di Itinerari Previdenziali, Quarto Rapporto sul Bilancio del sistema previdenziale italiano, 2016, in [www.itinerariprevidenziali.it](http://www.itinerariprevidenziali.it)

In molti Stati membri dell'Unione Europea, questo tipo di riforme ha migliorato la sostenibilità dei sistemi pensionistici, nonostante presentino diverse sfide.

Infatti le conseguenze di scoraggiare il pensionamento anticipato e il collegato innalzamento dell'età pensionabile alle effettive età di pensionamento sono limitate in quanto molte persone non sono in grado o sono demotivate a lavorare fino all'età pensionabile legale.

Le misure che consentono alle persone di continuare a lavorare e le motivano prevedono la promozione della salute, l'apprendimento permanente, il miglioramento della qualità del lavoro e la promozione della mobilità. Ancora, la riduzione dell'orario di lavoro è un ulteriore approccio volto a consentire alle persone di lavorare più a lungo di quanto avrebbero potuto fare se avessero continuato a lavorare a tempo pieno. Il lato negativo di queste politiche è che la riduzione del reddito per le minori ore lavorate costituisce una barriera. I regimi di pensionamento parziale affrontano questa barriera sostituendo una parte della perdita di reddito con una pensione parziale o con altre prestazioni.

Da studi condotti a livello europeo, è emerso che quasi due terzi dei cittadini europei affermano che li attrae di più combinare un lavoro a tempo parziale e una pensione parziale piuttosto che andare in pensione del tutto.

I lavoratori a basso reddito possono aver più spesso bisogno di una riduzione dell'orario di lavoro per estendere la loro vita lavorativa, ma spesso non possono permetterselo, anche se la perdita di salario è in parte compensata. Molti dei regimi sono stati utilizzati maggiormente dai gruppi socioeconomici più elevati e questo desta preoccupazioni in materia di equità, in particolare nel caso in cui i regimi siano finanziati con fondi pubblici.

## Capitolo 2: Il lavoro a tempo parziale come risposta alle sfide europee

### 1. Il lavoro a tempo parziale ante direttiva

#### 1.1. Dalla subordinazione alle subordinazioni: il part-time prima del 1984

Gli anni Ottanta hanno segnato una svolta negli studi sul lavoro subordinato; la rottura di un equilibrio intorno alla quale è destinata a svilupparsi la dottrina di almeno due decenni. E la causa scatenante di questo processo evolutivo si può riassumere in una sola parola, destinata a diventare protagonista nel diritto del lavoro degli anni successivi: flessibilità<sup>27</sup>.

Questa esigenza di rendere più elastica la tradizionale prestazione di lavoro dipendente ha contribuito all'emersione di contratti di lavoro subordinato a prestazione e (conseguentemente) retribuzione ridotta rispetto al tempo pieno, ammessi non solo in forza del generale principio di autonomia contrattuale, ma anche in considerazione del fatto che sia l'art. 36 Cost. che le normative sull'orario di lavoro allora vigenti<sup>28</sup> ponevano limiti solo massimi e non minimi alla durata della prestazione lavorativa<sup>29</sup>.

Anche in assenza di una specifica regolamentazione legislativa, nel settore privato la stipulazione di contratti di lavoro subordinato a tempo parziale era, quindi, pacificamente considerata legittima.

Tuttavia permaneva, nei confronti del *part-time*, una netta diffidenza: delle parti sociali, preoccupate che si andassero a creare all'interno degli ambienti di lavoro fasce di lavoratori precari, emarginati, dequalificati e a rischio discriminazione; e dei datori di lavoro gravati da

---

27 GAETA — TESAURO, *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, in GIUGNI, *Dottrina e giurisprudenza del diritto del lavoro*, 1, Torino, 1993, 210.

28 R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, convertito in L. 17 aprile 1925, n. 472, "Limitazioni dell'orario di lavoro - per gli operai e gli impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura", GU. n. 84 del 10 aprile 1923.

29 BROLLO, *Il lavoro subordinato a tempo parziale*, Napoli, 1991, 20 ss.

eccessive difficoltà organizzative e da costi fiscali e previdenziali proporzionalmente più elevati rispetto a quelli relativi ai contratti a tempo pieno. Questo atteggiamento di ostilità trovava in qualche modo giustificazione nel fatto che il sistema lavoristico degli anni Settanta era organizzato a misura dei lavoratori a tempo pieno, data la prevalenza, all'epoca, della struttura produttiva — rigida e di massa — di tipo fordista, la quale aveva contribuito ad una meccanica coordinazione del tempo di lavoro al tempo di funzionamento dell'impresa e, di conseguenza, alla standardizzazione dei tempi di vita sociale<sup>30</sup>.

La diffidenza nei confronti del *part-time* ha iniziato a venire meno quando, con l'avanzare degli anni Ottanta, si è verificata una concomitanza di situazioni che ha contribuito ad alimentare l'esigenza di una maggiore flessibilità dei contratti di lavoro subordinato, e in particolare dei tempi di lavoro: la citata struttura produttiva fordista, insieme alla sua esigenza di rigidità dei tempi di lavoro, era entrata progressivamente in crisi lasciando il posto a sistemi produttivi più elastici<sup>31</sup>, che misurassero la produzione e l'erogazione dei beni o dei servizi in funzione delle esigenze del mercato; la situazione di emergenza occupazionale richiedeva interventi sia di creazione di nuove opportunità di impiego che di redistribuzione del lavoro esistente; accanto alla tradizionale figura, del lavoratore subordinato stavano emergendo nuove categorie di lavoratori con particolari esigenze di tempo sociale: donne, genitori, studenti, anziani, invalidi<sup>32</sup>.

Di fronte a questa serie di ridimensionamenti del sistema produttivo e sociale, il legislatore non è rimasto inerte ma ha fatto in modo che il diritto del lavoro degli anni Ottanta procedesse al passo con i tempi, introducendo nuove forme di regolazione dell'occupazione in un'ottica non più monoliticamente standardizzata bensì, appunto, flessibile.

---

30 BROLLO, *Il lavoro a tempo parziale*, in CARINCI, *Diritto del lavoro: commentario*, II, *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, curato da CESTER, 2° ed., Torino, 2007, 1301 ss.

31 MUSSO, *Storia del lavoro in Italia dall'Unità a oggi*, Venezia, 2002; PUGLIESE - REBEGGIANI, *Occupazione e disoccupazione in Italia: dal dopoguerra ai giorni nostri*, Roma 2004.

32 BROLLO, *Introduzione a Il lavoro a tempo parziale*, curato da BROLLO, Milano, 2001, 3 ss.

## 1.2. La prima disciplina legale: l'art. 5, L. n. 863/1984

Il legislatore è intervenuto, nel suddetto contesto, introducendo nuovi modelli contrattuali di lavoro subordinato che permettessero un impiego più elastico della forza lavoro.

Tra queste nuove tipologie negoziali di lavoro flessibile trova il primo importante riconoscimento legislativo — nonché la prima organica regolamentazione — anche il *part-time*, disciplinato da un unico articolo: l'art. 5, l. 863/1984<sup>33</sup>. Composto da una ventina di commi, l'art. 5 predisponiva una regolamentazione del lavoro a tempo parziale sia sotto i profili del rapporto individuale e sindacale di lavoro, sia sotto i profili amministrativo e previdenziale.

L'intenzione del legislatore era quella di eliminare gli ostacoli che l'assenza di una legge organica in materia aveva evidenziato, favorendo così la diffusione del lavoro a tempo parziale; in realtà le rigidità normative nell'ambito della gestione dei tempi di lavoro — che rendevano palese il perdurare di una certa diffidenza anche a livello legislativo nei confronti di questa tipologia di contratti — e le incertezze applicative determinate dalle lacune della norma — che hanno alimentato un lungo contenzioso giurisprudenziale — hanno fatto sì che l'Italia rimanesse tra i paesi europei con il numero più esiguo di occupati a tempo parziale.

### 1.2.1. Contenuto dell'art. 5, L. n. 863/1984

Dopo aver esordito con la definizione legislativa di lavoro a tempo parziale, includendovi le due tipologie di *part-time* orizzontale e verticale (comma 1), l'art. 5, L. n. 863/1984 specificava

---

<sup>33</sup> D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito con modificazioni in L. 19 dicembre 1984, n. 863, “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, recante misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali”, GU. n. 351 del 22 dicembre 1984.

i requisiti di forma scritta e predeterminazione sia delle mansioni che della distribuzione dell'orario di lavoro (comma 2). Procedeva attribuendo ai sindacati la facoltà<sup>34</sup> di integrare la disciplina legale, stabilendo la quota di lavoratori *part-time*, le loro mansioni e le modalità temporali di svolgimento delle prestazioni (comma 3); salvo nell'ipotesi di diversa previsione dei contratti collettivi giustificata da specifiche esigenze organizzative, vietava il lavoro supplementare (comma 4).

Una volta determinate le prescrizioni di forma e contenuto, e definite le prerogative dell'autonomia collettiva, l'art. 5 stabiliva le sanzioni amministrative da comminare in caso di vizi relativi alla forma o al contenuto del contratto di lavoro e in caso di violazioni della disciplina prevista dalla contrattazione collettiva, anche in ambito di lavoro supplementare (commi 13 e 14).

La norma ammetteva la trasformazione del rapporto a tempo pieno in lavoro a tempo parziale su accordo delle parti convalidato dall'ufficio provinciale del lavoro (comma 10) e sanciva il diritto di precedenza dei lavoratori a tempo parziale ad ottenere o a riottenere il *full-time* in caso di nuove assunzioni a tempo pieno (comma 3-bis).

Per quanto riguarda gli aspetti previdenziali e assistenziali, l'art. 5 prevedeva innanzitutto i sistemi di calcolo: della retribuzione, basato sul minimale orario (comma 5), degli assegni familiari (commi 6, 7, 8) e del premio assicurativo contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (comma 9); stabiliva poi i criteri di determinazione dell'ammontare del trattamento pensionistico (comma 11) e le modalità di computo — pro quota, cioè proporzionale all'orario svolto — dei *part timers* ai fini della qualificazione dell'azienda e dell'accesso ai benefici finanziari e creditizi (comma 12).

---

34 Secondo la dottrina prevalente si trattava di potere delegato, perciò destinato ad operare *erga omnes*.

Si occupava, infine, di disciplinare il lavoro a tempo parziale in specifici settori occupazionali (commi 16, 17, 18, 19, 20), escludendo anche l'applicazione della norma nei confronti dei lavoratori agricoli (comma 15).

#### 1.2.2. Limiti e lacune dell'art. 5, L. n. 863/1984

Come accennato, erano numerosi i punti in cui il disposto dell'art. 5 si era rivelato troppo incisivo e quelli in cui, al contrario, peccava di eccessiva superficialità. Il comma 4 sanciva espressamente il divieto di lavoro supplementare, mentre il comma 2, prevedendo la predeterminazione del contenuto del contratto relativamente alla distribuzione dell'orario e alle mansioni, sembrava bandire implicitamente le clausole elastiche<sup>35</sup>; il comma 3, nell'attribuire la possibilità di intervento alla contrattazione collettiva in merito alla determinazione della quota massima di impiegati a tempo parziale, alle mansioni alle quali tali soggetti possono essere adibiti e alle modalità temporali di svolgimento delle prestazioni a tempo parziale, lascia trasparire l'intento non solo di controllare, ma anche di limitare l'impiego del *part-time*.

Ancora, il comma 2 lasciava aperti numerosi interrogativi ai quali la giurisprudenza anche costituzionale<sup>36</sup> non è mai riuscita a dare una risposta univoca: in primo luogo tale norma prescriveva la forma scritta senza chiarire se questa fosse richiesta ad *substantiam* o ad *probationem*<sup>37</sup>; richiedeva, poi, l'indicazione espressa di una non meglio definita

---

35 A chiarimento del limite al divieto di clausole elastiche è intervenuta la Corte costituzionale con sentenza n. 210/1992, la quale vietava qualunque forma di contratto c.d. "a chiamata" o "a comando" che permettesse al datore di variare unilateralmente i tempi della prestazione lavorativa. Secondo parte della dottrina, tuttavia, la pronuncia non escludeva la legittimità di clausole di elasticità "a breve raggio", purché venisse adeguatamente retribuita la disponibilità del lavoratore. Il divieto, pertanto, non è stato considerato assoluto.

36 In particolare, Corte cost., 11 maggio 1992, n. 210, in Riv. It., 1992, II, 731.

37 La giurisprudenza degli anni successivi ha chiarito che la forma scritta era richiesta *ad substantiam*: Cass., 29 dicembre 1999, n. 14692, in Mass. Giur. Lav., 2000, 255.

“distribuzione” dell’orario<sup>38</sup>, senza specificare i limiti alla libertà contrattuale in merito alle clausole ammesse o vietate<sup>39</sup>.

Infine, il comma 14 indicava le sanzioni amministrative, ma ometteva di chiarire il destino del contratto di lavoro in caso di violazione delle prescrizioni sancite dal comma 2, aprendo un dibattito tra chi sosteneva la nullità *tout court* del *part-time*, salvi solo gli effetti pregressi<sup>40</sup>, chi optava per la nullità con conseguente conversione in tempo pieno del contratto e chi, invece, riteneva preferibile conservare il *part-time* e retribuire la disponibilità temporale per il futuro<sup>41</sup> e risarcire il danno per il passato.

Le decisioni via via adottate dalla giurisprudenza prevalente in merito al contenzioso relativo alle suddette lacunosità della norma, spesso non hanno offerto soluzioni appaganti, tanto da rendere di volta in volta manifesta la necessità di interventi legislativi di revisione.

### 1.2.3. *Gli interventi correttivi*

Dopo aver riscontrato una scarsa diffusione del *part-time* in Italia<sup>42</sup> ed aver preso atto degli aspetti disincentivanti della normativa vigente, il legislatore è intervenuto direttamente sull’art. 5, L. n. 863/1984, e lo ha fatto con due norme: l’art. 1, comma 4, L. n. 389/1989<sup>43</sup> con il quale, revisionando il calcolo dei contributi previdenziali, ambiva ad eliminare il

---

38 La Corte costituzionale, sempre con sentenza n. 210/1992 ha precisato che la mancata indicazione della distribuzione dell’orario è cosa diversa dal vizio di forma: la conseguenza della mancata determinazione della distribuzione dell’orario comporta la nullità della sola clausola di riduzione dell’orario, e non dell’intero contratto. Ciò nonostante la giurisprudenza ha spesso finito per identificare le questioni, attribuendo alle due tipologie di vizi la medesima sanzione.

39 BROLLO, cit., 7.

40 Cass., 29 dicembre 1999, n. 14692, in Mass. Giur. Lav., 2000, 255.

41 Cass., 17 marzo 1997, n. 2340, in Foro It., 1997, 1, 1812.

42 In proposito v. BRACALENTE, MARBACH, *Il part-time nel mercato italiano del lavoro*, Milano, 1989.

43 DL. 9 ottobre 1989, n. 338, convertito con modificazioni in L. 7 dicembre 1989, n. 389, “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto—legge 9 ottobre 1989, n. 338, recante disposizioni urgenti in materia di evasione contributiva, di fiscalizzazione degli oneri sociali, di sgravi contributivi nel Mezzogiorno e di finanziamento dei patronati”, G.U. n.287 del 9 dicembre 1989.

problema del costo proporzionalmente superiore del *part-time* rispetto al tempo pieno; e l'art. 2, comma 10, L. n. 608/1996<sup>44</sup> con cui inseriva all'art. 5 i commi 9-bis e 9-ter, che estendevano il sistema di calcolo del minimale orario di cui al comma 5 anche al premio da corrispondere all'I.n.a.i.l., con l'intento di eliminare le disparità tra *part-time* orizzontale e verticale create dal previgente sistema di calcolo.

Dal 1994 in poi, inoltre, il legislatore ha previsto una serie di incentivi economici per le imprese che assumevano con contratti a tempo parziale, in modo da rendere più appetibile tale contratto per i datori di lavoro.

Sempre in quest'ottica di agevolazioni economiche all'impresa, anche sulla spinta delle parti sociali che chiedevano misure incentivanti il *part-time*, soprattutto per determinate categorie di lavoratori quali i giovani non occupati e gli anziani prossimi al pensionamento, è intervenuto il c.d. Pacchetto Treu<sup>45</sup>.

Queste ed altre manovre legislative volte ad incrementare il numero degli occupati *part-time* attraverso sostegni economici di vario tipo non sono, tuttavia, risultate efficaci al loro scopo<sup>46</sup>. Pur presentando una crescita costante soprattutto fra le donne, infatti, il *part-time* in Italia restava notevolmente meno impiegato rispetto a ciò che stava accadendo negli altri Paesi Europei.

Un passo avanti, invece, si era compiuto su un altro versante: sia il legislatore che le parti sociali avevano compreso le potenzialità del contratto di lavoro a tempo parziale e, lasciata da parte l'iniziale diffidenza, si stavano impegnando a favorirne la diffusione<sup>47</sup>.

---

44 DL. 1 ottobre 1996, n. 510, convertito con modificazioni in L. 28 novembre 1996, n. 608, "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto—legge 1 ottobre 1996, n. 510, recante disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale", G.U. n.281 del 30 novembre 1996.

45 L. 24 giugno 1997, n. 196, "Norme in materia di promozione dell'occupazione", G.U. n.154 del 4 luglio 1997.

46 BROLLO, op. cit., 10.

47 BROLLO, *Part time*, in CARINCI, *Diritto del lavoro: commentario*, II, *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, curato da CESTER, Torino, 1998, 453 ss.

Ciò che mancava, tuttavia, era l'accordo in merito alla strumentazione giuridica idonea al perseguimento di tale risultato.

L'occasione per discuterne si è presentata, sul finire degli anni Novanta, in seguito ad un intervento legislativo comunitario.

#### *1.2.4. La direttiva 97/81/CE e la sentenza n. 45/2000 della Corte Costituzionale*

Sulla scia dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale<sup>48</sup> concluso dalle organizzazioni collettive dei datori di lavoro e dei lavoratori a livello comunitario, sul finire del 1997 è stata emanata la direttiva n. 97/81/CE<sup>49</sup>, tutt'oggi vigente.

L'intento dell'Accordo è quello di definire “*principi generali e prescrizioni minime*”<sup>50</sup> nell'ambito del lavoro a tempo parziale e, come previsto dalla clausola 1<sup>51</sup>, gli obiettivi che l'Accordo persegue sono: la soppressione delle discriminazioni<sup>52</sup> nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e il miglioramento della qualità del lavoro a tempo parziale<sup>53</sup>; la facilitazione dello sviluppo del lavoro a tempo parziale su base volontaria e lo sviluppo di un'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro che tenga conto dei bisogni sia degli imprenditori che dei lavoratori<sup>54</sup>.

---

48 L'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale è stato elaborato perseguendo obiettivi già indicati, a livello comunitario, dalla Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989; a livello internazionale, da due documenti datati 1994: la Convenzione O.I.L. n. 175/1994 e la coeva Raccomandazione O.I.L. n. 182/1994.

49 Dir. 15 dicembre 1997, n. 81, “*Direttiva 97/81/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES*”, GUCE n. L 014 del 20 gennaio 1998.

50 Preambolo dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale.

51 V. anche considerando n. 11 Dir. 97/81/CE e considerando n. 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale.

52 V. anche considerando n. 23 Dir. 97/81/CE.

53 V. clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale.

54 V. clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale.

La clausola 2 definisce il campo di applicazione soggettivo dell'Accordo, che si applica ai soggetti che lavorano in forza di un contratto o di un rapporto di lavoro definito come *part-time* dalla legge, da un contratto collettivo o comunque secondo la prassi vigente nello Stato membro, mentre può non applicarsi — a discrezione della legislazione (concertata) del singolo Stato membro — ai lavoratori a tempo parziale su base occasionale; nessun'altra categoria risulta esclusa dall'ambito di applicazione dell'Accordo il quale, dunque, risulta applicabile sia ai lavoratori privati che ai dipendenti pubblici. La clausola 2 nulla dice in merito alle nozioni di "lavoratore" e di "contratto" o "rapporto" di lavoro, che risultano entrambe rimesse alla normativa nazionale purché, s'intende, non risultino pregiudizievoli per il raggiungimento degli obiettivi prefissati nell'Accordo.

Ad occuparsi di altre definizioni utili ai fini dell'applicabilità della Direttiva è la successiva clausola 3, la quale fornisce la nozione di "lavoratore a tempo parziale": si tratta del lavoratore il cui orario normale di lavoro è inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno comparabile; l'orario del *part timer* va calcolato su base settimanale, o in media su un periodo d'impiego che può estendersi fino a un anno. A sua volta, ai sensi della stessa clausola 3, il "lavoratore a tempo pieno comparabile" è colui che lavora a tempo pieno nello stesso stabilimento, con lo stesso tipo di contratto e con mansioni identiche o simili, ma la norma precisa che qualora non esistesse un lavoratore a tempo pieno comparabile nello stesso stabilimento, sarebbe necessario effettuare il paragone con riferimento al contratto collettivo applicabile e, ove anche questo non fosse reperibile, con riferimento alla legge, ai contratti collettivi o alla prassi nazionale.

L'accordo prosegue dettando, alla clausola 4, un generale principio di non discriminazione tra lavoratori *part-time* e lavoratori a tempo pieno: i lavoratori a tempo parziale, per il solo fatto di lavorare a tempo parziale, non possono subire un trattamento meno favorevole rispetto a quello riservato ai lavoratori a tempo pieno comparabili; è ammessa possibilità di

deroga solo nel caso in cui le differenze di trattamento siano giustificate da ragioni obiettive, e comunque nel rispetto del principio di proporzionalità (c.d. *pro rata temporis*). A ben vedere, si tratta dell'attuazione del succitato primo obiettivo dell'Accordo, e recepisce — estendendolo a tutti i lavoratori a tempo parziale, a prescindere da distinzioni di genere — un principio della Corte di giustizia risalente ai primi anni Ottanta. Secondo suddetta giurisprudenza, ogni trattamento peggiorativo conferito alla categoria dei lavoratori a tempo parziale, se privo di giustificazione, si qualificava come violazione indiretta del principio di non discriminazione in base al sesso, essendo quella categoria costituita prevalentemente da lavoratrici donne.

Con la clausola 5, l'Accordo obbliga<sup>55</sup> tanto gli Stati membri che le parti sociali a rimuovere gli ostacoli idonei di fatto a ridurre le possibilità di ricorso al *part-time* (clausola 5.1); prevede, inoltre, una serie di incarichi in capo ai datori di lavoro nella gestione del personale a tempo parziale: agli imprenditori è infatti richiesto l'impegno, per quanto possibile, a prendere in considerazione le domande dei lavoratori di trasformare il rapporto sia da *full time* a *part-time* che da *part-time* a *full time*, e a diffondere in tempo utile le informazioni relative alle assunzioni a tempo parziale all'interno impresa, sia ai lavoratori che alle loro rappresentanze (clausola 5.3). Infine, dispone che il rifiuto del lavoratore alla trasformazione del rapporto di lavoro da *part-time* a *full time*, o viceversa, non debba costituire, di per sé, motivo valido per il licenziamento, ferme restando le facoltà del datore di lavoro di licenziare per altre ragioni quali, ad esempio, le esigenze organizzative (clausola 5.2). Se la clausola 4 procede all'attuazione del primo obiettivo dell'Accordo, la clausola 5 dispone nel senso dell'attuazione

---

55 È evidente come le norme di cui alla clausola 5 siano impostate alla stregua di meri suggerimenti; ciò, nonostante, la Corte di giustizia non ha esitato ad interpretarle in modo perentorio, ricavandone veri e propri obblighi e divieti. Ad esempio, se n'è dedotto il divieto per gli Stati membri di imporre oneri amministrativi troppo gravosi, ritenendo questa pratica dissuasiva nei confronti dei datori di lavoro che intendessero ricorrere al *part-time*. Questo, forse, in forza del fatto che la clausola 5 costituisce la norma di attuazione del secondo dei principali obiettivi della Direttiva: l'incremento del ricorso al *part-time*.

del secondo obiettivo, cioè l'incremento del ricorso al lavoro a tempo parziale, in considerazione delle esigenze sia del datore di lavoro, sia del lavoratore.

Per quanto riguarda la clausola 6, questa stabilisce, tra le altre cose, un divieto di *reformatio in peius* da parte delle normative nazionali di attuazione: infatti, se da un lato (clausola 6.1) è previsto che gli stati membri possano adottare norme più favorevoli di quelle prescritte dall'Accordo, dall'altro lato (clausola 6.2) vige il divieto per gli Stati membri di approfittare dell'occasione dell'attuazione della Direttiva per ridurre il "livello generale di protezione dei lavoratori" in materia di lavoro a tempo parziale. Si segnala che la Corte di giustizia, in sede di interpretazione di una analoga clausola di un Accordo allegato ad una diversa Direttiva, ha specificato che l'eventuale esistenza di una violazione del divieto di *reformatio in peius* va valutata in relazione al complesso del sistema di tutele, e non alla singola disposizione della normativa nazionale<sup>56</sup>.

In conclusione, risulta evidente dal complessivo assetto della Direttiva come, lungi dal dettare una disciplina dettagliata del lavoro a tempo parziale, questa si limiti, più timidamente, ad enunciare principi generali e regole vaghe, tali da adattarsi senza troppe difficoltà agli ordinamenti nazionali, i quali avrebbero dovuto uniformarsi entro il 20 gennaio del 2000 (Art. 2 della Direttiva). Questo dato non risulta ridimensionarsi nemmeno alla luce delle successive interpretazioni ad Opera della Corte di giustizia, le quali si sono per lo più limitate a dichiarare l'effettiva cogenza delle norme (vaghe e di portata generale) prescritte dall'Accordo, nonostante il frequente uso del condizionale sembri volerle qualificare come prescrizioni meramente indicative. Ma d'altra parte, è lo stesso Accordo a parlare di "prescrizioni minime", e stante l'inderogabilità *in peius* degli standard di tutela disegnati dalla

---

56 FERRARO, *Tipologie di lavoro flessibile*, 2° ed., Torino, 2004, 57 ss.; BOSCATI, FERRARIO, *Il lavoro a tempo parziale*, in CARINCI, PIZZOFRERATO (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Torino, 2010, 537 ss.; CATTABRIGA, *I rapporti di lavoro speciali: Il lavoro a tempo parziale*, in CARINCI, PIZZOFRERATO (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Torino, 2015, 218 ss.; CATTABRIGA, *I rapporti di lavoro speciali: Il lavoro a tempo parziale*, in CARINCI, PIZZOFRERATO (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Torino, 2015, 224.

Direttiva, è chiaro che, a prescindere dal tenore non espressamente impositivo delle norme, dalla cogenza delle stesse non è possibile prescindere.

In Italia si era andata creando, nel frattempo, una situazione paradossale: da un lato vi era chi sosteneva che per incrementare l'utilizzo del *part-time* sarebbe stata necessaria una totale liberalizzazione da attuarsi mediante l'abrogazione dell'art. 5, L. n. 863/1984, e aveva incluso quella norma tra le altre per le quali era stato chiesto un referendum abrogativo; dall'altro lato il Governo lavorava al decreto legislativo<sup>57</sup> che avrebbe dovuto dare attuazione alla direttiva 97/81/CE e che prevedeva espressamente l'abrogazione dell'art. 5, L. n. 863/1984. Ora, stante l'obbligo di leale cooperazione assunto dall'Italia nei confronti della Comunità Europea e in vigore della direttiva 97/81/CE, cosa sarebbe accaduto in caso di esito positivo del referendum e di conseguente abrogazione dell'unica disciplina allora vigente sul contratto di lavoro a tempo parziale? Non sarebbe più stato possibile legiferare in modo conforme alla disciplina censurata dal referendum, ma al contempo sarebbe stato necessario farlo per non incorrere nelle responsabilità conseguenti alla violazione di un obbligo comunitario.

Se si è riusciti ad evitare questa *impasse* il merito è da attribuire all'intervento della Corte costituzionale, che con sentenza n. 45/2000<sup>58</sup> ha salvato l'art. 5, L. n. 863/1984 dichiarando l'inaammissibilità del referendum abrogativo.

Le motivazioni della sentenza della Consulta fanno leva sul combinato disposto tra l'art. 75, comma 2, Cost. e l'art. 11 Cost.:

*«Il giudizio va in particolare esteso, secondo la giurisprudenza di questa Corte, a verificare la compatibilità del quesito con le prescrizioni delle direttive comunitarie, qualora, come accade nella specie, queste siano idonee a produrre effetti tali da inibire l'abrogazione delle norme interne, in quanto preclusiva del corretto*

---

57 Legge Delega 5 febbraio 1999, n. 25, "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee — Legge Comunitaria 1998", GU. n.35 del 12 febbraio 1999.

58 Corte cost., 7 febbraio 2000, n. 45, in Giur. Cost., 2000, 1,353.

*adempimento degli obblighi derivanti allo Stato italiano dal diritto comunitario derivato. [...] Si può quindi ritenere che [...] la complessiva disciplina posta dallo stesso art. 5 abbia[no] già realizzato, in una sorta di anticipazione della citata direttiva 97/81/CE, un nucleo minimo di regole che, da un lato, agevolano il lavoro a tempo parziale e, dall'altro lato, costituiscono una forma di protezione del lavoratore part-time. Tale nucleo minimo essenziale non può essere totalmente rimosso, nell'ordinamento interno, se non attraverso la contemporanea sostituzione con disposizioni a loro volta conformi, proprio perché l'entrata in vigore della direttiva ha determinato il formarsi, durante la pendenza del termine, di una situazione di pre-conformazione all'obbligo di adeguamento, che preclude l'adozione di atti collidenti con i principi della direttiva».*

Quest'ultima precisazione della Corte costituzionale secondo la quale l'art. 5, L. n. 863/1984 avrebbe potuto essere abrogato solo attraverso l'adozione di una nuova normativa sostitutiva di quella vigente, ha aperto la strada alla pubblicazione del nuovo decreto legislativo n. 61 del 2000.

## *2. L'attuazione originaria nel D. Lgs. n. 61/2000*

Il 4 aprile del 2000 entrava in vigore il decreto legislativo n. 61/2000<sup>59</sup>.

Ciò che emerge già da una prima lettura della norma è il chiaro intento di recepire i principi ispiratori della Direttiva Comunitaria del 1997; a una più approfondita analisi risulta tuttavia evidente che il legislatore è andato oltre al mero adeguamento, ritoccando anche quelle questioni della precedente disciplina del lavoro a tempo parziale di cui l'esperienza applicativa del passato decennio aveva fatto emergere i difetti<sup>60</sup>.

---

<sup>59</sup> D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, “Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro su lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES”, G.U. n. 66 del 20 marzo 2000.

<sup>60</sup> Di questo avviso: FERRARO, op. cit., 2004, 58; BROLLO, op. cit., 2001, 18; BAVARO, op. cit. 2001, 174.

Tuttavia, come spesso accade nell'impeto riformistico, né tutte le vecchie questioni sono state completamente risolte, né si è riusciti ad evitare la nascita di nuovi quesiti sui quali far lavorare gli interpreti<sup>61</sup>.

### *2.1. L'intervento modificativo del D. Lgs. n. 100/2001*

Dopo appena un anno dalla sua entrata in vigore, il D.Lgs. n. 61/2000 ha subito il primo intervento correttivo ad opera del D.Lgs. n. 100/2001<sup>62</sup>.

Queste prime modifiche sono state apportate in forza di una previsione della stessa norma che si è andati a modificare: l'art. 12 del D.Lgs. n. 61/2000, il quale disponeva che il Ministro del lavoro, di concerto con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, procedesse entro l'anno ad una verifica degli effetti delle disposizioni dettate da quella norma.

L'intervento correttivo del 2001 veniva emanato in esito a quella verifica, con l'obiettivo di un più coerente adeguamento ai principi della Direttiva 97/81/CE da parte della normativa sul *part-time* introdotta da appena un anno<sup>63</sup>.

A questo punto, il suo contenuto risultava il seguente.

### *2.2. (segue) Il lavoro a tempo parziale nel D. Lgs. n. 61/2000 dopo le modifiche del 2001*

#### *2.2.1. Nozione di lavoro a tempo parziale*

---

61 BAVARO, *La riforma del part-time*, in CARINCI (& cura di), *Orario di lavoro: legge e contrattazione collettiva*, Milano, 2001, 173.

62 D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100, "Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, recante attuazione della direttiva 97/81/CE relativo all'accordo—quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES", G.U. n. 80 del 5 aprile 2001.

63 Circ. Min. Lav. 30 aprile 2001, n. 46.

L'art. 1, comma 2, lett. b, del D.Lgs. n. 61/2000 definiva il tempo parziale come l'orario di lavoro fissato dal contratto individuale che risultasse comunque inferiore all'orario normale di lavoro. Va precisato che per orario normale di lavoro la norma (art. 1, comma 2, lett. a) intendeva il tempo pieno, come descritto all'art. 13, comma 1, L. n. 196/1997 — il già citato Pacchetto Treu — o come eventualmente diminuito dai contratti collettivi di qualsiasi livello, purché effettivamente applicati nell'unità produttiva.

Lo stesso art. 1, comma 2, si premurava di indicare espressamente anche le tre tipologie di lavoro a tempo parziale, già implicitamente introdotte con la previgente disciplina del 1984, ma mai puntualmente definite a livello legislativo: si parlava di *part-time* orizzontale quando la riduzione dell'orario è rapportata all'orario normale giornaliero (lett. c); di *part-time* verticale quando l'attività lavorativa si svolge a tempo pieno, ma solo in determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno (lett. d); infine, di *part-time* misto quando il rapporto di lavoro si svolgeva secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale (lett. d-bis).

### 2.2.2. *Forma e contenuto del contratto*

Il contratto di lavoro a tempo parziale andava stipulato, ai sensi dell'art. 2, in forma scritta. La forma scritta era già prevista dalla previgente disciplina. La novità era che in questo caso veniva specificato che essa non era richiesta *ad substantiam*, come la giurisprudenza prevalente aveva fino a quel momento ritenuto, bensì *ad probationem* (art. 8, comma 1); inoltre, la norma non prevedeva più solamente le sanzioni amministrative, bensì chiariva quali fossero le sorti del contratto di lavoro in caso di mancanza della forma scritta: era ammessa la prova per testimoni e in caso di mancanza di prova avrebbe potuto, su richiesta del lavoratore e a partire dalla data dell'accertamento giudiziale, essere dichiarata la sussistenza tra le parti di un

rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo il diritto alle retribuzioni dovute per le prestazioni effettivamente rese.

Per quanto riguarda il contenuto del contratto, la norma descriveva un'idea di *part-time* ancora piuttosto improntata sulla rigidità<sup>64</sup>. L'art. 2, comma 2, richiedeva, infatti, la puntuale indicazione sia della durata della prestazione lavorativa che della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Rispetto alla disciplina del 1984, tuttavia, trasparivano qui nuove aperture soprattutto per quanto riguarda le facoltà attribuite all'autonomia collettiva.

### *2.2.3. Durata della prestazione lavorativa: lavoro supplementare e straordinario*

L'obbligo di indicare puntualmente nel contratto la durata della prestazione lavorativa era essenziale per determinare l'oggetto del contratto: la parzialità dell'orario contrattuale<sup>65</sup>. Tuttavia, l'assenza o l'indeterminatezza della clausola di riduzione dell'orario non comportavano la nullità dell'intero contratto, ma potevano determinare la dichiarazione di sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno dal momento dell'accertamento giudiziale, purché il lavoratore ne facesse richiesta (la sanzione, a conferma dell'essenzialità della clausola di riduzione dell'orario, era la stessa prevista in caso di mancanza della forma scritta *ad probationem*). In questo caso, oltre alla retribuzione dovuta, il lavoratore aveva diritto al risarcimento del danno da liquidarsi con valutazione equitativa del giudice (art. 8, comma 2).

---

64 CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI, TREU, *Il rapporto di lavoro subordinato*, 5a ed., Torino, 2003, 245.

65 BAVARO, op. cit., 2001, 187.

La durata della prestazione lavorativa, a certe condizioni e solo con riferimento ai contratti *part-time* a tempo indeterminato<sup>66</sup>, poteva variare. Si tratta di una delle più significative novità introdotte nel 2000: dall'espresso divieto di ricorrere al lavoro supplementare, mitigato dalla possibilità di prevederne l'utilizzo da parte dei contratti collettivi, si passava all'espressa legittimazione del ricorso al lavoro supplementare, limitata dall'intervento degli stessi contratti collettivi.

Il D.Lgs. n. 61/2000, inoltre, distingueva tra lavoro supplementare e lavoro straordinario. Si parlava di lavoro supplementare per indicare l'attività svolta oltre l'orario concordato con il datore di lavoro, ma entro i limiti del tempo pieno. La possibilità del datore di richiedere prestazioni supplementari era subordinata in ogni caso al consenso del lavoratore interessato; inoltre, la mancanza del consenso non poteva comportare sanzione disciplinare, né integrava gli estremi del giustificato motivo di licenziamento (art. 3, comma 3). Per il resto, la disciplina del lavoro supplementare era demandata all'intervento dei contratti collettivi applicati (art. 3, commi 2, 4 e 6): in particolare, il comma 6 prevedeva la facoltà di stabilire criteri e modalità per assicurare al lavoratore a tempo parziale che ne facesse richiesta il consolidamento nel proprio orario di lavoro del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale. Il lavoro straordinario, cioè quello eccedente la durata normale della prestazione lavorativa a tempo pieno, era consentito (art. 3, comma 5) solo nel *part-time* verticale; a tali prestazioni si sarebbero applicate le norme vigenti per il lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

#### *2.2.4. Collocazione temporale dell'orario di lavoro: clausole elastiche*

---

<sup>66</sup> L'art. 3, comma 13, prevede che le variazioni della durata della prestazione possano essere richieste anche ai lavoratori *part-time* a tempo determinato, purché assunti in sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto. Ad ogni modo, è consentita l'estensione della disciplina del lavoro supplementare e straordinario anche nei confronti di altre categorie di dipendenti a tempo determinato, ad opera della contrattazione collettiva applicata.

Il D.Lgs. n. 61/2000 pretendeva di fare chiarezza anche relativamente alla controversa questione delle c.d. clausole elastiche, cioè quelle che conferivano al datore di lavoro il potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale rispetto a quella concordata.

Il comma 2 dell'art. 5, L. n. 863/1984, come interpretato anche dalla giurisprudenza costituzionale con sentenza n. 210/1992, non lasciava alle clausole elastiche che il poco spazio poi colmato dalla dottrina: non era ammessa la stipulazione di un “contratto di lavoro a tempo parziale nel quale sia riconosciuto il potere del datore di lavoro di determinare o variare unilateralmente, a proprio arbitrio, la collocazione temporale della prestazione lavorativa”, tuttavia non poteva dirsi esclusa la legittimità *tout court* delle clausole elastiche, purché la disponibilità del lavoratore venisse adeguatamente retribuita.

Con il D.Lgs. n. 61/2000, invece, pur permanendo l'obbligo delle parti alla puntuale indicazione della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, veniva riconosciuta la validità delle clausole elastiche, a determinate condizioni: la disponibilità del lavoratore andava manifestata con consenso scritto (art. 3, comma 9), e il suo rifiuto non poteva integrare gli estremi del giustificato motivo di licenziamento (art. 3, comma 11); il lavoratore aveva diritto al preavviso di almeno dieci giorni, o di almeno 48 ore se la contrattazione collettiva ne prevedeva una minor durata; la pattuizione di clausole elastiche comportava in favore del lavoratore il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria di fatto (art. 3, comma 8); il lavoratore poteva denunciare il patto in cui aveva manifestato il suo consenso, se sussistevano determinate documentate ragioni e specifici requisiti, e doveva essere informato di questa facoltà nel momento della stipulazione del patto; l'esercizio di tale diritto di ripensamento non poteva integrare, al pari del rifiuto a prestare il proprio consenso, gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

È fondamentale precisare che, ai sensi del comma 7 dell'art. 3, il datore di lavoro era legittimato ad avvalersi di clausole elastiche, alle condizioni suddette, solo ove fossero i contratti collettivi applicati nell'unità produttiva interessata a prevederle e a regolamentarne le modalità di impiego.

In caso di omissione dell'indicazione puntuale della sola collocazione temporale dell'orario, l'art. 8, comma 2, non prevedeva come sanzione la nullità dell'intero contratto, ma non prescriveva nemmeno, come per il caso di indeterminatezza della durata della prestazione, la possibilità per il giudice su richiesta del lavoratore di dichiarare la sussistenza del contratto a tempo pieno; il giudice, viceversa, avrebbe dovuto provvedere alla determinazione delle modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, sulla base delle previsioni dei contratti collettivi o in via equitativa, tenendo conto delle esigenze sia del lavoratore che del datore di lavoro. Il lavoratore aveva diritto al risarcimento del danno, oltre alla retribuzione, per il periodo antecedente la data dell'accertamento giudiziale.

Va rilevato, quindi, che la mancanza dell'indicazione della collocazione temporale rimaneva vietata; ciò che la norma concedeva alla contrattazione collettiva non era che la possibilità di accordare al datore di lavoro il potere di variare la collocazione temporale rispetto a quella predeterminata nel contratto individuale, sempre nei limiti delle regole dettate dalla contrattazione collettiva stessa<sup>67</sup>.

#### *2.2.5. Principio di non discriminazione e pro rata temporis*

Recependo il principio cardine che ha ispirato la Direttiva 97/81/CE, l'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000 introduceva il principio di non discriminazione: il lavoratore a tempo parziale non

---

67 BAVARO, op. cit., 2001, 183.

doveva ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno inquadrato nello stesso livello.

Tuttavia, come risultava ormai pacifico in dottrina, “non discriminazione” non coincide con “parità di trattamento”<sup>68</sup>, tant’è che già la direttiva comunitaria aveva provveduto a far salvi quei casi in cui “un trattamento differenziato sia giustificato da ragioni obiettive”; in tali circostanze, la variazione del trattamento avrebbe dovuto essere proporzionata, in conformità al principio *pro rata temporis*.

Tutte le sfumature del principio di non discriminazione proposte a livello comunitario venivano accolte dalla normativa interna, la quale prescriveva la parità di trattamento con riferimento agli istituti normativi posti a tutela del lavoratore (lett. a), ma prevedeva, al contempo, la riduzione proporzionale (o più che proporzionale, a discrezione dell’autonomia collettiva) dei trattamenti economici in ragione della ridotta entità della prestazione (lett. b)<sup>69</sup>.

#### 2.2.6. *Trasformazione del rapporto di lavoro*

La nuova disciplina delle trasformazioni del rapporto di lavoro da *part-time* a *full time* e viceversa, ricalcava in gran parte quella già disegnata dalle norme previgenti: il comma 10, art. 5, L. n. 863/1984 per quanto riguarda la riduzione dell’orario, e il comma 3-bis con riferimento al diritto di precedenza ed al diritto di reversibilità.

L’art. 5, D.Lgs. n. 61/2000 prevedeva espressamente l’ammissibilità della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ma senza alcun obbligo né per il lavoratore, il cui rifiuto non poteva comportare alcuna conseguenza disciplinare, né per il datore. Rispetto a quanto già previsto nel 1984, il comma 3 dell’art. 5 introduceva, tuttavia,

---

68 BAVARO, op. cit., 2001, 193.

69 CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI, TREU, op. cit. , 2003, 249.

il diritto dei dipendenti a tempo pieno, non di ottenere la trasformazione del contratto in *part-time*, bensì di essere informati in caso di nuove assunzioni a tempo parziale nelle unità produttive dello stesso comune e di veder presa in considerazione da parte del datore di lavoro la propria domanda di riduzione dell'orario, che in caso di rifiuto avrebbe dovuto essere motivata<sup>70</sup>.

In caso di assunzioni a tempo pieno, inoltre, ai sensi del comma 2 dell'art. 5, i lavoratori assunti a orario ridotto in unità produttive entro i 50 km e adibiti alle stesse mansioni, beneficiavano di un diritto di precedenza. Priorità assoluta, in tal senso, andava garantita a quei lavoratori che, assunti con contratto a tempo pieno, lo avevano trasformato in tempo parziale (c.d. diritto di reversibilità). In caso di violazione del diritto di precedenza, il lavoratore leso aveva diritto al risarcimento del danno quantificato in sei volte la differenza tra retribuzione percepita e retribuzione spettante in caso di avvenuta trasformazione del contratto in full time.

Nonostante le modifiche apportate dopo appena un anno dalla sua entrata in vigore, anche il nuovo enunciato del D. Lgs. n. 61/2000 avrebbe avuto vita breve.

---

<sup>70</sup> La norma, tuttavia, tace sulle conseguenze della mancanza o dell'inadeguatezza della motivazione, non prevedendo a carico del datore di lavoro alcun tipo di sanzione.

### Capitolo 3: La riforma della riforma

#### 1. La c.d. Riforma Biagi: D. Lgs. n. 276/2003

Ad intervenire di nuovo sulla normativa in materia di *part-time*, questa volta piuttosto incisivamente, è l'art. 46<sup>71</sup>, D.Lgs. n. 276/2003<sup>72</sup>, meglio noto come Riforma Biagi<sup>73</sup>; va precisato che il testo di riferimento in materia di lavoro a tempo parziale rimaneva lo stesso: l'art. 46, infatti, non sostituiva il D. Lgs. n. 61/2000 ma si limitava a modificarne il contenuto. La ragione per cui si è deciso di intervenire nuovamente in materia di lavoro a tempo parziale, oltre che nel cambio di legislatura, risiede nei dubbi in merito all'allora vigente normativa, ritenuta "inadeguata ed eccessivamente farraginoso", inidonea a rispecchiare la ratio ispiratrice della Direttiva europea del 1997, e sostanzialmente contrastante con l'intento di agevolare il ricorso al *part-time*, anche a causa dell'eccesso di garantismo che da sempre aveva caratterizzato la legislazione italiana<sup>74</sup>.

Anche se sarebbe eccessivo parlare di controriforma, in quanto l'obiettivo perseguito rimaneva pur sempre l'agevolazione del ricorso al *part-time*, è evidente come siano diversi gli strumenti attraverso i quali la riforma agiva sulla flessibilizzazione dell'occupazione<sup>75</sup>: mentre nel 2000 la funzione affidata all'autonomia collettiva era tutt'altro che marginale, qui la si è

---

71 L'art. 46, intitolato "Norme di modifica al D. Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche e integrazioni", esaurisce con un unico comma il capo III del D. Lgs. n. 276/2003, dedicato al lavoro a tempo parziale.

72 L. D. 14 febbraio 2003, n. 30, "Delega al governo in materia di occupazione e mercato del lavoro", G.U. n. 47 del 26 febbraio 2003.

73 D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30", G.U. n. 235 del 9 ottobre 2003.

74 BIAGI (a cura di), *Il lavoro a tempo parziale*, Milano, 2000, Introduzione.

75 BROLLO, *La riforma del lavoro a tempo parziale: le nuove flessibilità*, in *Lav. Giur.*, 2004, 252.

voluta ridimensionare attribuendo un ruolo crescente all'autonomia individuale, allo scopo di rendere il tempo parziale più flessibile, e quindi più appetibile per il datore di lavoro<sup>76</sup>.

Peraltro, se è vero che il previgente contenuto della norma era improntato ad eccessiva rigidità e andava rivisto in modo da trovare un equilibrio tra il garantismo nei confronti del lavoratore e una qualche discrezionalità in capo all'imprenditore, con la riforma la situazione si è capovolta in favore del solo datore di lavoro, tanto che nemmeno la nuova impostazione della norma risultava del tutto fedele ai contenuti della Direttiva 97/81.

## 2. (segue) Il D. Lgs. n. 61/2000 dopo la riforma del 2003

### 2.1. Nozione di lavoro a tempo parziale

La nozione di lavoro a tempo parziale non ha subito alcuna modifica ad opera del D. Lgs. n. 276/2003; senonché nel frattempo era entrata in vigore la nuova regolamentazione di riferimento in ambito di orario di lavoro, pertanto si è provveduto ad aggiornare il riferimento normativo: l'orario normale di lavoro rimaneva fissato in 40 ore settimanali, ma la disciplina non era più prevista dal c.d. Pacchetto Treu, bensì dall'art. 3 del nuovo D. Lgs. n. 66/2003<sup>77</sup>.

### 2.2. Forma e contenuto del contratto

Nemmeno l'art. 2 del D.Lgs. n. 61/2000 è stato oggetto di modifiche. La forma scritta continuava ad essere richiesta *ad probationem*; rimaneva l'obbligo di puntuale indicazione sia della durata della prestazione, che della collocazione temporale dell'orario con riferimento al

---

<sup>76</sup> CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI, TREU, *Il rapporto di lavoro subordinato*, 6a ed., Torino, 2005, 371.

<sup>77</sup> D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro", G.U. n. 87 del 14 aprile 2003.

giorno, alla settimana, al mese e all'anno; ma rimaneva anche il rinvio all'art. 3, comma 7 al fine di determinare l'ammissibilità di clausole difformi: ed è proprio in quest'ambito che si sono avute le modifiche più radicali.

### *2.3. Durata della prestazione lavorativa: il lavoro supplementare e le nuove clausole elastiche*

Fermo restando l'obbligo di inserimento della clausola di riduzione dell'orario, la durata della prestazione di lavoro poteva variare in aumento. Il testo originario del D. Lgs. n. 61/2000 prevedeva la possibilità di ricorrere al lavoro supplementare e — nelle sole ipotesi di *part-time* verticale — al lavoro straordinario, ma solo in caso di contratti a tempo indeterminato. La riforma del 2003, modificando completamente l'art. 3, D. Lgs. n. 61/2000, cambiava anche la disciplina relativa al prolungamento dell'orario di lavoro: da un lato estendendo la variabilità della durata della prestazione anche ai contratti a termine (disciplinati dal nuovo D. Lgs. n. 368/2001<sup>78</sup>); dall'altro lato diversificando la modalità di flessibilizzazione in base alla tipologia — orizzontale ovvero verticale o mista — del contratto *part-time*.

Nel *part-time* orizzontale, anche a tempo determinato, la variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa era prevista sotto forma di lavoro supplementare (art. 3, comma 1). Per lavoro supplementare si intendeva, come nella previgente disciplina, la prestazione eccedente la durata prestabilita nel contratto di lavoro, ma nei limiti del tempo pieno; continuava a non essere prevista, con riferimento al *part-time* orizzontale, la possibilità di svolgere lavoro straordinario, cioè eccedente il limite del tempo pieno.

Alla contrattazione collettiva era rimessa la determinazione, oltre che del numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e delle causali in relazione alle quali era

---

<sup>78</sup> D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, “Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES”, G.U. n. 235 del 9 ottobre 2001.

consentito richiedere la prestazione supplementare, anche delle conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite (art. 3, comma 2). Il consenso del lavoratore ad effettuare la prestazione eccedente la durata prestabilita (art. 3, comma 3) non era più richiesto “in ogni caso”, ma solo qualora il lavoro supplementare non fosse regolamentato dall’autonomia collettiva: in queste ipotesi, quindi, il consenso era da solo sufficiente a legittimare il ricorso al lavoro supplementare e a determinarne i limiti. D’altro canto, pure la presenza del contratto collettivo, a prescindere dal consenso del lavoratore, sembrava costituire condizione sufficiente ai fini del lavoro supplementare; tuttavia, non era corretto ipotizzare un obbligo in capo al lavoratore di effettuare la prestazione di lavoro supplementare in presenza di contrattazione collettiva, in quanto rimaneva ferma la sua facoltà di rifiuto.

Il rifiuto era ammesso sia in assenza che in presenza di contrattazione collettiva: nel primo caso come rifiuto preventivo a prestare il consenso, nel secondo come rifiuto a prestare il lavoro aggiuntivo previsto dal contratto collettivo. In nessun caso il rifiuto poteva integrare gli estremi del giustificato motivo di licenziamento; tuttavia, ma solo in presenza di contrattazione collettiva, e solo nel caso in cui il rifiuto fosse ingiustificato, si riteneva applicabile la sanzione disciplinare, non essendone più prevista espressamente l’esclusione.

Va detto, inoltre, che la riforma abrogava espressamente una norma che fungeva da contrappeso alla discrezionalità del datore nell’impiego del lavoro supplementare: l’art. 3, comma 6, che da un lato sanzionava con una maggiorazione sulla retribuzione oraria il datore che avesse abusato del lavoro supplementare oltre i limiti disposti dalla contrattazione collettiva; dall’altro lato prevedeva la facoltà per la contrattazione collettiva di riconoscere al lavoratore che lo avesse richiesto il diritto al consolidamento del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale<sup>79</sup>. Per quanto riguarda il *part-time* verticale e misto, le ipotesi

---

79 BROLLO, op. cit., 2004, 255; BROLLO, op. cit., 2007, 1313 ss.

di variabilità della durata della prestazione sono due: il lavoro straordinario e le clausole elastiche.

Dopo la riforma, il lavoro straordinario non risultava più relazionato alla giornata lavorativa ed era permesso anche con riferimento ai contratti a tempo determinato (art. 3, comma 5); la disciplina applicabile rimaneva la stessa del lavoro straordinario nel tempo pieno, solo che la nuova disposizione di riferimento era il D. Lgs. n. 66/2003, il quale demandava gran parte delle determinazioni in materia alla contrattazione collettiva. Per l'esecuzione di lavoro straordinario si riteneva necessario il consenso del lavoratore solo nel silenzio della contrattazione collettiva: anche in questo caso, tuttavia, restava aperta la questione delle conseguenze del rifiuto immotivato da parte del lavoratore allo svolgimento di lavoro straordinario<sup>80</sup>.

Mentre prima della riforma, con l'espressione "clausole elastiche" ci si riferiva alle modificazioni della collocazione temporale dell'attività lavorativa, le nuove clausole elastiche indicano la variazione della durata della prestazione nelle ipotesi di *part-time* verticale o misto (art. 3, comma 7): in sostanza si trattava di una forma di lavoro supplementare per i casi di *part-time* non orizzontale, ma il modo in cui venivano disciplinate le rendeva uno strumento nelle mani del datore per ottenere lavoro flessibile a buon mercato. Innanzitutto, il ruolo assegnato alla negoziazione collettiva, che pure sembrava essere condizione necessaria per la pattuizione di clausole elastiche, veniva di fatto notevolmente ridimensionato dalla possibilità data alle parti del contratto (il datore di lavoro e il lavoratore) di concordare in autonomia quelle clausole (art. 8, comma 2-ter); in assenza dei contratti collettivi, quindi, alla negoziazione individuale veniva di fatto rimessa una facoltà di deroga *in pejus* alla regola

---

<sup>80</sup> BROLLO, op. cit., 2004, 258; CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI, TREU, op. cit., 2005, 373.

sancita dall'art. 2, comma 2, che prevedeva la puntuale indicazione nel contratto della durata della prestazione lavorativa.

Inoltre, il consenso prestato dal lavoratore all'inserimento della clausola elastica era dato a tempo indeterminato, essendo stata abrogata la norma che prevedeva la possibilità di denuncia del patto di elasticità; per di più non sussisteva, a differenza che nel lavoro supplementare, la facoltà in capo al lavoratore di rifiutare di volta in volta la prestazione, ma il consenso era acquisito una volta per tutte; d'altro canto, anche in presenza di contratti collettivi, questi ultimi non erano considerati come consenso implicito del lavoratore: l'autorizzazione doveva essere comunque richiesta a quest'ultimo nel contratto individuale. Accettato il patto di elasticità, il lavoratore aveva diritto ad un preavviso minimo di due giorni, aumentabile a discrezione della contrattazione collettiva o anche individuale; aveva diritto anche a specifiche compensazioni, ma non era chiaro se queste fossero dovute solo qualora la prestazione eccedente fosse effettivamente resa, o anche per la mera disponibilità del lavoratore.

Per quanto riguarda l'apparato sanzionatorio, ai sensi dell'art. 8, comma 2—bis, in caso di svolgimento di lavoro elastico in violazione delle norme previste dall'art. 3, al prestatore di lavoro sarebbe spettato un emolumento ulteriore a titolo di risarcimento del danno<sup>81</sup>.

#### *2.4. Collocazione temporale dell'orario di lavoro: le clausole flessibili*

Anche l'obbligo di puntuale indicazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa rimaneva invariato dopo la riforma, insieme alla possibilità, a determinate condizioni, di pattuire clausole derogatorie. Quelle che nella previgente disciplina erano denominate clausole elastiche, ricomparivano nella riforma sotto il nome di clausole flessibili

---

81 BROLLO, op. cit., 2004, 260 ss.

(art. 3, comma 7). Tali clausole erano legittimate in ogni tipologia di contratto a tempo parziale, sia di tipo orizzontale che di tipo verticale o misto. Per il resto, la disciplina (art. 3, commi 7, 8 e 9) e le relative problematiche erano le medesime di quelle già accennate per le clausole elastiche.

Va ricordato che, con riferimento alla prima disciplina in materia di lavoro a tempo parziale, la Corte costituzionale aveva rilevato l'illegittimità delle clausole elastiche (divenute clausole flessibili), nella misura in cui queste avessero impedito al lavoratore il raggiungimento di una retribuzione sufficiente, per contrasto con l'art. 36 Cost.. Suddetta sentenza era da ritenersi ancora operante, anche dopo l'entrata in vigore della Riforma Biagi<sup>82</sup>; tuttavia l'impossibilità di rifiutare la prestazione senza incorrere in sanzioni disciplinari, unita all'eliminazione della facoltà di denuncia del patto di elasticità, facevano dubitare della conformità a Costituzione di una disciplina così strutturata.

### *2.5. Trasformazione del rapporto di lavoro*

L'art. 5 del D. Lgs. n. 61/2000 veniva integralmente sostituito dalla riforma; tuttavia, la modifica più rilevante riguardava il diritto di precedenza nella trasformazione del rapporto di lavoro da *part-time* a *full time* in caso di nuove assunzioni a tempo pieno: il datore di lavoro sarebbe stato tenuto a rispettare il diritto di precedenza solo nei confronti di quei lavoratori che lo avessero espressamente pattuito nel contratto individuale; per di più venivano eliminati i criteri legali di determinazione delle priorità, lasciando il posto anche su questo punto alla discrezionalità del datore di lavoro<sup>83</sup>.

---

82 GHERA, *Il diritto del lavoro*, Bari, 2006, 352.

83 CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI, TREU, *op. cit.*, 2005, 375.

## 2.6. *Autonomia collettiva e autonomia individuale*

Da quanto detto risulta evidente come il ruolo della contrattazione collettiva, dopo la riforma, si fosse nettamente ridimensionato in favore dell'autonomia negoziale delle parti del contratto di lavoro, nonostante dalla lettera della norma emergesse un ruolo meramente residuale di quest'ultima: la negoziazione collettiva, o anche solo l'assistenza al lavoratore da parte di rappresentanze sindacali, rimaneva solo eventuale.

Questa situazione, unita alla nuova disciplina delle clausole elastiche e flessibili, notevolmente sbilanciata dal lato delle esigenze dell'impresa a scapito di quelle del lavoratore, non convinceva dal punto di vista dell'aderenza della normativa nazionale a quella comunitaria<sup>84</sup>.

## 2.7. *Art. 12-bis e "diritto al part-time"*

Con il D. Lgs. n. 276/2003 viene opportunamente introdotto nel D. Lgs. n. 61/2000 l'art. 12-bis, che attribuisce ai lavoratori affetti da patologie oncologiche (e solo a questi ultimi), per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, il diritto alla trasformazione del contratto *full time* in contratto a tempo parziale orizzontale o verticale, e alla riconversione dello stesso in tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Si tratta di un diritto soggettivo, che vuole tutelare innanzitutto la salute del soggetto affetto da patologie oncologiche, ma anche "la professionalità e la partecipazione al lavoro come importante strumento di integrazione sociale e di permanenza nella vita attiva"<sup>85</sup>.

---

84 BROLLO, op. cit., 2004, 262; BROLLO, op. cit., 2007, 1318.

85 Circ. Min. Lav. del 22 dicembre 2005, n. 40

### 3. Il Protocollo sul Welfare e la L. n. 247/2007

Il D. Lgs. n. 61/2000, come modificato dal D.Lgs. n. 276/2003, ha subito un ulteriore stravolgimento ad opera dell'art. 1, comma 44, della L. n. 247/2007<sup>86</sup>, di attuazione del c.d. Protocollo sul *Welfare*.

Con questo nuovo intervento si andava, in sostanza, a ripristinare il ruolo originariamente assegnato alla contrattazione collettiva in materia di variabilità della durata della prestazione e della collocazione temporale dell'orario di lavoro, limitando nuovamente l'ambito di intervento della contrattazione individuale che il D. Lgs. n. 276/2003 aveva provveduto ad ampliare. Va precisato, peraltro, che i contratti collettivi a cui si fa riferimento non sono quelli effettivamente applicati nell'unità produttiva, ma solo quelli stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (e non più anche sul piano territoriale)<sup>87</sup>.

Di fatto, tutte le aperture alla contrattazione individuale in materia di clausole elastiche o flessibili venivano ridimensionate (art. 3, commi 7 e 8) o eliminate (art. 8, comma 2—ter), e l'esercizio dello *jus variandi* da parte del datore di lavoro veniva subordinato alla presenza di contrattazione collettiva a livello nazionale che ne stabilisse “termini, condizioni e modalità”. La Legge 247 ripristinava anche, all'art. 12-ter, il diritto di precedenza, in caso di nuove assunzioni a tempo pieno, per i lavoratori adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti che avessero già trasformato il loro rapporto *full time* in *part-time* (il diritto di precedenza di fonte legale era già previsto — con differenti modalità — all'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n.

---

86 L. 24 dicembre 2007, n. 247, “Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale”, G.U. n. 301 del 29 dicembre 2007.

87 FIORILLO, PERULLI, *La riforma del mercato del lavoro*, Torino, 2014, 68; BOLEGO, *Il lavoratore*, in CENDON (a cura di), *Il diritto privato nella giurisprudenza: Lavoro*, II, Milano, 2009, 100.

61/2000, poi sostituito dal D.Lgs. n. 276/2003 che lo subordinava alla pattuizione nel contratto individuale).

A conti fatti, sembra che l'intenzione del legislatore del 2007 fosse quella di recuperare il D. Lgs. n. 61/2000 nella sua impostazione originaria, sempre nell'ottica — di derivazione comunitaria — di incentivare l'occupazione a tempo parziale<sup>88</sup>.

La vera novità apportata dalla norma era, però, l'estensione delle tutele previste dall'art. 12-bis: oltre al diritto alla trasformazione per i lavoratori affetti da patologie oncologiche — già introdotto nel 2003 — veniva infatti riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per quei lavoratori aventi coniuge, figli o genitori in particolari situazioni di bisogno, persona convivente con necessità di assistenza continua, ovvero figli di età inferiore agli anni 13 o portatori di handicap.

Così strutturata, la nuova regolamentazione del lavoro a tempo parziale dimostrava di voler tenere in considerazione non solo le esigenze organizzative dell'impresa, ma anche i bisogni di quelle categorie di lavoratori — soprattutto donne — per i quali questa possibilità di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro si presentava come l'unica alternativa all'abbandono dell'occupazione. Per di più, gli art. 12-bis e 12-ter, letti in combinato disposto, creavano un sistema nel quale le temporanee esigenze di cura non avrebbero necessariamente comportato l'esclusione definitiva del lavoratore dalle opportunità professionali e retributive<sup>89</sup>.

#### *4. Diritto alla trasformazione e ricorso a strumenti di flessibilità nella contrattazione collettiva*

---

88 CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI, TREU, *Il rapporto di lavoro subordinato*, 7a ed., Torino, 2011, 399.

89 BORTONE, *Una lettura di genere del Protocollo del 23 luglio 2007*, in PERULLI (a cura di), *Le riforme del lavoro. Dalla Legge finanziaria 2007 al protocollo sul welfare*, Milano, 2007, 53.

Prima di proseguire nell'esame degli interventi normativi che di volta in volta hanno inciso sul D. Lgs. n. 61/2000, sembra qui opportuno riportare brevemente il contenuto di alcuni CCNL, modificati proprio in seguito all'entrata in vigore del D. Lgs. n. 276/2003 e al successivo "passo indietro" ad opera della L. n. 247/2007. Questo *excursus* si rivela di particolare importanza se si pensa a quanto risultasse (e, invero, ancora risulti) fondamentale sul piano applicativo l'intervento collettivo, soprattutto in determinati ambiti di regolamentazione, quali la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e il diritto di precedenza, nonché il lavoro supplementare, straordinario e le clausole elastiche e flessibili: si tratta di argomenti dai quali non si può prescindere parlando di contratto di lavoro a tempo parziale, in quanto ne determinano fortemente l'assetto complessivo, prova ne è il fatto che il succedersi nel tempo degli interventi legislativi non ha mai smesso di apportare le più disparate modifiche su questi delicati temi.

Le ragioni per cui se ne parla in questa sede sono due: innanzitutto perché, a partire dal successivo ciclo di interventi normativi sulla disciplina del *part-time*, proseguirà quella tendenza — iniziata con il D. Lgs. n. 276/2003 — a demandare la competenza non solo integrativa, ma in alcuni casi anche derogatoria, alla contrattazione collettiva il più possibile decentrata, ovvero, in determinati ambiti, a dichiarare competente direttamente l'autonomia individuale; in secondo luogo perché le modifiche ai CCNL apportate in seguito ai due succitati interventi normativi rimarranno in gran parte vigenti, nonostante le inversioni di rotta della disciplina dovute alle successive novelle al D. Lgs. n. 61/2000, anche in seguito. Come si è già detto, il livello della contrattazione competente, al tempo, era quello nazionale, affidato agli accordi stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative.

Relativamente al profilo del diritto alla trasformazione del rapporto a tempo pieno in *part-time*, si segnala il CCNL Chimici, che ha esteso il diritto alla trasformazione a tutti i lavoratori affetti da patologie oncologiche che necessitassero di terapie salvavita, senza richiedere

l'accertamento della riduzione della capacità lavorativa; nell'Accordo non unitario metalmeccanici, ma anche in alcuni CCNL, l'estensione ha riguardato, invece, anche i lavoratori affetti da patologie diverse da quelle oncologiche, purché comportassero una discontinuità nella prestazione cagionata dalla necessità di terapie salvavita.

Per quanto riguarda, poi, il profilo del ricorso agli strumenti di flessibilità del *part-time*, è importante innanzitutto ricordare che dopo le modifiche apportate dalla L. n. 247/2007 si era reintrodotta la necessità, per il ricorso alle clausole elastiche e flessibili, del doppio filtro individuale/collettivo, sicché suddette clausole non potevano essere pattuite in assenza delle determinazioni di condizioni, modalità e tetti massimi di variabilità in aumento della prestazione da parte del contratto collettivo. Il CCNL Comunicazioni, in proposito, procedeva alla fissazione del limite quantitativo all'aumento dell'orario determinato dalla clausola elastica, stabilendo che non potesse eccedere il 100% dell'orario ridotto e che non potesse comunque superare il normale orario settimanale a tempo pieno; inoltre, predeterminava — tassativamente ma in modo generale — le ipotesi al ricorrere delle quali si sarebbe legittimato il ricorso alle clausole flessibili ed elastiche, lasciando però libera la contrattazione di secondo livello nella specificazione del contenuto di tali ipotesi. Anche l'Accordo non unitario metalmeccanici interveniva sul punto, aumento a sette giorni il preavviso dovuto al lavoratore; fissando le maggiorazioni retributive dovute in caso di modificazione della collocazione temporale (10%) e di aumento della durata della prestazione (15%); stabilendo un tetto del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale per il caso di aumento della durata della prestazione; prevedendo l'obbligo di informazione alle rappresentanze sindacali unitarie per il caso in cui le clausole interessassero gruppi omogenei di lavoratori; infine, imponendo l'esonero del lavoratore che avesse sottoscritto clausole elastiche o flessibili dal relativo adempimento qualora sopraggiungessero determinate esigenze meritevoli di tutela ai sensi del CCNL, previo preavviso scritto di almeno 7 giorni.

Relativamente a quest'ultima previsione, va fatto notare come essa costituisse, di fatto, una reintroduzione per via negoziale del diritto di ripensamento (solo in presenza di determinate situazioni e previo preavviso), che di fatto non era più previsto a livello legale in quanto abrogato dal D. Lgs. n. 276/2003 e non reintrodotta dalla L. n. 247/2007.

Per quanto riguarda il lavoro supplementare, si citano i CCNL Telecomunicazioni e Giornalisti, i quali prevedevano un incremento delle maggiorazioni spettanti al prestatore di lavoro supplementare; il CCNL giornalisti, in più, prevedeva un tetto massimo al ricorso al lavoro supplementare e ne limitava l'utilizzo alle ipotesi di sussistenza di specifiche esigenze. Con riferimento al lavoro straordinario va segnalato il generalizzato adeguamento dei CCNL alla riforma della disciplina dell'orario di lavoro di cui al D. Lgs. n. 66/2003, attraverso la soppressione dei riferimenti al limite giornaliero e settimanale delle ore di straordinario ammesse<sup>90</sup>.

##### *5. Il ritorno al passato: L. n. 183/2011*

Con l'art. 22, comma 4, della c.d. Legge di stabilità 2012<sup>91</sup> si provvedeva semplicemente a ristabilire la situazione previgente all'entrata in vigore della L. n. 247/2007: le lettere a) e b) dell'art. 1, comma 44, venivano abrogate e sostituite dai commi 7 e 8 dell'art. 3, D. Lgs. n. 61/2000, come modificati dal D.Lgs. n. 276/2003. Veniva inoltre soppressa la convalida da parte della direzione provinciale del lavoro del patto scritto con il quale datore e dipendente potevano trasformare il rapporto a tempo pieno in *part-time*<sup>92</sup>.

---

90 Rapporto CNEL del 14 luglio 2010, *La contrattazione collettiva del settore privato nel 2009*, reperibile all'indirizzo <https://cdpcneldnn01wa.azurewebsites.net/Contratti-Collettivi/Studi-e-Indagini/Rapporti-CNEL-sulla-contrattazione-collettiva-nel-settore-privato>

91 L. 12 novembre 2011, n. 183, "*Disposizioni per Informazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2012)*", G.U. n. 265 del 14 novembre 2011.

92 CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI, TREU, *Il rapporto di lavoro subordinato*, 8a ed., Torino, 2013, 479.

## 6. La contrattazione di prossimità: D.L. n. 183/2011 e L. n. 148/2011

Una volta ri-espanso il ruolo dell'autonomia individuale ad opera della L. n. 183/2011, all'imprenditore veniva concessa un'ulteriore opportunità in termini di flessibilità: l'art. 8 del D. L. n. 138/2011<sup>93</sup>, convertito con modificazioni dalla L. n. 148/2011<sup>94</sup>, prevedeva infatti la possibilità da parte dei contratti c.d. di prossimità<sup>95</sup> di intervenire nelle materie indicate dal comma 2, tra le quali risulta pure il contratto di lavoro a orario ridotto; essendo permesse le deroghe sia alla legge che alle relative regolamentazioni dei CCNL (comma 2-bis), è evidente che tale contrattazione di prossimità — che si applicava *erga omnes* (comma 3) — poteva tranquillamente derogare anche alle “condizioni, modalità e limiti” alle clausole flessibili ed elastiche che l'art. 3, comma 7, ultimo periodo, demandava ai contratti collettivi nazionali<sup>96</sup>. Unico limite imposto a tale potere derogatorio *in pejus*, oltre alle finalità indicate dallo stesso art. 8, era il rispetto della Costituzione — in merito al quale va segnalato in particolare l'art. 36 — e dei “vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro”<sup>97</sup>.

## 7. La c.d. Riforma Fornero e la reintroduzione del diritto di ripensamento

---

93 D.L. 13 agosto 2011, n. 183, “*Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo*”, G.U. n. 188 del 13 agosto 2011.

94 L. 14 settembre 2011, n. 148, “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto—legge 13 agosto 2011, n. 183, recante ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo. Delega al governo per la riorganizzazione della distribuzione sul territorio degli uffici giudiziari*”, G.U. n. 216 del 16 settembre 2011.

95 Si tratta di quelle intese che possono essere concluse “a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero delle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti” (art. 8, comma 1, D.L. n. 183/2011).

96 LECCESE, op. cit., 2013, 97.

97 CARINCI, DE LUCA TAMAJO, Tosr, TREU, op. cit., 2013, 479.

Il “diritto di ripensamento” — cioè la facoltà data al lavoratore di recedere, a determinate condizioni, dalla clausola con la quale attribuiva al datore di lavoro il potere di variare la collocazione temporale dell’orario — ha subito, sin dalla sua introduzione ad opera del D. Lgs. n. 61/2000 (art. 10, comma 3), le conseguenze di quella serie di interventi legislativi, legati all’avvicinarsi al governo di forze politiche contrapposte, che hanno provveduto di volta in volta a modificare la disciplina delle clausole flessibili ed elastiche in conformità alle opposte teorie in ambito lavoristico e occupazionale<sup>98</sup>.

Così, dopo la secca abolizione dall’art. 46, D. Lgs. n. 276/2003, di diritto di ripensamento non si è più parlato nemmeno nelle successive disposizioni in materia di lavoro a tempo parziale: né nella L. n. 247/2007 (che pure aveva recuperato alcune delle garanzie previste dalla disciplina originaria ed eliminate nel 2003) né tantomeno nella L. n. 183/2011 (che aveva proceduto in senso opposto, ripristinando quasi integralmente la disciplina della Riforma Biagi).

A conti fatti, mentre la norma del 2001 risultava troppo garantista nei confronti del lavoratore, lasciando a quest’ultimo una discrezionalità tale da compromettere la flessibilità e ostacolare il ricorso al *part-time*, l’eliminazione del diritto di ripensamento aveva comportato gravi costi nell’ambito della tutela del lavoratore: il patto di elasticità o di flessibilità, una volta accettato, costringeva ad una condizione di perenne assoggettamento allo *ius variandi* datoriale<sup>99</sup>.

A cercare di ridimensionare questo evidente squilibrio tra le esigenze dei contraenti è intervenuta la L. n. 92/2012<sup>100</sup>, c.d. Riforma Fornero. Al fine di “incentivare l’impiego virtuoso dell’istituto” e di “contrastare un esercizio distorto della facoltà riconosciuta al

---

98 FIORILLO, PERULLI, Op. cit., 2014, 66 ss.

99 VOZA, *Il diritto di ripensamento nel part-time dopo la legge n. 92/2012*, in Mass. Giur. Lav., 2013, 541.

100 L. 28 giugno 2012, n. 92, “*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*”, G.U. n. 153 del 3 luglio 2012.

datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa originariamente stabilita<sup>101</sup>, la norma (art. 1, comma 20) integrava l'art. 3 del D. Lgs. n. 61/2000, prevedendo: al comma 7, il numero 3-bis, che rinviava ai contratti collettivi la regolamentazione di condizioni e modalità che consentissero al lavoratore di richiedere la modifica o l'eliminazione delle clausole flessibili ed elastiche; al comma 9, un nuovo periodo che riconosceva al lavoratore il diritto di ripensamento per sopraggiunte esigenze di salute o di cura (art. 12-bis, D.Lgs. n. 61/2000) ovvero di studio o formazione (art. 10, comma 1, L. n. 300/1970), ferme restando le ulteriori condizioni individuate dalla contrattazione collettiva ai sensi del comma 7<sup>102</sup>.

Avendo l'autonomia collettiva la facoltà di intervenire con disposizioni di miglior favore per i lavoratori senza venire di volta in volta autorizzata da specifiche previsioni di legge, il nuovo punto 3-bis dell'art. 7 assumeva un valore più politico che non di tecnica legislativa: infatti lo *ius poenitendi* ha continuato ad esistere, anche in assenza di una disposizione legale *ad hoc*, in numerose fonti collettive che lo avevano disciplinato in seguito alla sua introduzione ad opera del D.Lgs. n. 61/2000. L'utilità di questo intervento normativo, si poteva tuttavia apprezzare nella sua funzione di stimolo all'intervento della contrattazione collettiva in materia di reversibilità del patto di flessibilità o elasticità, che avrebbe reso più appetibile anche ai lavoratori il ricorso a questo importante strumento di flessibilità<sup>103</sup>.

Rilievo diverso ha assunto la modifica del comma 9, che ha apportato un'innovazione ben più significativa al *part-time*, reintroducendo di fatto il diritto di ripensamento di origine legale<sup>104</sup>. Il legislatore ha voluto garantire un livello di tutela adeguato a due specifiche categorie di soggetti, senza tuttavia attribuire al lavoratore quella "facoltà di denuncia" del

---

101 Relazione illustrativa alla L. n. 92/2012.

102 FIORILLO, PERULLI, op. cit., 2014, 68.

103 LECCESE, *A volte ritornano: il 'diritto di ripensamento' nel lavoro a tempo parziale*, in CHIECO (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro: commentario della legge 28 giugno 2012 n. 92*, Bari, 2013, 97 ss.; VOZA, op. cit., 2013, 541 ss.; FIORILLO, PERULLI, op. cit., 2014, 70.

104 LECCESE, Op. cit., 2013, 100.

tutto discrezionale<sup>105</sup> che risultava dalla formulazione originaria della norma<sup>106</sup>. Pertanto la legittimazione a “revocare il consenso”<sup>107</sup> prestato al datore di lavoro in merito all’inserimento di clausole elastiche o flessibili veniva riconosciuta solo in due ordini di situazioni: a) in presenza di esigenze di salute o di cura ai sensi dell’art. 12-bis del D.Lgs. n. 61/2000: lavoratore affetto da patologie oncologiche che di per se stesse o a causa delle cure invalidanti ne riducano la capacità lavorativa; lavoratore avente coniuge, figlio o genitore affetto da simili patologie, ovvero assistente una persona convivente con totale e permanente inabilità ai sensi dall’art. 3, comma 3, L. n. 104/1992<sup>108</sup>; lavoratore con figlio convivente minore di anni 13 o portatore di handicap ai sensi dello stesso art. 3, L. n. 104/1992 b) nel caso in cui il lavoratore fosse impegnato nella frequenza di corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria o professionale, come descritte dal comma 1, L. n. 300/1970<sup>109</sup>.

È evidente il ridimensionamento del catalogo di ipotesi rispetto a quello originariamente previsto dall’art. 3, comma 10, D.Lgs. n. 61/2000. In particolare, se prima la possibilità di denuncia del patto per esigenze formative dipendeva dalla previsione di modalità e condizioni nel contratto collettivo, nel 2012 il diritto di ripensamento per esigenze di studio viene legislativamente riconosciuto; d’altro canto, la norma richiamava solo il primo comma dell’art. 10, L. n. 300/1970, in tal modo escludendo dall’ambito legale di tutela gli studenti universitari, per i quali la disciplina rimaneva — come nel 2000 — quella eventualmente prevista dalla fonte collettiva. Al contrario, per quanto concerne le esigenze di cura, la nuova

---

105 Per giustificare il ricorso al diritto di ripensamento, nel 2001, erano sufficienti generiche “esigenze di carattere familiare”.

106 FIORILLO, PERULLI, op. cit., 2014, 69.

107 Secondo VOZA, op. cit., 2013, 542, tale locuzione può dirsi equivalente alla vecchia formulazione “denunciare il patto”.

108 L. 5 febbraio 1992, n. 104, “*Legge quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*”, G.U. n. 39 del 17 febbraio 1992.

109 L. 20 maggio 1970, n. 300, “*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*”, G.U. n. 131 del 27 maggio 1970.

norma si presentava più restrittiva di quella originaria, garantendo tutela legale solo a determinate condizioni, speciali rispetto al *genus* “esigenze di carattere familiare” e di “tutela della salute”.

Tuttavia, la differenza di maggior rilievo atteneva la mancanza dell’ipotesi di ripensamento — prevista invece dall’art. 3, comma 10, lett. c, D. Lgs. n. 61/2000 — nel caso di “necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma”. Va ricordato come la più volte citata sentenza della Corte costituzionale n. 210/1992 avesse attribuito particolare rilievo proprio a questa fondamentale possibilità del lavoratore di conciliare più di un rapporto di lavoro a tempo parziale in modo da essere in grado di raggiungere una “retribuzione complessiva sufficiente” ai sensi dell’art. 36 Cost.. Ciò nonostante, la suddetta ipotesi di ripensamento non è stata reinserita, con la conseguenza che il lavoratore che avesse sottoscritto il patto di elasticità o di flessibilità non avrebbe più potuto conciliare quel rapporto di lavoro con altre attività, salva, ovviamente, diversa disposizione della fonte collettiva.

Ad ogni modo, in presenza delle suddette circostanze, la volontà del lavoratore di revocare il proprio consenso, comunque manifestata<sup>110</sup>, impediva al datore di lavoro di compiere qualsiasi valutazione di compatibilità con le esigenze organizzative dell’impresa, non essendo più previsto né il decorso di un periodo minimo dalla stipulazione del patto, né un preavviso in favore del datore. Tuttavia la volontà di recedere, si riteneva<sup>111</sup>, avrebbe dovuto essere manifestata nel consueto rispetto dei principi di buona fede e correttezza nell’esecuzione del contratto di lavoro<sup>112</sup>.

#### *8. Il ricorso al part-time prima del Jobs Act*

---

110 Non essendo più richiesta la forma scritta della denuncia del patto.

111 LECCESE, op. cit., 2013, 101; VOZA, op. cit., 2013, 543; FIORILLO, PERULLI, op. cit., 2014, 69.

112 Art. 1375 c.c.

Nell'apprestarsi alla lettura critica delle innovazioni intervenute nell'ambito della disciplina nazionale del lavoro a tempo parziale ad opera del *Jobs Act*, è opportuno innanzitutto comprendere quali difficoltà hanno riguardato l'istituto nel vigore della previgente disciplina, esaminando brevemente il contesto nel quale la nuova norma andrà ad incidere.

Parlando di contratto di lavoro a tempo parziale, come si è visto, ci si riferisce a quel contratto flessibile, atipico e generalmente caratterizzato dalla variabilità dell'orario lavorativo ad opera del datore di lavoro (c.d. *jus variandi*).

### 8.1 Il lavoro a tempo parziale: una questione di quasi sole donne

Per analizzare le effettive dinamiche del lavoro a tempo parziale nel mercato del lavoro, si sposta ora lo sguardo alle statistiche, cioè a come il fenomeno prende forma effettivamente nella realtà.

Il *part time* già da tempo risulta essere il contratto femminile per eccellenza; infatti quattro su cinque lavoratori a tempo parziale nell'Unione Europea sono donne<sup>113</sup>. Il lavoro a tempo parziale è in costante crescita: negli ultimi tre anni si è assistito alla stipula di 2,3 milioni di nuovi contratti *part time* in Europa soprattutto nelle categorie di mestieri caratterizzati dalle retribuzioni più basse, quali commercio al dettaglio, pulizia e servizi di cura alla persona<sup>114</sup>.

Con riferimento alla realtà italiana alcune tendenze vengono confermate: continua il *trend* di aumento del lavoro a tempo parziale caratterizzato da una predominante componente

---

<sup>113</sup>Si veda Labour market and Labour force survey (LFS) statistics, pubblicato da Eurostat il 14 agosto 2015 reperibile all'indirizzo internet: <[http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Labour\\_market\\_and\\_Labour\\_force\\_survey\\_\(LFS\)\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_(LFS)_statistics)>

<sup>114</sup>Si veda *Decline in full-time, permanent jobs* pubblicato da Eurofound il 14 agosto 2015 reperibile all'indirizzo internet: <<https://www.eurofound.europa.eu/it/node/84407>>. Si segnala che nei Paesi Bassi nel 2014 per la prima volta nella storia il numero di lavoratori a tempo parziale ha superato il numero di lavoratori a tempo pieno.

femminile<sup>115</sup> (in Italia circa un terzo delle donne occupate di età compresa tra i 15 e i 64 anni lavora a tempo parziale<sup>116</sup>) e le statistiche nazionali più aggiornate segnalano che torna a crescere il lavoro a tempo pieno (+110 mila, +0,6%), ma quasi soltanto tra gli uomini (+104 mila, +0,9%)<sup>117</sup>.

Questo ha però delle ricadute sul piano previdenziale: la percentuale di donne italiane che non percepisce un assegno previdenziale è doppia rispetto alla media UE (è infatti pari al 16% contro l'8% europeo<sup>118</sup>) e le donne percepiscono trattamenti pensionistici inferiori in media di seimila euro annui rispetto agli uomini<sup>119</sup>.

## 8.2 Il *part-time* come strumento tradizionale di conciliazione vita-lavoro

La Strategia Europa 2020<sup>120</sup>, sulla scia della Direttiva 97/81/CE, a conferma di quanto già esplicitato dal Consiglio di Lisbona, assegna al *part time* un ruolo cruciale, in base alla convinzione che un suo incremento possa determinare un aumento del tasso di occupazione,

---

<sup>115</sup>Per un maggiore approfondimento si rimanda al capitolo 4 del rapporto annuale 2015 Istat reperibile all'indirizzo internet <<http://www.istat.it/it/files/2015/05/CAP-4-Rapporto-Annuale-2015-3.pdf>>.

<sup>116</sup> Si consulti [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Persons\\_employed\\_part-time\\_age\\_group\\_15%E2%80%9364\\_2014\\_\(%C2%B9\)\\_\(%25\\_of\\_total\\_employment\)\\_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Persons_employed_part-time_age_group_15%E2%80%9364_2014_(%C2%B9)_(%25_of_total_employment)_YB16.png)

<sup>117</sup> Si veda il rapporto Istat sul quarto trimestre 2015, reperibile all'indirizzo <http://www.istat.it/it/files/2016/03/Mercato-del-lavoro-IV-trim-2015.pdf?title=Il+mercato+del+lavoro+-+10%2Fmar%2F2016+-+Testo+integrale+e+nota+metodologica.pdf>

<sup>118</sup> [http://documenti.camera.it/leg17/resoconti/commissioni/stenografici/html/11/indag/c11\\_pensionistici/2015/11/23/indice\\_stenografico.0006.html](http://documenti.camera.it/leg17/resoconti/commissioni/stenografici/html/11/indag/c11_pensionistici/2015/11/23/indice_stenografico.0006.html)

<sup>119</sup>Per un approfondimento si consulti: <http://www.istat.it/it/archivio/175630>.

<sup>120</sup> Europa 2020 è la strategia decennale per la crescita e l'occupazione che l'Unione europea ha varato nel 2010 che non mira soltanto a superare la crisi dalla quale le economie di molti paesi stanno ora gradualmente uscendo, ma vuole anche colmare le lacune del nostro modello di crescita e creare le condizioni per una crescita più intelligente, sostenibile e solidale. Relativamente alla crescita solidale gli obiettivi di Europa 2020 sono: aumentare il tasso di occupazione dell'UE con un numero maggiore di lavori più qualificati, specie per donne, giovani e lavoratori più anziani, aiutare le persone di ogni età a prevedere e gestire il cambiamento investendo in competenze e formazione, modernizzare i mercati del lavoro e i sistemi previdenziali, garantire che i benefici della crescita raggiungano tutte le parti dell'UE. Per un approfondimento si rinvia al sito internet: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/txt/pdf/?uri=celex:52010dc2020&from=it>.

includendo i soggetti deboli nel mercato del lavoro, tipicamente donne, giovani e anziani<sup>121</sup>, i quali si confermano tali anche nella persistente crisi economica e dell'occupazione in atto sin dal 2008<sup>122</sup>.

Il *part time* si presta ad essere forse il migliore strumento contrattuale che permette ai soggetti svantaggiati di affacciarsi al mercato del lavoro. Favorisce, infatti, *in primis* le donne nel conciliare lavoro e tempo di cura alla famiglia (purtroppo culturalmente ancora una questione prettamente femminile), consente ai giovani di transitare dalla formazione alla vita lavorativa, garantisce ai lavoratori anziani un'uscita graduale verso la pensione<sup>123</sup>, permette, infine, ai malati oncologici di continuare a lavorare nel caso in cui le loro cure riducano ma non inficino del tutto la possibilità di proseguire nelle attività lavorative, considerando l'importante ruolo che il lavoro svolge nella vita di ognuno.

### 9. Un ammortizzatore sociale anomalo: il part-time involontario

Col perdurare della crisi economica e occupazionale, proprio grazie a queste sue caratteristiche, il *part-time* si è rivelato uno strumento adeguato per l'adattamento alle esigenze del mercato e utile al contenimento del crollo del numero dei posti di lavoro in Italia. La riduzione del numero delle ore lavorate per ciascun soggetto impiegato si è così manifestata,

---

<sup>121</sup> V. <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getdoc.do?pubref=-//ep//text+motion+b8-2014-0252+0+doc+xml+v0//it>>; Le istituzioni sovranazionali hanno però la consapevolezza che il lavoro a tempo parziale porta con sé il pericolo di possibili rischi di discriminazione. L'aumento del lavoro a tempo parziale viene forse visto come un "male minore" alla luce del fatto che la popolazione europea in età lavorativa inizierà a ridursi e per garantire la sostenibilità dei sistemi previdenziali occorrerà dare lavoro ad un maggior numero di persone.

<sup>122</sup> P.C. PADOAN, *Crisi economica e crescita diseguale*, in *Treccani Atlante Geopolitico*, in: <<http://www.treccani.it/geopolitico/saggi/2013/crisi-economica-crescita-diseguale.html>>; sito consultato il 20.08.2015. L. Spaventa, *La Grande crisi del nuovo secolo*, in *Enc. giur.*, in <[http://www.treccani.it/enciclopedia/la-grande-crisi-del-nuovo-secolo\\_\(XXI\\_Secolo\)/>](http://www.treccani.it/enciclopedia/la-grande-crisi-del-nuovo-secolo_(XXI_Secolo)/>); sito consultato il 20.08.2015.. L.F.SIGNORINI, *Le economie delle regioni italiane nel tempo della crisi: l'analisi economica territoriale*, in Banca d'Italia, in <<http://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/interventi-direttorio/int-dir-2013/Signorini-291113.pdf>>.

<sup>123</sup> Si veda a questo proposito la legge di stabilità 2016, L. n. 208/2015, art. 1 c. 284, che propone lo strumento del *part time*, abbinato ad un pre-pensionamento parziale, ai lavoratori pensionandi.

in molti casi, come un'utile alternativa ai licenziamenti, oltre che un valido strumento per incrementare il numero delle assunzioni, seppur con un orario ridotto (e, di conseguenza, con una retribuzione ridotta). Tuttavia, in questi casi, il dato ulteriore e conseguente è stata la creazione di una schiera di lavoratori occupati a tempo parziale che ambirebbero, in realtà, ad un contratto a tempo pieno, e che lavorano in forza di un contratto *part-time* di tipo involontario, cioè dovuto a circostanze non dipendenti da esigenze del lavoratore stesso, bensì da fattori esterni come, appunto, la crisi occupazionale. Questo dato risulta scontato, nel senso che se il taglio delle ore lavorate deriva in gran parte dalla riduzione del fabbisogno di manodopera da parte dell'imprenditore, solo una quantità residuale di occupati ricorrerà al *part-time* volontariamente, per esigenze personali. Sotto un diverso punto di vista va detto, però, che questi lavoratori per i quali il ricorso al *part-time* è stato involontario, hanno evitato un male peggiore, derivante dal licenziamento (nel caso in cui fossero già impiegati a tempo pieno e il loro contratto sia stato trasformato in *part-time* in forza, ad esempio, di un contratto di solidarietà) ovvero dalla mancata assunzione; ed essere (o rimanere) inseriti nel mercato del lavoro, anche in condizioni di precarietà o comunque con impieghi flessibili, soprattutto in tempo di crisi occupazionale, è sicuramente meglio che rimanerne esclusi.

Ma c'è dell'altro. Per quanto riguarda la durata del contratto di lavoro a tempo parziale, in seguito ad un periodo di incertezze normative sul punto, si è infine giunti ad ammettere pacificamente — e di conseguenza a ricorrere in modo diffuso — al *part-time* a tempo determinato. Certo è che l'assunzione con contratto a tempo indeterminato non è di per sé condizione sufficiente a fare del *part-timer* (in particolare quello involontario) un lavoratore meno vulnerabile e con una retribuzione idonea a soddisfare i requisiti di cui all'art. 36 della Costituzione; ma sicuramente l'assunzione a termine fa perdere al lavoratore un'ulteriore fetta di stabilità, sia economica che “esistenziale”.

L'insieme di questi elementi che caratterizzano il contratto di lavoro a tempo parziale, ha portato nel tempo alla creazione di una sottocategoria di lavoratori che versano in una condizione di “stabile precarietà”, vulnerabilità e insicurezza<sup>124</sup>. Allora, se da un lato il *part-time* possiede un'indubbia potenzialità, consistente nell'adattabilità alle esigenze di flessibilizzazione del tempo di lavoro, dall'altro lato il rischio di discriminazione del lavoratore flessibile è sempre dietro l'angolo e alimenta quella connotazione negativa del contratto a tempo parziale che determina l'esclusione sociale del *part-timer*.

Questa situazione, essendo dovuta alle caratteristiche intrinseche del contratto di lavoro a tempo parziale, non può certo risolversi attraverso la mera revisione della relativa regolamentazione. È evidente che il cambiamento deve passare innanzitutto attraverso l'adozione di politiche occupazionali in grado di ridurre il *part-time* involontario.

In astratto, sembra potersi prospettare anche un utilizzo alternativo del *part-time*, come strumento di riduzione del lavoro sommerso, laddove lo si renda appetibile e conveniente per il datore di lavoro, tanto da renderlo preferibile alle assunzioni irregolari<sup>125</sup>. Ma qualsivoglia riordino della disciplina relativa, scollegato da un corrispondente investimento economico che incentivi il ricorso a questa tipologia di contratto, non sembra poter cambiare rapidamente lo stato di fatto.

Per cui, pur non potendo pretendere da un semplice riordino delle tipologie contrattuali una rivoluzione epocale, è certamente auspicabile che, nell'emanare la nuova disciplina del lavoro a tempo parziale, il legislatore abbia prestato una notevole attenzione ai risvolti applicativi che questa andrà a comportare, tenendo in considerazione quella che è la reale condizione del *part-timer* medio e, più in generale, quello che è il reale contesto occupazionale nazionale. Nel fare ciò, è altrettanto desiderabile che sia stato ampiamente e attentamente valutato anche

---

124 BROLLO, *Part-time e lavoro intermittente alla prova dei numeri*, in Arg. Dir. Lav., 2015, 6, 1245/ss.

125 BROLLO, op. cit., 2015, 1249.

il ruolo fondamentale che da sempre è affidato, a livello sovranazionale, al contratto di lavoro a tempo parziale.

## Capitolo 4: Il part time al tempo del Jobs Act

A livello sovranazionale è stata innanzitutto la Dir. 97/81/CE a segnalare la necessità di promuovere, mediante un'organizzazione flessibile del lavoro, l'occupazione e la parità di opportunità tra uomini e donne, in modo da contemperare le esigenze di competitività delle imprese con i desideri dei lavoratori. E lo strumento che *in primis* concorre, secondo la Direttiva, a siffatto incremento dell'occupazione, è proprio il lavoro a tempo parziale.

Questa tipologia di contratto di lavoro aveva fatto riscontrare, negli anni precedenti alla redazione dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, effetti positivi sull'occupazione e aveva meritato, per questa ragione, l'attenzione del Consiglio dell'Unione Europea, il quale aveva provveduto all'adozione di questa Direttiva dedicata specificamente al *part-time*. È significativo il fatto che l'Accordo quadro che la Direttiva stessa provvede a ratificare si auto-definisce come “contributo alla strategia globale europea per l'occupazione”, segnale evidente di quanto le parti sociali a livello comunitario confidassero nell'efficacia dello strumento “lavoro a tempo parziale” nello sviluppo del mercato del lavoro e delle politiche occupazionali. Tale efficacia, ovviamente, veniva subordinata ad una puntuale regolamentazione — sulla base delle linee guida europee — a livello nazionale.

Il risultato che la Direttiva ambiva a raggiungere attraverso il dettarne dei principi generali e delle prescrizioni minime che avrebbero dovuto essere coerentemente sviluppati in ogni singolo Stato, era un incremento del ricorso al lavoro a tempo parziale che avrebbe permesso l'inclusione nel mondo del lavoro di quelle categorie che risultavano (e tutt'oggi, invero, risultano) più svantaggiate: i giovani, che vanno progressivamente inseriti nel mondo del lavoro in modo da armonizzare, almeno in un primo momento, la prestazione lavorativa con lo studio; ma soprattutto le donne, che più degli uomini necessitano di strumenti per la conciliazione dell'ambito professionale con quello familiare, e gli anziani, per i quali è

auspicabile un'uscita graduale dal mondo del lavoro. Ciò che invece si pretendeva di evitare era la diffusione del *part-time* involontario. L'obiettivo dell'incremento del ricorso al lavoro a tempo parziale è stato confermato, in tempi più recenti, dalla Strategia "Europa 2020".

Questo dimostra quanto ancora oggi, a livello comunitario, sia diffusa la convinzione che si possa affidare al *part-time* (e agli altri strumenti di flessibilizzazione della prestazione lavorativa) un ruolo significativo nell'incremento dei livelli di occupazione; e questo nonostante nel frattempo — questione che la Direttiva del 1997 non poteva ancora tenere in considerazione — si siano verificati anche in Europa gli effetti della nota crisi economica e occupazionale intervenuta a livello internazionale.

L'obiettivo descritto dalla Strategia Europea 2020 è "più posti di lavoro e una vita migliore" per superare con successo la crisi attraverso la promozione di una crescita "intelligente, sostenibile e inclusiva" che permetta, appunto entro il 2020, di raggiungere la quota del 75% di occupati tra le persone di età compresa tra 20 e 64 anni.

Per questo, la Commissione Europea prevede che a livello nazionale si compia l'attuazione di percorsi di *flexicurity* (flessibilità per il datore e sicurezza della tutela per il lavoratore<sup>126</sup>), che facilitino l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata; e che si promuovano, al contempo, nuove forme di equilibrio tra lavoro e vita privata, parallelamente a politiche di invecchiamento attivo, così come la parità fra i sessi.

Il contratto di lavoro a tempo parziale sembra idoneo, almeno in astratto, ad adempiere a tutti i propositi segnalati dalla Strategia "Europa 2020"; ciò che manca, allora, sono le politiche occupazionali nazionali volte ad incrementarne l'impiego.

Se, come si è visto, il D. Lgs. n. 61/2000 non è servito allo sviluppo efficace e su base volontaria del *part-time*, non resta che verificare quali sono — se ci sono — le nuove tecniche pensate a questo scopo dal Legislatore del 2015, posto che gli obiettivi della Legge Delega n.

---

126 BROLLO, op. cit., 2015, 1257.

183/2014 sembrano coerenti con quelli della Strategia “Europa 2000”: semplificazione e razionalizzazione delle tipologie contrattuali, nonché degli strumenti di flessibilizzazione, che permettano un incremento delle opportunità occupazionali e un accesso semplificato nel mondo del lavoro.

Parlando di Jobs Act 2<sup>127</sup> si fa riferimento alla Legge Delega n. 183/2014<sup>128</sup>, la quale ha attribuito al Governo il compito di adottare una serie di decreti in materia di lavoro. In particolare, per quanto qui interessa, il comma 7, art. 1, L. n. 183/2014, ha previsto che «allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo» il Governo fosse delegato ad adottare «uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro, in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali<sup>129</sup>», nel rispetto di determinati principi e criteri direttivi elencati nel medesimo comma 7 dell'art. 1, L. n. 183/2014, tra i quali l'individuazione di «tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali» (lett. a), nonché l'abrogazione di «tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le

---

127 Il Jobs Act 1 va ricondotto, invece, al D.L. 20 marzo 2014, n. 34, recante “*Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*”, G.U. n. 66 del 20 marzo 2014.

128 L. 10 dicembre 2014, n. 183, “*Deleghe al governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*”, G.U. n. 290 del 15 dicembre 2014.

129 Si segnala l'assenza di questo richiamo alle fonti sovranazionali nelle premesse al decreto delegato in parola, D. Lgs. n. 81/2015.

disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative» (lett. i).

Così, dopo i D. Lgs. nn. 22 e 23 del 2015<sup>130</sup> — rispettivamente in materia di ammortizzatori sociali e contratto a tutele crescenti — sono stati adottati i D.Lgs. n. 80 del 2015<sup>131</sup>, relativo alla conciliazione vita-lavoro, e n. 81 del 2015 sulla disciplina organica dei contratti di lavoro c.d. “atipici”. In particolare, la disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale è stata novellata dagli articoli dal 4 al 12 del D. Lgs. n. 81/2015.

Nel rispetto dell'intento di semplificazione della Legge Delega, la riforma del lavoro a tempo parziale consta di un numero di articoli inferiore rispetto alla previgente disciplina del D. Lgs. n. 61/2000. Inoltre, nella stessa ottica razionalizzatrice, l'art. 55, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 81/2015 provvede all'abrogazione del D. Lgs. n. 61/2000; tace, invece, in merito al destino dell'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003: è da ritenersi, però, che quella norma sia da ricomprendersi tra quelle abrogate in quanto incompatibili con la nuova disciplina ai sensi della lettera m) dell'art. 55, comma 1, D. Lgs. n. 81/2015<sup>132</sup>.

Le nuove norme sul lavoro a tempo parziale sono entrate in vigore immediatamente, non essendo prevista l'emanazione di alcun decreto ministeriale in materia, che ai sensi dell'art. 55, comma 3, D. Lgs. n. 81/2015, ne avrebbe sospeso l'applicabilità; ciò nonostante, non sono mancati i problemi di diritto transitorio derivanti dalla coesistenza di una disciplina novellata con dei contratti individuali e dei CCNL stipulati alla luce della vecchia normativa

---

130 D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22, “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”, G.U. n. 54 del 6 marzo 2015; D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, “Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”, G.U. n. 54 del 6 marzo 2015.

131 D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”, G.U. n. 114 del 24 giugno 2015.

132 CALAFÀ, *Lavoro a orario ridotto e flessibile: Lavoro a tempo parziale (artt. 4-12)*, in CARINCI (a cura di), *Commento al D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 : le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT Labour Studies e-book series n. 48, ADAPT University Press, Modena, 2015, 98 ss.

ora abrogata: scomparendo, con il D.Lgs. n. 81/2015, molti dei rinvii alla contrattazione collettiva presenti nella vecchia disciplina sul *part-time*, la dottrina ritiene che i CCNL vigenti non siano applicabili ai contratti di lavoro a tempo parziale nati dopo l'entrata in vigore della nuova normativa, e che rimangano applicabili ai contratti già in essere a quella data solo per la parte di disciplina autonoma compatibile con la riforma<sup>133</sup>. In realtà — e lo si approfondirà in seguito — pare che molte delle abrogazioni relative ai rinvii puntuali alla contrattazione collettiva siano riconducibili a null'altro che alla vera finalità della Legge Delega n. 183/2014, cioè la semplificazione e razionalizzazione degli istituti del lavoro; non si rileva, invece, l'intento di togliere all'autonomia collettiva tutte le materie di competenza corrispondenti alle abrogazioni dei rinvii, non essendo previste norme che vietino in qualche modo l'intervento della stessa in suddette materie. Perciò, in sostanza, il reale impatto della riforma sui CCNL vigenti sembra essere limitato; rimane aperto, invece, il problema dei contratti collettivi applicabili ai nuovi rapporti di lavoro a tempo parziale.

#### *1. Definizione (art. 4)*

La differenza che intercorre tra la vecchia e la nuova norma definitoria è evidente: a dispetto della rubrica dell'art. 4, non si trova più in questa norma alcuna definizione né di tempo pieno, né di tempo parziale, né tantomeno delle tre differenti tipologie orizzontale, verticale e mista, e nemmeno di lavoro supplementare (la cui nozione viene però trasferita nella apposita norma dell'art. 6).

---

133 GAROFALO, *Prime riflessioni sul lavoro a tempo parziale e intermittente nel Jobs Act 2*, in [www.annalidipartimentojonico.org](http://www.annalidipartimentojonico.org), Atti del Convegno "Decreti attuativi del Jobs Act (decreti legislativi nn. 80 e 81/2015)" organizzato dal Centro Studi Domenico Napoletano, Taranto 10.07.2015, 2015, 3.

Ciò che l'art. 4 si limita a disporre è la possibilità di assumere il lavoratore subordinato, anche a tempo determinato, con un contratto di lavoro a tempo pieno ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 66/2003, oppure con un contratto di lavoro a tempo parziale.

In merito all'interpretabilità della nuova nozione di tempo parziale come orario di lavoro inferiore al tempo pieno, essendo ora definito solo come orario di lavoro diverso dal tempo pieno, secondo la dottrina appare pacifico che è lavoratore a tempo parziale chi lavora meno delle 40 ore settimanali fissate come tetto del tempo pieno dal D. Lgs. n. 66/2003, semplicemente in forza dell'aggettivo "parziale" che definisce tale tipologia di contratto<sup>134</sup>, sia facendo riferimento alla clausola 3 della Dir. 97/81/CE, che provvedeva e provvede a circoscrivere puntualmente l'ambito di applicazione della normativa sul *part-time* a quei lavoratori assunti con orario inferiore rispetto a quello dei colleghi a tempo pieno comparabile<sup>135</sup>.

Si segnala che la previsione della possibilità di stipulare contratti di lavoro *part-time* anche a tempo determinato non è accompagnata — come invece avveniva nell'art. 1, comma 4, D. Lgs. n. 61/2000 — dall'indicazione delle fonti regolative del contratto a termine: una scelta di questo tipo diventa comprensibile se si pensa che si tratta di fonti costantemente mutevoli, pertanto il richiamo puntuale a norme dalla vigenza prevedibilmente breve avrebbe il solo effetto di appesantire il contenuto della disposizione; d'altro canto la decisione di non specificare la fonte normativa di riferimento porta all'ulteriore conseguenza dell'applicabilità della disposizione in parola anche al lavoro a tempo parziale nel pubblico impiego<sup>136</sup>.

---

134 VOZA, *Il riordino del contratto di lavoro a tempo parziale*, in *Lav. Giur.*, 2015, 12, 1115; LECCESE, *Il lavoro a tempo parziale nel D.Lgs. n. 81/2015*, in FIORILLO, PERULLI (a cura di), *Tipologie contrattuali e la nuova disciplina delle mansioni*, III de *Il nuovo diritto del lavoro*, diretto da FIORILLO, PERULLI, Torino, 2015, 44.

135 Sia consentito il rimando a CIMAROSTI, *Il part-time dopo il Jobs Act*, in *Lav. Giur.*, 2015, n. 10, 887.

136 CALAFÀ, *op. cit.*, 2015, 101 ss.

La soppressione della distinzione del *part-time* nelle tre tipologie orizzontale, verticale e mista, troverebbe una sua logica nella scomparsa del limite legale al massimo orario di lavoro giornaliero (fissato in 8 ore dal R.D.L. n. 692/1923). Già dal 2003, infatti, il D.Lgs. n. 66 si limitava a stabilire il limite orario settimanale di 40 ore, senza nulla dire a proposito dell'orario giornaliero: siffatta regolamentazione dell'orario di lavoro metteva in crisi la *ratio* ispiratrice di quelle differenziazioni normative (soprattutto in materia di flessibilizzazione temporale, cioè di ricorso al lavoro supplementare, alle clausole elastiche e alle clausole flessibili) introdotte nel 2000, legate alle distinzioni tipologiche del tempo parziale orizzontale — determinabile proprio sulla base dell'orario normale giornaliero — rispetto a quello verticale e misto.

Di questa discrasia il nuovo testo normativo non poteva non tenere conto, perciò il legislatore ha preferito non menzionare più quelle diversificazioni tipologiche nonostante la consapevolezza della loro sopravvivenza nella contrattazione collettiva ancora vigente e, verosimilmente, anche in quella futura, dal momento che il D. Lgs. n. 81/2015 nulla dispone in contrario<sup>137</sup>.

## *2. Forma e contenuti del contratto di lavoro part-time (art. 5)*

Per quanto riguarda la forma e il contenuto del nuovo contratto di lavoro a tempo parziale, l'art. 5 del D. Lgs. n. 81/2015 conserva solo in parte ciò che era previsto dall'art. 2 del D. Lgs. n. 61/2000.

### *2.1. La forma scritta e le conseguenze della sua mancanza*

---

<sup>137</sup> VOZA, op. cit., 2015, 1116; così anche GAROFALO, op. cit., 2015, 3; LECCESE, op. cit., 2015, 45.

Rimane la forma scritta, richiesta *ad probationem*, e rimane anche la sanzione (ora prevista all'art. 10, comma 1, D. Lgs. n. 81/2015) della dichiarazione della sussistenza di un contratto a tempo pieno, su richiesta del lavoratore, qualora difetti la prova della forma scritta. Ciò che viene eliminata è la previsione espressa della possibilità di ricorrere alla prova testimoniale dell'esistenza del contratto a tempo parziale, ai sensi dell'art. 2725 c.c.; va però detto che, trattandosi di una disposizione di portata generale, non va comunque esclusa la sua operatività, potendosi dunque ritenere che, dal momento che l'espresso richiamo a quella norma appariva superfluo, il legislatore abbia provveduto alla sua rimozione coerentemente con il segnalato intento semplificatorio<sup>138</sup>.

Sempre con riferimento alla sanzione per il mancato accertamento dell'esistenza della forma scritta del contratto a tempo parziale, vanno segnalate due novità introdotte con il *Jobs Act 2*: il lavoratore ha ora diritto non più solo alla retribuzione, ma anche al versamento dei contributi previdenziali<sup>139</sup> "dovuti per le prestazioni effettivamente rese" (art. 10, comma 1, D. Lgs. n. 81/2015) per il periodo antecedente alla pronuncia giudiziale; l'altra novità concerne proprio il momento dal quale, una volta accertata la mancanza della forma scritta, si costituisce su richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo pieno: mentre l'art. 8, comma 1, D. Lgs. n. 61/2000, stabiliva che il rapporto diventava a tempo pieno sin dal momento dell'accertamento giudiziale della mancanza della scrittura, l'art. 10, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, prevede la sussistenza del *full time* solo dal momento della pronuncia giudiziale in merito all'accertamento della mancanza della scrittura stessa. Evidentemente, in

---

138 VOZA, op. cit., 2015, 1116; GAROFALO, op. cit., 2015, 4.

139 Nel periodo di vigenza del D.Lgs. n. 61/2000 la giurisprudenza aveva stabilito che la contribuzione previdenziale, in caso di assenza di forma scritta del contratto di lavoro a tempo parziale, andasse commisurata al minimale orario, e non più al minimale giornaliero come la Cassazione aveva stabilito in vigenza della L. n. 863/1984 ; va però ricordato che nell'art. 5, L. n. 863/1984 la forma scritta si riteneva richiesta *ad probationem*, con conseguente nullità del rapporto a tempo parziale e inapplicabilità del regime agevolato per *part-timers* di cui alla suddetta norma. (Trib. Treviso 11 luglio 2007, in Lav. Giur., 2008, 318 ss., con nota di Rotondi).

questo caso, le tutele nei confronti del lavoratore vengono parzialmente ridotte, nel senso che egli inizierà a percepire la maggior retribuzione confacente al rapporto a tempo pieno in un momento successivo rispetto a quanto avveniva in passato<sup>140</sup>.

## *2.2. L'assenza di obblighi di informazione in capo al datore*

Scompare anche l'obbligo di informazione delle rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, dell'andamento annuale delle assunzioni a tempo parziale, insieme alla relativa sanzione di cui al vecchio art. 8, comma 4, D. Lgs. n. 61/2000. C'è chi, relativamente a questa abrogazione, prospetta dubbi di compatibilità con la clausola n. 5, comma 3, lett. e) Dir. 97/81/CE (la quale dispone, appunto, che i datori di lavoro, per quanto possibile, debbano provvedere alla diffusione nei confronti degli organismi rappresentativi dei lavoratori di adeguate informazioni relative al lavoro a tempo parziale nella loro impresa)<sup>141</sup>: a stonare rispetto alla disciplina comunitaria non è tanto l'eliminazione di un obbligo di comunicazione che poteva essere percepito dal datore di lavoro come un vano onere burocratico (e che peraltro era già stato ridimensionato dal D. Lgs. n. 276/2003 che aveva abrogato l'art. 2, comma 1, D. Lgs. n. 61/2000 nella parte in cui prevedeva la comunicazione dell'andamento delle assunzioni con contratto *part-time* anche alla Direzione Provinciale del Lavoro), quanto l'assenza nella nuova norma di un meccanismo meno gravoso e più efficace di comunicazione alle rappresentanze dei lavoratori<sup>142</sup>.

## *2.3. Gli obblighi di puntuale indicazione;*

---

140 CIMAROSTI, op. cit., 2015, 888.

141 VOZA, op. cit., 2015, 1117; GAROFALO, op. cit., 2015, 4.

142 CALAFÀ, op. cit., 2015, 104.

Viene convalidata la c.d. “flessibilità rigida”<sup>143</sup> confermandosi anche nella nuova norma gli obblighi di puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell’orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno; scompare, invece, l’espreso rinvio alla contrattazione collettiva (art. 3, comma 7, D. Lgs. n. 61/2000) per stabilire condizioni e modalità di impiego delle clausole flessibili ed elastiche, cioè di quelle clausole difformi rispetto all’obbligo di puntuale indicazione di durata e collocazione temporale della prestazione: tali clausole diventano, con la nuova norma, “appannaggio esclusivo della contrattazione individuale”<sup>144</sup>, pur nel rispetto di quanto eventualmente sancito in proposito dai contratti collettivi.

La mancata determinazione, nel contratto in forma scritta, della durata della prestazione lavorativa o della collocazione temporale dell’orario, sono sanzionate ai sensi dell’art. 10, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015. Più precisamente, nel caso di assenza di determinazione della durata della prestazione, il primo periodo del comma 2 prevede la medesima sanzione comminata in caso di assenza totale di forma scritta, cioè la dichiarazione, su richiesta del lavoratore, della sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno, con effetto dal momento della pronuncia giudiziale (anche in questo caso non si fa più riferimento al tempo dell’accertamento giudiziale, ma ad un momento successivo); per quanto riguarda l’omissione relativa alla sola collocazione temporale dell’orario, invece, il secondo periodo del comma 2 prevede che le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale siano determinate dal giudice, che per decidere dovrà tener conto delle esigenze del lavoratore e del datore di lavoro, mentre non sarà più tenuto a prendere in considerazione quanto disposto dai contratti collettivi, né a decidere, in mancanza di questi ultimi, in via

---

143 CIMAROSTI, op. cit., 2015, 887.

144 GAROFALO, op. cit., 2015, 4.

equitativa. In entrambi i casi, il lavoratore ha anche diritto, oltre che alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

#### 2.4. L'articolazione del *part-time* in turni programmati

Assoluta novità (recepita in seguito al consolidamento di un orientamento giurisprudenziale) è la previsione legale della possibilità di indicare la collocazione temporale della prestazione “rinviando ai turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite” (art. 5, comma 3, D. Lgs. n. 81/2015), ove il lavoro sia organizzato a turni.

Le stesse perplessità relative al rispetto del principio costituzionale dell'art. 36, relativo alla programmabilità del tempo di lavoro, che avevano alimentato il contrasto giurisprudenziale in materia<sup>145</sup> prima dell'abrogazione del D. Lgs. n. 61/2000, si ripresentano oggi nei confronti dell'art. 5, comma 3, D. Lgs. n. 81/2015. Di recente la Corte di Cassazione<sup>146</sup> aveva già confermato la conformità alla Costituzione del lavoro articolato a turni (compreso il turno di notte, per il quale la retribuzione è maggiorata) del *part-timer*, in quanto «una diversa interpretazione [...] si porrebbe in contrasto con la previsione dell'art. 4, D. Lgs. n. 61/2000, determinando per il lavoratore turnista a tempo parziale un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile.»

---

145 La giurisprudenza, già in relazione alla previgente disciplina di cui al D. Lgs. n. 61/2000, aveva ritenuto ammissibile e conforme ai requisiti richiesti dall'art. 2, comma 2, l'articolazione a turni del lavoro a tempo parziale, purché fossero specificate le fasce orarie di collocazione della prestazione e purché tale modalità organizzativa fosse preventivamente concordata a livello individuale o collettivo, in modo da permettere al lavoratore *part-time* di predeterminare l'esatta collocazione temporale della propria prestazione (Trib. Milano 11 giugno 2007, in *Lav. Giur.*, 2008, 319 ss.; vedi anche contra: Trib. Milano 2 gennaio 2006, in *Lav. Giur.*, 2006, 922 ss., che riteneva comunque illegittima in quanto derogatoria dell'art. 2, comma 2, qualsiasi clausola contrattuale che permettesse l'avvicendamento in turni del lavoro a tempo parziale, e che consentisse così al datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lungo tutto il corso della giornata lavorativa).

146 Cass., 14 novembre 2014, n.24333.

D'altro canto, si percepisce ancora oggi l'eco della sentenza della Corte costituzionale n. 210/1992, la quale in modo chiaro dichiarava l'incostituzionalità per contrasto con l'art. 36 Cost. di qualsiasi prassi che determinasse l'impossibilità del lavoratore a tempo parziale di conciliare due o più contratti di lavoro a orario ridotto che gli permettessero di ambire ad una retribuzione complessiva sufficiente. Ma, appurata l'intenzione del legislatore di ammettere la pattuizione nel contratto di lavoro di un'articolazione su turni della prestazione a orario ridotto, pare evidente, vigendo ancora l'art. 36 Cost., che il comma 3 dell'art. 5 vada interpretato conformemente a tale norma, facendo leva, *in primis*, sullo stesso dato letterale che prevede che le fasce orarie debbano essere "prestabilite"; resta allora da stabilire quale sia il limite all'estensione di suddette fasce orarie prestabilite, e quale lo spazio residuo lasciato allo *jus variandi* del datore. Dalla dottrina di commento al *Jobs Act 2*, per il momento, non emergono soluzioni definitive: certo è, ad ogni modo, che quanto più sono circoscritte le fasce orarie all'interno delle quali si va a collocare la prestazione a orario ridotto, tanto più l'articolazione a turni del lavoro a tempo parziale risulterà conforme al dettato costituzionale<sup>147</sup>.

Il problema ulteriore che scaturisce dalla previsione della possibilità di ricorrere a contratti di lavoro a tempo parziale articolati a turni e che la norma non prevede il diritto del lavoratore, qualora sopraggiungessero determinate esigenze meritevoli di tutela incompatibili con siffatta articolazione dell'orario di lavoro, a revocare il consenso prestato in sede di stipulazione del contratto di lavoro; la conseguenza di questa mancanza è, di nuovo, l'incompatibilità con l'art. 36 della Costituzione. Parte della dottrina — ipotizzando un parallelismo tra articolazione del lavoro a turni e clausole elastiche dal punto di vista dell'incompatibilità di questi istituti con l'esigenza dei lavoratori di conciliare il lavoro alle esigenze di vita e di salute

---

147 BAVARO, *Il lavoro part-time dopo il D.Lgs. n. 81/2015*, in GHERA, GAROFALO, *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Bari, 2015, 215 ss.; GAROFALO, op. cit., 2015, S; LECCESE, op. cit., 2015, 47 ss.

e al diritto ad una retribuzione proporzionata — fornisce un'interpretazione costituzionalmente compatibile e sistematicamente coerente, ritenendo «quantomeno possibile, in presenza di esigenze sopravvenute incompatibili con le fasce stabilite nel contratto, il ricorso alla determinazione giudiziale»<sup>148</sup>.

### 3. Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche (art. 6)

Con il *Jobs Act 2*, il legislatore ha colto nuovamente l'occasione per mettere mano alla disciplina dell'orario di lavoro eccedente rispetto a quello originariamente pattuito nel contratto individuale: parlando di lavoro a tempo parziale, il tema del lavoro supplementare e straordinario, nonché delle clausole elastiche, è senz'altro — come si accennerà — quello che nel tempo si è rivelato maggiormente controverso, ma anche quello che più rivela le potenzialità del *part-time* in ambito di flessibilizzazione dell'orario lavorativo<sup>149</sup>.

Va ricordato che le modalità di flessibilizzazione erano oggetto di diversificazione a seconda che il *part-time* fosse di tipo orizzontale o, viceversa, verticale o misto. Il D. Lgs. n. 81/2015, nell'abrogare la distinzione tipologica del lavoro a tempo parziale in orizzontale, verticale e misto, coerentemente fa venir meno anche la differenziazione delle modalità di flessibilizzazione del contratto, sicché dopo la riforma queste sono applicabili indistintamente a tutti i contratti *part-time*.

Si è soliti descrivere il sistema di gestione della flessibilità temporale costruito dal legislatore del 2000 come a c.d. doppia chiave: alla contrattazione collettiva (prima chiave) era rimessa la valutazione e l'autorizzazione della flessibilità da introdurre nel rapporto, mentre alla

---

148     LECCESE, op. cit., 2015, 49.

149     BAVARO, op. cit., 2015, 223.

contrattazione individuale (seconda chiave) era rimessa la manifestazione del consenso ultimo<sup>150</sup>.

Il sistema a “doppia chiave” è stato protagonista, nel corso del tempo, di profonde modificazioni intervenute a fasi alterne che hanno accentuato, di volta in volta, i poteri della contrattazione collettiva o di quella individuale a seconda che la forza politica al tempo dominante preferisse tutelare la categoria dei lavoratori o, viceversa, avvantaggiare quella degli imprenditori<sup>151</sup> (c.d. pendolo normativo), “senza che tuttavia si possa comprendere adeguatamente come mai la questione della competenza esclusiva della contrattazione collettiva in materia di clausole elastiche e flessibili sia ritenuta decisiva a tal punto da parte del legislatore da meritare ben quattro versioni normative diverse, uguali e contrarie a due a due, nell’arco di soli 12 anni di legislazione”<sup>152</sup>.

Ad ogni modo, del sistema a doppia chiave non si trova più traccia nella riforma. L’art. 6, D. Lgs. n. 81/2015, infatti, sancisce il rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi che “se esistenti, mantengono la loro finzione regolativa del rapporto a tempo parziale”<sup>153</sup>; in assenza di interventi collettivi, tuttavia, è il legislatore stesso a limitare il raggio di potenziale azione del datore di lavoro, nonché i suoi oneri, nella previsione di lavoro supplementare o clausole elastiche all’interno del contratto individuale.

### *3.1. Lavoro supplementare*

---

150 BROLLO, *Il lavoro a tempo parziale: D.Lgs. n. 61/2000*, Milano, 2001; CALAFÀ, Op. cit., 2015, 106; CIMAROSTI, op. cit., 888.

151 Ad esempio, è stato di volta in volta eliminato e reintrodotta il diritto del lavoratore al ripensamento relativamente alla sua disponibilità alla flessibilità temporale; o ancora, alla funzione autorizzatoria demandata alla sola contrattazione collettiva si alternava la relazione tra previsione collettiva e consenso del lavoratore.

152 OCCHINO, *Orari, flessibili e libertà*, in Riv. It., 2012, n. 1, I, 190.

153 CALAFÀ, op. cit., 2015, 108.

L'aumento dell'orario lavorativo del dipendente a tempo parziale può avvenire, ai sensi dell'art. 6, comma 1, D. Lgs. n. 81/2015, attraverso il lavoro supplementare, descritto dalla stessa norma come la prestazione svolta oltre l'orario concordato fra le parti, ma nei limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 3, D. Lgs. n. 66/2003.

La più evidente novità, peraltro già accennata, consiste nella possibilità di ricorrere al lavoro supplementare a prescindere dalla distribuzione dell'orario di lavoro, mentre in vigore del D. Lgs. n. 61/2000 era possibile ricorrere al lavoro supplementare solo per i contratti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale.

La contrattazione collettiva rimane libera di regolare — verosimilmente limitandolo — il ricorso al lavoro supplementare, in quanto non vengono riproposti i profili sui quali la stessa era chiamata ad intervenire, cioè il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente il ricorso al lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dalla stessa autonomia collettiva (art. 3, comma 2, dell'abrogato D. Lgs. n. 61/2000). È chiaro che l'eliminazione dell'elenco dei profili di intervento non è determinante dal punto di vista pratico, nel senso che anche nella disciplina previgente esso si poneva come contenuto minimo, estendibile a piacere dal contratto collettivo, e non come limite per quest'ultimo; per di più tale elisione non impedisce in alcun modo alla contrattazione collettiva di intervenire su quegli aspetti, né su altri<sup>154</sup>. Tuttavia, secondo parte della dottrina, la norma dell'art. 6, comma 1, così impostata, renderebbe la contrattazione collettiva “titolare di un'ampia delega in bianco”, fortemente limitativa nei confronti del datore di lavoro, il quale non potrà far altro che attenersi a quanto stabilito, non potendovi derogare in alcun modo, se non *in melius*<sup>155</sup>.

---

154 VOZA, op. cit., 2015, 1119.

155 CIMAROSTI, op. cit., 2015, 888.

Se da un lato viene concessa una pressoché totale libertà di intervento alla contrattazione collettiva, dall'altro lato il comma 2 dell'art. 6, D. Lgs. n. 81/2015 sembra predisporre, in caso di mancato intervento del contratto collettivo in materia di lavoro supplementare, una disciplina suppletiva piuttosto stringente nei confronti del datore di lavoro che intenda ricorrervi: è fissato il limite massimo del 25% delle ore lavorative settimanali<sup>156</sup> originariamente pattuite<sup>157</sup>; al lavoratore è data la possibilità di rifiutare la prestazione in caso di comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale; è legalmente stabilita la maggiorazione spettante al lavoratore che fornisca prestazioni oltre l'orario pattuito<sup>158</sup>.

Ma quello dell'esigibilità del lavoro supplementare è tutt'oggi un aspetto delicato: se a prima vista la novità dell'introduzione del limite del 25% dell'orario settimanale pattuito sembra costituire una maggior garanzia per il lavoratore, a ben guardare ci si rende conto che — al contrario di quanto accadeva con il D. Lgs. n. 61/2000, quando era necessario il consenso del dipendente all'effettuazione di ogni singola prestazione di lavoro supplementare — il consenso preventivo del lavoratore non è più richiesto, nemmeno se manca il contratto collettivo; al suo posto viene introdotta la possibilità del rifiuto della prestazione, ma solo a determinate condizioni. Sin dalla stesura originaria del D. Lgs. n. 61/2000, il rifiuto da parte

---

156 BELLOMO, *Il lavoro a tempo parziale, tra semplificazione e unificazione*, in *Contratti e mansioni. Il riordino dopo il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, in *Il sole 24 ore, Speciali a Guida ai Principi Contabili Internazionali*, 2015, 35, si chiede se non sarebbe stato opportuno indicare l'orario complessivo annuale (come, peraltro, avviene nella regolamentazione delle clausole elastiche) anziché quello settimanale, per evitare dubbi sui criteri di computo in caso di *part-time* misto o di orario distribuito in maniera non uniforme, più esteso in alcune settimane e più ridotto in altre.

157 CIMAROSTI, op. cit., 2015, 890, fa notare come solo nei contratti in cui siano pattuite almeno 32 ore settimanali sia possibile, attraverso il ricorso al lavoro supplementare, raggiungere il tetto delle 40 ore settimanali e accedere al lavoro straordinario.

158 Secondo CIMAROSTI, op. cit., 2015, 890, non è chiaro se questa previsione sia limitata al caso in cui il contratto collettivo non disponga sul punto o, viceversa, sia da intendersi come previsione generale, configurandosi anche come limite minimo di maggiorazione applicabile dal contratto collettivo per la prestazione di lavoro supplementare. Questa osservazione è alimentata dal fatto che il testo della norma, mentre limita con certezza la possibilità del rifiuto del lavoratore alla prestazione di lavoro supplementare al solo caso in cui manchi la previsione collettiva (iniziando il periodo con "In tale ipotesi"), nulla dice in tal senso relativamente alla maggiorazione retributiva.

del lavoratore di svolgere lavoro supplementare non integrava in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento (art 3, comma 3, D. Lgs. n. 61/2000). Invece la riforma, come si è visto, dispone — solo ove non intervenga l'autonomia collettiva — che il lavoratore possa rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale (art. 6, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015).

La conseguenza è, quindi, che il rifiuto opposto dal lavoratore alla richiesta datoriale di svolgere lavoro supplementare diventa sindacabile, in quanto va accompagnato da una delle giustificazioni legalmente predeterminate<sup>159</sup>. Ecco che, a una più attenta osservazione, emerge come, essendo cambiate le modalità di manifestazione della volontarietà della prestazione di lavoro supplementare da parte del lavoratore, quest'ultimo possa ora sottrarsi alla richiesta del datore di lavoro solo a determinate condizioni, risultando la nuova disciplina più vincolante per il lavoratore di quanto non lo fosse quella del 2000<sup>160</sup>. Di fatto, comunque, l'elenco delle situazioni giustificatrici del rifiuto da parte del lavoratore, se da un lato è limitato dalla subordinazione alla censurabilità da parte del datore di lavoro, dall'altro lato sembra sufficientemente ampio da ricomprendere tutte le situazioni che nei diversi ambiti della disciplina del lavoro a tempo parziale assumono rilevanza in termini di meritevolezza della tutela (ragioni di salute, motivi familiari, ragioni di studio)<sup>161</sup>.

Ricapitolando: se il contratto collettivo esiste, si applica in toto il contratto collettivo, senza possibilità di deroga *in peius* da parte dell'autonomia individuale; se il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplina il lavoro supplementare, si applica il comma 2 dell'art. 6, con il relativo monte ore del 25%; con il relativo diritto al rifiuto da parte del lavoratore, ma solo in casi genericamente predeterminati; con la relativa maggiorazione retributiva del 15%

---

159 È verosimile, su questo punto, l'insorgenza di un contenzioso relativo alla genericità della locuzione “esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale”.

160 BAVARO, op. cit., 2015, 225.

161 LECCESE, op. cit., 2015, 52.

sulla quale, però, rimane il dubbio dell'applicabilità come limite minimo anche in presenza di contratto collettivo.

Un aspetto che la riforma non disciplina è il c.d. diritto al consolidamento, cioè il diritto del lavoratore al riconoscimento nel contratto individuale di un aumento permanente dell'orario di lavoro in conseguenza del ricorso costante al lavoro supplementare da parte del datore. Il diritto al consolidamento ha visto la luce con il testo originario del D. Lgs. n. 61/2000, ma ha avuto vita breve, essendo stato abrogato, tre anni più tardi, ad opera del D. Lgs. n. 276/2003. Non essendo in alcun modo menzionati, nella novella, né il diritto al consolidamento, né le conseguenze sul contratto di un ricorso regolare al lavoro supplementare, non trova per il momento soluzione il problema della legittimità di tale pratica<sup>162</sup>.

### *3.2. Lavoro straordinario*

Anche il lavoro straordinario, non essendo più escluso nel *part-time* orizzontale (come prevedeva l'art. 3, comma 5, D. Lgs. n. 61/2000), è consentito in tutte le tipologie di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 6, comma 3, D. Lgs. n. 81/2015.

La norma si limita a rinviare al D. Lgs. n. 66/2003 (art. 1, comma 2, lett. c), il quale definisce il lavoro straordinario come quello prestato oltre l'orario di lavoro normale; a sua volta, l'orario normale di lavoro è fissato dall'art. 3 dello stesso D. Lgs. n. 66/2003 in 40 ore settimanali, che i contratti collettivi hanno la facoltà di modificare.

### *3.3. Clausole elastiche*

---

162 BAVARO, op. cit., 2015, 225; VOZA, op. cit., 2015, 1120.

L'ultima modalità attraverso la quale è possibile soddisfare l'esigenza datoriale di flessibilizzare il contratto di lavoro a tempo parziale è la clausola elastica, che dopo l'intervento del 2015 identifica non più solo la variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa, ma anche quelle modificazioni della collocazione temporale che precedentemente andavano sotto il nome di clausole flessibili.

La prima conseguenza di questa trasformazione è l'applicabilità di tutti i tipi di clausole di variabilità dell'orario di lavoro a tutti i tipi di rapporto *part-time*; in precedenza, al contrario, era possibile pattuire clausole elastiche (che allora identificavano solo le variazioni della durata della prestazione) unicamente nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto.

Com'è ovvio, il fatto che le due tipologie di variazione dell'orario di lavoro siano ricomprese in uno stesso istituto non fa venir meno la loro intrinseca differenziazione sul piano applicativo: se variando la collocazione temporale la durata della prestazione rimane la stessa «con la variazione della durata l'orario contrattuale cambia, seppur per un determinato periodo di tempo, con la conseguenza che cambia anche la soglia oltre la quale si può richiedere lavoro supplementare»<sup>163</sup>.

Con riferimento alle clausole elastiche, l'art. 6 rinvia innanzitutto a quanto pattuito nel contratto collettivo. Nel rispetto di quest'ultimo, rimane l'obbligo di due giorni di preavviso, nonché il diritto del lavoratore a specifiche compensazioni (art. 6, comma 5); va segnalato che, a differenza di quanto avveniva nella previgente disciplina, con la novella la maggiorazione spetta per la mera disponibilità del lavoratore alla variabilità dell'orario, non più solo nel caso in cui la variazione dell'orario venga effettivamente posta in essere<sup>164</sup>. Ad

---

163 BAVARO, op. cit., 2015, 227.

164 Sul punto era nato il dubbio relativo alla costituzionalità di una norma che richiedesse al lavoratore una flessibilità tale da impedirgli la conciliazione di più rapporti di lavoro, senza al contempo garantire allo stesso una retribuzione sufficiente ai sensi dell'art. 36 Cost.

oggi, quindi, l'unico presupposto per la specifica compensazione è la pattuizione della clausola elastica<sup>165</sup>.

Per il resto, la contrattazione collettiva è lasciata del tutto libera di regolamentare a piacere la materia, non essendo più richiesta la previsione di condizioni, modalità e limiti all'utilizzo delle clausole elastiche (in precedenza espressamente affidata al contratto collettivo dall'art. 3, comma 7, D. Lgs. n. 61/2000)<sup>166</sup>.

Come avviene con riferimento alla disciplina del lavoro supplementare, anche qui la norma dispone che, ove un contratto collettivo sia presente e si occupi delle clausole elastiche, questo vada rispettato e applicato; ma prevede, al contempo, anche l'eventualità che il contratto collettivo ometta di regolamentare le clausole elastiche: in tal caso, il comma 6, art. 6, D. Lgs. n. 81/2015, dispone che le clausole elastiche possano essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione<sup>167</sup>, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Va allora rilevato come il dato testuale dell'art. 6, comma 6, lasci libera la contrattazione individuale di stipulare clausole elastiche nonostante la mancanza di regolamentazione da parte dell'autonomia collettiva (e non solo nel caso in cui, ad esempio, il contratto collettivo applicabile manchi completamente o non regoli il contratto di lavoro a tempo parziale in generale); sicché è lasciata alle parti la libertà di pattuire nel contratto individuale clausole elastiche anche ove l'autonomia collettiva abbia scelto di non consentirle, non regolamentandole. Scompare, in tal modo, la funzione autorizzatoria del contratto collettivo, ponendosi l'apertura all'autonomia individuale come

---

165 BAVARO, op. cit., 2015, 226.

166 VOZA, op. cit., 2015, 1120; BAVARO, op. cit., 2015, 226.

167 Dal dato letterale si evince come la sottoscrizione vada fatta avanti alle commissioni di certificazione ai fini della validità dell'atto. Si tratta di una garanzia in più rispetto al passato, quando l'assistenza al lavoratore era prevista, ma solo nel caso in cui il lavoratore stesso l'avesse richiesta. L'ulteriore garanzia sta nel fatto che, essendo previsto un contenuto minimo ai fini della pattuizione della clausola elastica, sarà la commissione a vigilare sulla conformità delle modalità e delle condizioni, e sarà la commissione a rispondere in caso di nullità di tali clausole.

sostitutiva dell'intervento collettivo; e scompare insieme a lei il c.d. doppio filtro, cioè la necessaria combinazione tra autonomia individuale e collettiva che fino alla riforma del 2015 ha limitato il ricorso alle clausole elastiche. Il sistema del ricorso alle clausole elastiche così normato — verosimilmente — indurrà la contrattazione collettiva ad intervenire sul punto, per lo meno per poter controllare le modalità di accesso alle clausole di flessibilità, non potendo più, come si è appena rilevato, inibirne l'utilizzo<sup>168</sup>.

Sempre con riferimento al caso in cui le clausole elastiche non siano oggetto di intervento collettivo, l'art. 6, comma 6, stabilisce a pena di nullità che tali clausole prevedano le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro può variare la collocazione temporale o la durata della prestazione; sempre a pena di nullità, è necessario che sia prevista, per le clausole elastiche di durata, anche la soglia massima di aumento dell'orario, che non può in ogni caso superare il 25% della prestazione a tempo parziale annua pattuita. La norma, tuttavia, nulla dice a proposito delle modalità di distribuzione delle ore ottenute.

È prevista, anche nell'ipotesi di mancato intervento della contrattazione collettiva (sempre all'art. 6, comma 6), una maggiorazione retributiva; in questo caso la misura non è lasciata alla libertà contrattuale ma è quantificata nel 15% della retribuzione oraria globale di fatto<sup>169</sup>. Se, però, la maggiorazione in caso di presenza di regolamentazione collettiva è dovuta (come si è visto, secondo la dottrina) a prescindere dall'effettivo esercizio del potere di variazione da parte del datore, qui il dato letterale sembra dire una cosa diversa: è la modifica dell'orario

---

168 VOZA, op. cit., 2015, 1120; BAVARO, op. cit., 2015, 227.

169 La quantificazione della maggiorazione è la stessa prevista nel caso di ricorso al lavoro supplementare. A tal proposito si rileva come la clausola elastica di durata abbia una finzione assimilabile a quella del lavoro supplementare, piuttosto che a quella della clausola elastica della collocazione temporale, consentendo entrambi l'incremento dell'orario di lavoro. La differenza, in concreto, e che mentre con riferimento alla clausola elastica di durata l'incremento dell'orario è certo — in quanto, a pena di nullità, va stabilito al tempo della pattuizione — la quantità di lavoro supplementare è eventuale.

— e non la mera pattuizione della clausola — a dare al lavoratore il diritto alla maggiorazione del 15%<sup>170</sup>.

Valutata nel complesso, la disciplina legale del ricorso alle clausole elastiche di cui all'art. 6, comma 6, non sembra dettare limitazioni particolarmente restrittive per il datore di lavoro; al contrario, la semplificazione dell'istituto, anche attraverso l'estensione della sua applicabilità a qualsiasi tipologia di contratto a tempo parziale, pare agevolarne l'utilizzo<sup>171</sup>. Dal punto di vista del lavoratore, peraltro, nonostante l'eliminazione del doppio filtro, non si può dire che manchi un idoneo sistema legale di tutela che compensi in qualche modo l'assenza della funzione autorizzatoria dell'autonomia collettiva: infatti, sia la previsione di un complesso regolativo minimale relativo al contenuto delle clausole — derogabile solo *in melius* dal contratto individuale, ma che, tuttavia, lascia abbastanza spazio allo *jus variandi* datoriale — sia (soprattutto) l'obbligatorietà dell'assistenza delle commissioni di certificazione, pena la nullità della clausola pattuita, costituiscono un'indubbia garanzia in favore del lavoratore dipendente in quei settori o in quelle aziende in cui il contratto collettivo non si occupi della regolamentazione delle clausole elastiche.

L'art. 6, comma 7, riconosce al lavoratore la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica (c.d. diritto di ripensamento), ma solo a determinate condizioni.

Viene così parzialmente riproposto il contenuto della novella apportata ai commi 7 e 9 dell'art. 3, D. Lgs. n. 61/2000 dalla L. n. 92/2012: all'elenco di ciò che il contratto collettivo doveva stabilire in relazione alle clausole flessibili e elastiche, erano state aggiunte anche le modalità e le condizioni che consentivano al lavoratore di modificare o eliminare la clausola pattuita; inoltre, veniva riconosciuta — fermo restando quanto previsto dal contratto collettivo ai sensi del cennato comma 7 — la facoltà del lavoratore affetto da patologie

---

170 VOZA, op. cit., 2015, 1122.

171 MALANDRINI, *Le prestazioni part-time dopo l'abrogazione del job sharing*, in Dir. e prat. Lav., 2016, n. 3, 148.

oncologiche, ovvero con esigenze di studio da conciliare con il lavoro, di revocare il consenso prestato alla clausola di flessibilità.

Va segnalato, sul punto, che non sempre l'autonomia collettiva ha interpretato correttamente la delega della disciplina del diritto di ripensamento introdotta nel 2012, nel senso che alcuni contratti collettivi, anziché stabilire modalità e condizioni di revoca e modifica della clausola di flessibilità *ulteriori* rispetto a quelle già legalmente previste dal comma 9 dell'art. 3, D. Lgs. n. 61/2000, hanno provveduto, interpretando erroneamente il n. 3-bis della stessa norma, a stabilire modalità e condizioni di accesso alle ipotesi di diritto di ripensamento già, appunto, determinate dalla norma stessa, a volte imponendo solo degli obblighi di preavviso in capo al lavoratore, altre volte<sup>172</sup> prevedendo per l'accesso al diritto limitazioni di dubbia legittimità<sup>173</sup>.

Oggi le condizioni per il diritto di ripensamento sono legalmente previste attraverso il rinvio all'art. 8, commi 3, 4 e 5 — che in sostanza traspone, con le modifiche che verranno in seguito analizzate, il contenuto dell'art. 12-bis al quale anche la disciplina, previgente in materia di diritto di ripensamento rinviava: lavoratore, coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche (alle quali la riforma aggiunge le patologie cronico-degenerative ingravescenti), ovvero lavoratore con persona convivente con esigenza di assistenza continua, ovvero lavoratore genitore di figlio portatore di handicap o minore di tredici anni — nonché all'art. 10, comma 1, L. n. 300/1970, sul quale rinvio non si rilevano novità<sup>174</sup>.

Come si è già detto, l'elenco di cui al comma 7 dell'art. 3, D. Lgs. n. 61/2000 è stato eliminato, compreso il numero 3-bis. La conseguenza è che oggi va completamente (e coerentemente)

---

172 Tale, ad esempio, è la previsione di un diritto del lavoratore a richiedere la revoca o la modifica della clausola, anziché di un vero e proprio diritto di ripensamento; in questo caso, se interpretata nel senso dell'attribuzione di un potere discrezionale in capo al datore di lavoro, la norma negoziale contrasterebbe con la previsione legale che dispone a favore del diritto puro e semplice, non contestabile in alcun modo dal datore.

173 LECCESE, op. cit., 2015, 69.

174 CALAFÀ, op. cit., 2015, 111; VOZA, op. cit., 2015, 1122.

esclusa la legittimità di quella pratica, diffusa a livello negoziale, di intervenire (limitandone l'ambito di applicabilità e l'incisività della tutela) sulle modalità e condizioni di accesso al diritto di ripensamento attualmente previsto dall'art. 6, comma 8, D. Lgs. n. 81/2015. Non essendo previste norme che a ciò ostino, dovrebbe tuttavia permanere la facoltà, da parte del contratto collettivo che decidesse di regolamentare le clausole elastiche, di disporre ulteriori (rispetto, si precisa, a quelle già previste e regolamentate) modalità e condizioni di modificazione, o eventualmente di eliminazione, di suddette clausole<sup>175</sup>.

Ciò che è certo, in quanto espressamente previsto dall'art. 6, comma 8, è che il rifiuto da parte del lavoratore a prestare il suo consenso alla clausola di variazione dell'orario di lavoro continua a non costituire giustificato motivo di licenziamento.

Da ultimo, va detto che nel caso in cui il datore di lavoro, nel ricorrere all'utilizzo delle clausole elastiche, non rispetti i limiti, le modalità e le condizioni previste dalla legge (o dal contratto collettivo, laddove sia quest'ultimo a disciplinare la materia), l'art. 10, comma 3, D. Lgs. n. 81/2015 prevede come sanzione il diritto del lavoratore leso ad una somma a titolo di risarcimento del danno in aggiunta alla retribuzione dovuta.

#### *4. Trattamento del lavoratore a tempo parziale (art. 7)*

La norma dell'art. 7, D. Lgs. n. 81/2015 è andata a sostituire quella dell'art. 4, D. Lgs. n. 61/2000, rubricata "Principio di non discriminazione", la quale ispirandosi alle indicazioni della Dir. 97/81/CE creava un sistema di tutele unanimemente considerato più garantista di quello prescritto a livello comunitario.

Il cambiamento, almeno sul piano testuale, è notevole; si segnalano, innanzitutto, le due più evidenti abrogazioni: quella delle elencazioni degli istituti ai quali si applicavano

---

175      LECCESE, op. cit., 2015, 70.

rispettivamente i principi di parità di trattamento e di proporzionalità; quella della possibilità data alla contrattazione collettiva di prevedere talvolta trattamenti economici in misura più che proporzionale. Il risultato è senz'altro una norma più scarna della precedente, ma quali sono gli effetti sul piano pratico?

Una modifica alla quale non può essere attribuito alcun rilievo tangibile è la soppressione del rinvio espresso alla contrattazione collettiva per la previsione di emolumenti retributivi in misura più che proporzionale, in quanto, non essendo disposto nulla che osti a tale facoltà dell'autonomia collettiva, questa resta impregiudicata.

L'ulteriore abrogazione di cui si è detto, invece, risulta più problematica. Nonostante all'art. 7, comma 1, venga ribadita la regola secondo la quale «il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento», è evidente come il principio di parità di trattamento venga oggi ripensato, estendendo il principio di proporzionalità anche agli istituti normativi; in passato, al contrario, il *pro rata temporis* rimaneva limitato ai soli istituti retributivi esemplificati dall'art. 4, comma 2, lett. b), D. Lgs. n. 61/2000, mentre dovevano spettare sia ai *part-timers* che ai lavoratori a tempo pieno comparabile i medesimi diritti (art. 4, comma 2, lett. a)).

Se per parte della dottrina è evidente che questa nuova formulazione della norma comporta un notevole regresso da una disciplina ipergarantista verso “le origini” del principio di non discriminazione dei *part-timers* — cioè verso la clausola 4, Dir. 97/81/CE<sup>176</sup> — c'è chi trova la novella coerente con l'esigenza di «garantire il più efficace adattamento delle tutele alle diverse modalità di svolgimento della prestazione»<sup>177</sup>; secondo quest'ultima opinione, tuttavia, deve rimanere invariata l'interpretabilità della norma nel senso dell'applicazione del *pro rata temporis* ai soli istituti — tanto economici quanto normativi — che appaiano

---

176 CIMAROSTI, op. cit., 2015, 894.

177 LECCESE, op. cit., 2015, 64; così anche VOZA, op. cit., 2015, 1118.

“oggettivamente riproporzionabili”): non, quindi, a quei trattamenti che vanno a tutelare la persona del lavoratore, a prescindere dalla corrispettività del contratto di lavoro<sup>178</sup>. A tal proposito, va segnalato che, nonostante l’eliminazione delle nozioni di *part-time* in orizzontale, verticale e misto, i contratti collettivi potranno continuare a riferirvisi in modo da confezionare discipline quanto più possibile aderenti al principio di proporzionalità, stante l’attuale differenza (scomparsa dal dato letterale, ma non nella prassi applicativa) tra le tre diverse modalità di prestazione di lavoro a tempo parziale<sup>179</sup>.

Ecco che allora, se non preoccupa l’estensione di per sé dell’applicabilità del principio di proporzionalità, meno chiara è la disposizione che attribuisce ai contratti collettivi la possibilità di modulare la durata del periodo di prova e di preavviso, nonché di comparto per malattia o infortunio, “in relazione all’articolazione dell’orario di lavoro” (art. 7, comma 2, secondo periodo): se da un lato questa disposizione appare superflua alla luce di quanto previsto dalla prima parte dello stesso comma<sup>180</sup>, dall’altro lato l’estensione della facoltà di riproporzionamento da parte della contrattazione collettiva anche al periodo di preavviso per il licenziamento lascia perplessi, non comprendendosi il nesso di proporzionalità tra la minor quantità di lavoro prestato e l’entità della tutela concessa al dipendente in caso di perdita del posto di lavoro<sup>181</sup>; per di più, il paradosso consisterebbe nel fatto che la previsione in commento è contenuta nella disposizione relativa al divieto di discriminazione tra lavoratori a tempo parziale e a tempo pieno, ma principio con cui la si accusa di contrastare e proprio quello di non discriminazione<sup>182</sup>.

---

178 VOZA, op. cit., 2015, 1118; della stessa opinione anche CALAFÀ, op. cit., 2015, 113, secondo la quale “con la cancellazione dell’elenco di specifiche la portata del principio di non discriminazione non può considerarsi ridotta ma diventa solo più macchinosa per l’interprete la sua applicazione concreta”.

179 LECCESE, op. cit., 2015, 64.

180 SARTORI, *Il testo unico sulle tipologie contrattuali e le mansioni: un nuovo equilibrio tra flessibilità e tutele*, in Riv. It., n. 4, III, 2015, 235.

181 BAVARO, op. cit., 2015, 222; Vom, op. cit., 2015, 1119.

182 BAVARO, op. cit., 2015, 222.

Detto ciò, appare corretto affermare che — coerente o no che sia — un “passo indietro” rispetto al passato sul fronte della tutela dei *part-timers* contro la discriminazione sia stato compiuto; ciò che resta da stabilire è la compatibilità di un utilizzo così esteso del principio di proporzionalità con la Dir. 97/81/CE<sup>183</sup>, secondo la quale «il principio del *pro rata temporis* si applica dove opportuno, mentre la parità di trattamento è pur sempre la regola»<sup>184</sup>.

##### 5. Trasformazione del rapporto (art. 8)

Va ricordato, innanzitutto, che la disciplina della trasformazione del rapporto di lavoro deve rispondere al c.d. principio volontaristico, cioè a quel principio comunitario — sancito dalla clausola 1 dell’Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale e introdotto dalla Dir. 97/81/CE — secondo il quale l’orario di lavoro deve il più possibile assecondare le esigenze di flessibilità del datore di lavoro, ma anche le esigenze di conciliazione vita-lavoro del lavoratore, in favore del quale i legislatori nazionali sono tenuti a creare discipline che «facilitino lo sviluppo del *part-time* su base volontaria»<sup>185</sup>.

Nell’art. 8, D. Lgs. n. 81/2015 confluiscono, con modificazioni, gli articoli 5, 12-bis e 12-ter del D. Lgs. n. 61/2000.

In concreto, l’impatto del nuovo art. 8, D.Lgs. n. 81/2015 non appare particolarmente incisivo: lo spazio lasciato al diritto al *part-time* resta piuttosto limitato (come si vedrà in seguito) e ogni trasformazione del lavoro da tempo pieno a tempo parziale rimane di fatto subordinata agli accordi individuali. In sostanza, nemmeno quest’ultimo intervento

---

183 Il commento critico al D. Lgs. n. 81/2015 dell’Ufficio giuridico e vertenze della Cgil segnala un profilo di possibile violazione del diritto comunitario da parte dell’art. 7 che prevede l’applicabilità del riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale sempre e non “ove opportuno” come previsto dalla clausola 4.2, Dir. 97/81/CE. (CALAFÀ, op. cit., 2015, 113).

184 SARTORI, op. cit., in Riv. It., 11. 4, 111, 2015, 235.

185 Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, clausola 1, lett. b.

legislativo — e questo dato è segnalato, a ben guardare, già dalla rubrica della norma che da “Tutela e incentivazione del contratto a tempo parziale” diventa “Trasformazione del rapporto” — sembra essere valso a risolvere il problema dell’incentivazione economica e normativa del contratto a tempo parziale<sup>186</sup>.

### *5.1. Dal tempo parziale al tempo pieno*

Come avveniva in precedenza, il rifiuto del lavoratore alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa, non può costituire giustificato motivo di licenziamento.

Il diritto di precedenza nella trasformazione del contratto a tempo parziale in contratto a tempo pieno in caso di nuove assunzioni a tempo pieno rimane solo nel caso in cui l’assunzione sia avvenuta con contratto a tempo pieno, e si sia successivamente convertita in *part-time* (art. 8, comma 6, D. Lgs. n. 81/2015)<sup>187</sup>; non c’è più alcun diritto di precedenza legalmente riconosciuto per quei soggetti originariamente assunti a tempo parziale che lo abbiano pattuito nel contratto individuale (prima previsto dall’art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 61/2000): l’eliminazione di questa disposizione non sembra tuttavia escludere la possibilità per le parti di ricorrere a siffatta tipologia di clausola, sicché non si rileva nessun sostanziale cambiamento apportato dal D. Lgs. n. 81/2015 sul tema, potendosi certamente ricondurre la decurtazione dell’intero comma al lavoro di semplificazione del *Jobs Act*.

---

186 CALAFÀ, op. cit., 2015, 116.

187 Una precisazione va fatta con riferimento all’adeguamento che la riforma apporta in tema di mansioni: mentre la disciplina previgente si riferiva, parlando di diritto di precedenza nella trasformazione del rapporto a tempo parziale in full time, alle “stesse mansioni e mansioni equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale” (art. 5, comma 2 D. Lgs. n. 61/2000), l’attuale disciplina di cui all’art. 8 c. 6, D. Lgs. n. 81/2015 parla di “mansioni di pari livello e categoria legale”. La modifica risulta coerente con la nuova formulazione dell’art. 2103 c.c., avvenuta ad opera dell’art. 3, D. Lgs. n. 81/2015.

Viene, coerentemente, eliminata anche la sanzione (prima prevista dall'art. 8, comma 3, D. Lgs. n. 61/2000) comminata in caso di violazione del diritto di precedenza nella trasformazione del rapporto *part-time* in tempo pieno, che dava al lavoratore leso il diritto al risarcimento del danno calcolato come sei mesi di differenza tra retribuzione effettivamente percepita e retribuzione mancata a causa della violazione da parte del datore di lavoro.

### 5.2. Dal tempo pieno al tempo parziale: le ipotesi di “diritto al *part-time*”

Per quanto riguarda, poi, la trasformazione del contratto full time in *part-time*, questa è sempre possibile su accordo delle parti risultante da atto scritto, ed è anche confermato (prima: art. 5, comma 3, prima parte, D. Lgs. n. 61/2000; ora: art. 8, comma 8, D. Lgs. n. 81/2015) l'onere per il datore di lavoro di informare tempestivamente i dipendenti a tempo pieno delle imminenti assunzioni a tempo parziale, nonché di prendere in considerazione le loro domande di trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale; scompare il rinvio alla contrattazione collettiva per l'individuazione dei criteri applicativi di suddetta disposizione<sup>188</sup>, prima previsto dall'ultima parte dell'art. 5, comma 3: anche qui, la cancellazione ha inciso su una norma di non particolare utilità, la cui assenza non influisce certamente — in mancanza di disposizioni che la vietino — sulla possibilità dei contratti collettivi di intervenire sul punto<sup>189</sup>.

---

188 Tra i criteri applicativi dell'art. 8, non più espressamente rimandati alla contrattazione collettiva, rientrano anche le “graduatorie” di precedenza alla trasformazione da *full time* in *part-time* e alla ri- trasformazione in full time del rapporto già precedentemente trasformato in *part-time*. Potrebbe darsi, infatti, il caso in cui ci siano contemporaneamente più soggetti aventi precedenza alla trasformazione (art. 8, commi 4 e 5) o alla ri-trasformazione (art. 8, comma 6) del rapporto, e non esiste alcun criterio legale per stabilirne l'ordine.

189 VOZA, op. cit.,2015,1123.

Tirando le somme, per trovare qualche novità di rilievo nell'art. 8 bisogna andare a guardare le ipotesi di “diritto al *part-time*”, cioè di diritto del lavoratore alla trasformazione del contratto di lavoro a tempo pieno in contratto a tempo parziale.

Esistono, nella disciplina delle trasformazioni del rapporto di lavoro da *full time* a *part-time*, alcune categorie di lavoratori ai quali è riconosciuto un vero e proprio diritto alla trasformazione, anche qualora il datore di lavoro non abbia necessità di assumere a tempo parziale: si tratta, innanzitutto, di quei soggetti affetti da patologie di una gravità tale da ridurre la capacità lavorativa; in secondo luogo, dei genitori/lavoratori che intendono usufruire dei congedi parentali attraverso una riduzione stabile — ma per un periodo limitato — dell'orario di lavoro.

In altri casi, poi, è riconosciuto non il diritto, ma la mera priorità nella trasformazione: si tratta del lavoratore che abbia necessità di assistere il coniuge, i figli, un genitore o un convivente affetto da gravi patologie, ovvero conviva con un figlio minore di 13 anni o portatore di handicap.

Se quest'ultima ipotesi viene puntualmente trasposta dall'art. 12-bis, comma 3, D. Lgs. n. 61/2000 all'art. 8, comma 5, D. Lgs. n. 81/2015, un'analisi più approfondita è necessaria per le residue previsioni, tutte ritoccate dal *Jobs Act 2*.

#### *5.2.1. Le patologie oncologiche e cronico-degenerative ingravescenti*

L'art. 12-bis, D. Lgs. n. 61/2000, riconosceva il diritto alla trasformazione ai lavoratori «affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita», nonché la priorità nella trasformazione in caso di «patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice».

La novità introdotta dall'art. 8, commi 3 e 4, è l'estensione del diritto al *part-time*, oltre che ai soggetti affetti da patologie oncologiche, anche a quelli affetti da “gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti”; e l'estensione della priorità alla trasformazione del *full time* in *part-time* anche ai lavoratori che assistano il coniuge, il figlio o il genitore affetto da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, e non più solo da patologie oncologiche.

Se a prima vista la novella sembra di poco conto, un'analisi più approfondita palesa tutta una serie di dubbi in merito alla nozione di “gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti”. Innanzitutto, è evidente come il concetto di gravità non abbia alcun riferimento che ne garantisca l'univocità, rimanendo così nella discrezionalità della commissione medica preposta, la quale non potrà che basarsi sul «residuo livello di capacità lavorativa»;>> non è agevole, poi, capire a che cosa attengano gli aggettivi “degenerativo” (che in senso tecnico medico è un tipo di patologia) e “ingravescente” (che è riferito al decorso della malattia): questo rende difficoltoso stabilire se il peggioramento della malattia vada inteso come caratteristica intrinseca della patologia, o viceversa come risultato di fattori esterni, ambientali, sociali, o la tipologia di attività lavorativa svolta<sup>190</sup>. Da ultimo, va rilevato come, secondo parte della dottrina, il legislatore abbia perso un'altra occasione per uniformarsi compiutamente, per quanto riguarda l'aspetto della tutela delle persone con esigenze di cura, alla normativa comunitaria in ambito non solo di *part-time*, ma anche di parità di trattamento delle persone disabili, sotto un duplice punto di vista: la norma impone ai datori di lavoro il ricorso al tempo parziale in tutti i casi di patologie oncologiche e cronicodegenerative ingravescenti, dimostrando di non tenere in considerazione la potenziale adozione di soluzioni alternative da valutare caso per caso, meno onerose del *part-time* in termini sia economici che burocratici, dal momento che «l'incidenza delle malattie croniche sulla

---

190 CIMAROSTI, op. ott., 2015, 892.

popolazione attiva»<sup>191</sup> è elevata e in tendenziale aumento<sup>192</sup>, e il sistematico utilizzo del *part-time* andrebbe a gravare in modo consistente sullo sviluppo economico delle piccole e medie imprese, in contrasto con quanto previsto dalla Dir. 97/81/CE<sup>193</sup>; in secondo luogo, la tutela dell'art. 8, commi 3 e 4, continua ad estendersi (nonostante la riforma) solo ad un sottoinsieme limitato dell'ampia categoria dei malati cronici, escludendo di fatto l'applicabilità di suddetta tutela a quei soggetti portatori di patologie che, seppur gravi, non sono degenerative o ingravescenti, bensì stabilizzate (ai sensi della Dir. 2000/78/CE<sup>194</sup> un sistema di tutele così delineato potrebbe configurarsi come disparità di trattamento)<sup>195</sup>.

A richiesta dei lavoratori a cui è riconosciuto il diritto soggettivo alla trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, è contemporaneamente riconosciuto anche il diritto di riavere il posto di lavoro full time (art. 8, comma 3); a coloro ai quali è riconosciuta la mera priorità nella trasformazione, la stessa precedenza è garantita anche nella riconversione del rapporto, qualora il datore proceda a nuove assunzioni a tempo pieno (art. 8, comma 6). Ma in questo caso si tratta di due disposizioni già presenti nella disciplina previgente — rispettivamente agli art. 12-bis, comma 1, e 12-ter — e trasposte nel *Jobs Act 2* senza alcuna modificazione.

### 5.2.2. Il *part-time* in luogo del congedo parentale

---

191 CIMAROSTI, op. cit., 2015, 893.

192 TIRABOSCHI, *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, in VARVA (a cura di), *Malattie croniche e lavoro: una prima rassegna ragionata della letteratura di riferimento*, ADAPT Labour Studies e-book series n° 27, ADAPT University Press, Modena, 2014, 1 ss.

193 Il considerando n. 7 dell'Accordo sul lavoro a tempo parziale (il cui contenuto è ripreso nel considerando 18 della Dir. 97/81/CE) prevede espressamente la “necessità di evitare l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e giuridici che impediscano la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese”; la clausola 1, lett. b, dell'Accordo, inoltre, dispone che vadano tenuti in considerazione certamente i bisogni dei lavoratori, ma anche le esigenze di flessibilità dei datori.

194 Dir. 27 novembre 2000, n. 78, "Direttiva 2000/78/CE del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro", GUCE n. L 303 del 02 dicembre 2000.

195 CIMAROSTI, op. cit., 2015, 893.

L'art. 8, comma 7, D. Lgs. n. 81/2015, introduce un'opzione senz'altro innovativa sul piano legale, anche se già sperimentata in passato in alcuni contratti collettivi<sup>196</sup>: la facoltà per il lavoratore — con obbligo per il datore di lavoro di adempiere alla trasformazione entro quindici giorni — di richiedere per una sola volta<sup>197</sup> la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in *part-time*, in luogo del congedo parentale, ovvero entro i limiti del congedo ancora spettante.

Il congedo parentale è regolamentato dall'art. 32, D. Lgs. n. 151/2001<sup>198</sup>, come modificato dall'art. 7, D. Lgs. n. 80/2015<sup>199</sup> (decreto gemello di quello in commento), che prevede la possibilità per entrambi i genitori con figli di età inferiore a 12 anni di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di sei mesi a testa (più un mese nel caso in cui il padre superi i tre mesi di congedi usufruiti) (art. 32, comma 2).

Nel 2012 era già stata introdotta l'ulteriore ipotesi del congedo parentale su base oraria, attuabile, però, solo ove la contrattazione collettiva ne stabilisse le modalità di fruizione (art. 32, comma 1-bis); con l'art. 7, comma 1-ter, D. Lgs. n. 80/2015, si è regolamentata la fruibilità del congedo a ore nel caso in cui tale intervento collettivo risulti assente: in tal modo, ciascun genitore può in ogni caso scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, consentita nella misura massima del 50% dell'orario medio giornaliero<sup>200</sup>.

---

196 CIMAROSTI, op. cit., 2015, 894.

197 Non è chiaro, ad una prima lettura, se il *part-time* in luogo del congedo spetti per una sola volta nella carriera della lavoratrice/del lavoratore, ovvero se spetti per una sola volta per ogni figlio; a ben vedere, il fatto che tale possibilità sia data nei limiti del congedo parentale non ancora usufruito, e che sia quindi legata al congedo parentale, che spetta una volta per ogni figlio, lascia supporre che anche il *part-time* in luogo del congedo sia usufruibile non una sola volta nella vita, bensì una volta per ogni figlio.

198 D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53", G.U. n. 96 del 26 aprile 2001.

199 D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183", G.U. n. 144 del 24 giugno 2015.

200 CALAFÀ, Il sostegno della genitorialità dopo il Jobs Act, in Lav. Giur., 2015, 887.

È evidente che il *part-time* in luogo del congedo parentale e il congedo parentale a ore sono due istituti autonomi, ben distinti tra loro; tuttavia, le modalità con cui l'art. 8, comma 7, D. Lgs. n. 81/2015 viene formulato, lo pone sotto molti aspetti in conflitto con il congedo parentale a ore<sup>201</sup>.

Rimane, peraltro, l'interrogativo sulla ratio dell'introduzione del *part-time* in luogo del congedo parentale, dal momento che era già stata introdotta la possibilità di usufruire del congedo parentale su base oraria: è possibile che l'intenzione del legislatore fosse quella di offrire ai genitori/lavoratori il maggior numero possibile di soluzioni, ma bisogna tener presente che la trasformazione del contratto parrebbe avere un maggior impatto economico sul lavoratore che ne usufruisce, rispetto al congedo parentale ad ore<sup>202</sup>; piuttosto, è probabile che la scelta del legislatore di introdurre il *part-time* in luogo del congedo parentale sia da attribuirsi a logiche di mero calcolo erariale, dal momento che mentre le indennità per il congedo a ore sono a carico delle casse dello Stato, la retribuzione del *part-timer* grava interamente sul datore di lavoro e a nessuna integrazione avrà diritto per le ore non lavorate. Ma occupiamoci ora di quanto strettamente disposto dalla norma dell'art. 8, comma 7, a prescindere dal suo concorso con altri istituti normativi: se da un lato i limiti (soprattutto temporali, dal momento che può essere usufruita al massimo per tutto il periodo del congedo parentale, e con una riduzione non superiore 50% dell'orario) imposti alla misura comportano una previsione legale che nel complesso risulta piuttosto restrittiva, e comunque meno favorevole per i lavoratori rispetto a quei contratti collettivi che già prevedevano la possibilità del *part-time* in luogo del congedo parentale, dall'altro lato va fatto notare come l'applicabilità di suddetta misura sia del tutto svincolata da qualsiasi tipo di esigenza organizzativa datoriale incompatibile: in altre parole, la trasformazione del rapporto in part-

---

201 CALAFÀ, op. cit., 2015, 98 ss.; VOZA, op. cit., 2015, 1123.

202 CALAFÀ, op. cit., 2015, 117 ss.

time in luogo del congedo parentale è un diritto, e come tale obbliga il datore di lavoro a concederlo senza possibilità di replica<sup>203</sup>.

Pertanto, può dirsi che complessivamente il legislatore ha cercato di rendere tale misura a tutela della maternità/paternità quanto più possibile appetibile per i lavoratori/genitori; meno per il datore di lavoro, al quale senza dubbio dall'applicazione della trasformazione in parola deriveranno dei costi. Tuttavia, va osservato come anche per gli stessi beneficiari del *part-time* in luogo del congedo parentale questo comporti delle perdite economiche calcolabili nella misura della riduzione della retribuzione corrispondente alla riduzione delle ore lavorate.

### 5.2.3. Lavoratrici inserite in percorsi di protezione

La lavoratrice dipendente inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale verticale od orizzontale, ove disponibili in organico; a richiesta della dipendente, il rapporto deve essere ritrasformato in full time<sup>204</sup>. La situazione di inserimento nel percorso di protezione della lavoratrice deve essere debitamente certificata dal servizio sociale del comune di residenza, ovvero dal centro antiviolenza o dalla casa-rifugio; da suddetta tutela sono escluse le lavoratrici domestiche<sup>205</sup>.

Si tratta di un diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da full time a *part-time* previsto dall'art. 24, comma 6, D. Lgs. n. 80/2015 che, nonostante sia il decreto gemello il di quello in commento, presenta su questo punto un certo numero di incongruenze con il D. Lgs. n. 81/2015<sup>206</sup>.

---

203     LECCESE, op. cit., 2015, 65 ss.

204     ZILLI, *Il (diritto del) lavoro per il contrasto alla violenza di genere*, in Lav. Giur., 2016, 333 e ss.

205     BAVARO, op. cit., 2015, 230.

206     VOZA, op. cit., 2015, 1123; CIMAROSTI, op. cit., 2015, 894.

Innanzitutto, l'art. 24, comma 6, D. Lgs. n. 80/2015 fa ancora riferimento alla distinzione del *part-time* in orizzontale e verticale, distinzione che, come già spiegato, è stata rimossa dal D. Lgs. n. 81/2015; in secondo luogo, è evidente come il diritto alla trasformazione del rapporto della lavoratrice inserita in percorsi di protezione sia un diritto diverso da quelli previsti dall'art. 8, D. Lgs. n. 81/2015, in quanto non esercitabile a prescindere, ma solo ove ci siano *part-time* disponibili in organico: si tratta, in sostanza, di una via di mezzo tra il vero e proprio diritto alla trasformazione e la mera priorità nella trasformazione<sup>207</sup>.

#### 6. *Sanzioni (art. 10)*

Dell'apparato sanzionatorio si è già detto di volta in volta, in relazione ai singoli istituti.

In generale il sistema delle sanzioni appare semplificato rispetto al passato: rimangono le sanzioni solo per i casi di assenza di forma scritta, mancata determinazione della durata della prestazione o della collocazione temporale dell'orario e violazione di norme di legge o contratto collettivo in materia di ricorso alle clausole elastiche, mentre scompaiono — scomparendo i relativi obblighi in capo al datore di lavoro — le sanzioni per la violazione del diritto di precedenza e quella per la mancanza di informazioni alla direzione provinciale del lavoro.

Vengono eliminate anche talune specificazioni la cui mancanza, tuttavia, non assume particolare rilevanza sul piano pratico: l'ammissibilità della prova per testimoni ai sensi dell'art. 2725 cc., che costituiva un richiamo pleonastico; la precisazione, anch'essa superflua, che la mancanza o l'indeterminatezza nel contratto della durata della prestazione o della collocazione temporale dell'orario non comportavano la nullità del contratto *tout court*, alla quale evidentemente supplisce la previsione nella stessa norma delle conseguenze di suddetta

---

207 CIMAROSTI, op. cit., 2015, 894.

mancanza; la determinazione, da parte del giudice, delle modalità di svolgimento della prestazione nel caso in cui risultasse mancante la collocazione temporale, risulta ora svincolata dalle previsioni dell'autonomia collettiva, ma nello stesso tempo vengono mantenuti i parametri legali a cui il giudice deve fare riferimento per suddetta determinazione; infine, è stato stralciato il riferimento alla valutazione equitativa del giudice nella quantificazione dei risarcimenti del danno, ma si ritiene che questo fatto non valga a cambiare la giurisprudenza consolidata sul punto, la quale stabilisce che il risarcimento vada riconosciuto a prescindere dalla sussistenza di un danno effettivo, dal momento che l'emolumento deve valere come sanzione a carico del datore di lavoro per il disagio obiettivo che la determinazione unilaterale delle modalità temporali di svolgimento della prestazione da lui posta in essere ha provocato al lavoratore<sup>208</sup>.

Ciò che rimane della norma dedicata all'apparato sanzionatorio è così brevemente riassumibile: per quanto riguarda l'assenza di forma scritta (art. 10, comma 1) o la mancata indicazione della durata della prestazione (art. 10, comma 2, primo periodo), la sanzione consiste nella dichiarazione di sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno, con la novità della posticipazione della decorrenza di suddetta dichiarazione al momento della sentenza (e non più dal momento dell'accertamento giudiziale); per la mancata determinazione della collocazione dell'orario di lavoro (art. 10, comma 2, secondo periodo), invece, è prevista la competenza del giudice nella determinazione delle modalità temporali di svolgimento della prestazione sulla base (non più delle previsioni del contratto collettivo ma) delle esigenze del lavoratore — nello specifico: le sue responsabilità familiari e l'eventuale necessità di integrare il reddito con un altro rapporto di lavoro — e del datore di lavoro. Nei casi di cui al comma 2, primo e secondo periodo, il lavoratore ha diritto anche ad una somma — ulteriore rispetto alla retribuzione per le prestazioni effettivamente rese — a titolo di

---

208 LECCESE, op. cit., 2015, 61 ss.

risarcimento del danno; il medesimo risarcimento del danno in aggiunta alla retribuzione è dovuto anche al lavoratore che sia stato leso da violazioni della legge o del contratto collettivo da parte del datore di lavoro nel ricorso alle clausole elastiche (art. 10, comma 3).

### *7. Contratti collettivi (art. 51)*

Nonostante l'intervento legislativo del 2015 abbia soppresso gran parte dei rinvii alla contrattazione collettiva contenuti nel D. Lgs. n. 61/2000, il ruolo affidato all'autonomia collettiva rimane centrale e soprattutto per certi aspetti del rapporto, quali il lavoro supplementare e le clausole elastiche (aspetti con i quali, peraltro, la disciplina della contrattazione collettiva si è sempre intersecata nel corso degli anni, nell'alternarsi dei suoi periodi di maggiore o minor fortuna) — ma viene senz'altro ridimensionato. Vediamo sotto quali punti di vista.

La norma prevista dall'art. 1, comma 3, D. Lgs. n. 61/2000, che si occupava di selezionare i soggetti destinatari dei rinvii legali alla contrattazione collettiva è stata trasposta, con qualche modifica, al di fuori della specifica normativa in ambito di lavoro a tempo parziale (che, come si è detto, è dettata dagli artt. 4-12, D. Lgs. n. 81/2015), e precisamente all'art. 51, D. Lgs. n. 81/2015. A quest'unica disposizione è affidato il compito di identificare i soggetti a cui il legislatore si riferisce ogni qualvolta, all'interno del decreto in parola, demanda la competenza ai “contratti collettivi”: si tratta dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali (rispetto al D. Lgs. n. 61/2000 compaiono anche i contratti collettivi aziendali) stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti

aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria<sup>209</sup>.

Nell'ambito del lavoro a tempo parziale, dunque, i livelli di contrattazione presi in considerazione rimangono gli stessi di quelli previsti nel D. Lgs. n. 61/2000 (nazionale, territoriale e aziendale); a mutare è la platea dei soggetti che possono validamente esercitare funzioni regolative del lavoro a tempo parziale.

Va rilevato inoltre, relativamente alla c.d. contrattazione di prossimità (applicabile anche ai contratti a orario ridotto ai sensi dell'art. 8, comma 2, lett. c, DL n. 138/2011), che in forza del principio della successione delle leggi nel tempo, laddove gli artt. 4-12, D. Lgs. n. 81/2015, demandassero espressamente il disciplinamento di specifiche materie alla contrattazione collettiva di livello nazionale, non potrebbero più intercedere i suddetti contratti di prossimità<sup>210</sup>. Al momento, per quanto riguarda la parte del D. Lgs. n. 81/2015 dedicata al *part-time*, questo rinvio espresso alla contrattazione di livello nazionale non avviene, risultando così interamente applicabile quanto disposto dall'art. 51, e competenti in modo parificato tutti i livelli della contrattazione ivi richiamati.

Se già in seguito all'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 è stata attribuita al contratto aziendale la competenza normativa su tutte le materie delegate dal contratto nazionale e dalla legge<sup>211</sup>, l'art. 51 fa un passo ulteriore verso "l'aziendalizzazione" delle relazioni sindacali<sup>212</sup>, generalizzando il deferimento verso il basso delle competenze regolative demandate al contratto collettivo. Il problema principale legato a suddetta generalizzazione, è che la norma non si preoccupa affatto, nel disporla, di gerarchizzare, o comunque regolamentare i rapporti tra interventi collettivi dei diversi livelli, lasciando a ciascuno lo stesso peso e la medesima

---

209 GAROFALO, op. cit., 2015, 4; CALAFÀ, op. cit., 2015, 102; CIMAROSTI, op. cit., 2015, 889; VOZA, op. cit., 2015, 1124; BAVARO, op. cit., 2015, 227.

210 CIMAROSTI, op. cit., 2015, 889.

211 BAVARO, op. cit., 2015, 227.

212 RECCHIA, *Il ruolo dell'autonomia collettiva*, in GHERA, GAROFALO, *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Bari, 2015, 117 ss.

autonomia, senza tener conto del fatto che, in realtà, mentre l'autonomia collettiva nazionale ha un certo peso nel bilanciamento degli interessi in gioco, l'autonomia collettiva aziendale, «senza il necessario supporto regolatorio del contratto nazionale, finisce per essere fortemente condizionata dai rapporti di forza esistenti e diventare concreto strumento di abbassamento delle tutele»<sup>213</sup>. Ad ogni modo, a questo punto, le funzioni delegate dalla legge ai contratti collettivi possono essere esercitate, a prescindere dall'intervento della contrattazione nazionale, direttamente dalla contrattazione aziendale, essendo quest'ultima titolare di un autonomo potere negoziale. Ma se da un lato l'art. 51 legittima espressamente le rappresentanze sindacali unitarie, dall'altro lato esclude la competenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite al di fuori dell'ambito di associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale<sup>214</sup>: parte della dottrina<sup>215</sup> ritiene questa previsione idonea a ridimensionare il rischio di formazione in azienda di rappresentanze sindacali c.d. «di comodo», costituite al solo scopo di «sfruttare gli spazi regolativi e derogatori concessi dalla legge».

In conseguenza di quanto detto, va segnalato il reale impatto dell'abrogazione di quell'obbligo di informazione che la vecchia disciplina prevedeva all'art. 2, comma 2, su questo ridimensionato sistema delle fonti negoziali. Si è precedentemente notato come questa soppressione comportasse problemi sul piano della compatibilità con la Dir. 97/81/CE, più che sul piano pratico, data la percezione che di quell'adempimento si era formata tra i datori di lavoro; in realtà, visto il rinnovato ruolo di regolamentazione affidato alle rappresentanze aziendali, si tratta di una rimozione che priva proprio queste ultime di una serie di dati importanti sia ai fini del controllo che della negoziazione.

---

213 RECCHIA, op. cit., 2015, 125.

214 La norma parla, infatti, dei contratti stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dalle loro rappresentanze sindacali aziendali.

215 VOZA, op. cit., 2015, 1124.

L'ultimo aspetto del D. Lgs. n. 81/2015 che potrebbe incidere sul ruolo della contrattazione collettiva è l'indifferenza dell'intervento collettivo ai fini del ricorso al lavoro supplementare e alle clausole elastiche; come si è visto, infatti, l'ambito di competenza dell'autonomia collettiva è limitato alla previsione di modalità e condizioni di accesso alla flessibilità<sup>216</sup>. Tuttavia, nemmeno questo intervento può dirsi cruciale, nel senso che l'unica facoltà tolta alla contrattazione collettiva è quella di inibire *tout court* il ricorso alla flessibilità, e non quella di regolamentarlo: certo, l'assenza di intervento del contratto collettivo non pregiudica l'applicabilità dell'istituto, che rimane in ogni caso regolamentato dalla legge; ma qualora l'autonomia collettiva abbia interesse ad intervenire sul punto, non c'è norma che lo vieti. Tirando le somme, si può dire che il ruolo complessivamente riservato all'autonomia collettiva nella regolamentazione del contratto di lavoro a tempo parziale non abbia subito rilevanti modificazioni, nonostante i ritocchi — soprattutto le abrogazioni — apportati dal D. Lgs. n. 81/2015, essendo questi ultimi riferibili più al proposito semplificatorio della novella che non all'intenzione di sminuire la funzione del contratto collettivo generalmente considerato; al contrario, pare, in modo particolare con riferimento (ancora una volta) alle clausole elastiche e al lavoro supplementare, che saranno proprio gli accordi collettivi a fare la differenza<sup>217</sup> e a determinare, attraverso la ricerca del miglior bilanciamento possibile tra esigenze datoriali e esigenze di conciliazione vita-lavoro dei dipendenti, il successo o la definitiva decadenza del contratto di lavoro a tempo parziale come strumento di flessibilizzazione occupazionale sia pro-datore che pro-lavoratore.

Ciò che emerge — ma si tratta, in definitiva, di una presa di coscienza da parte del legislatore dell'evoluzione del sistema sindacale — è piuttosto la valorizzazione della contrattazione

---

216 BAVARO, op. cit., 2015, 227.

217 CIMAROSTI, op. cit., 2015, 895. Peraltro, sempre in quest'ambito, il ruolo attribuito all'intervento collettivo appare cruciale anche sotto un altro aspetto: la regolamentazione delle clausole elastiche da parte del contratto collettivo è condizione sufficiente per disinnescare il meccanismo previsto dal precetto legale.

aziendale, che inevitabilmente va a ridimensionare il ruolo del contratto collettivo nazionale<sup>218</sup>

## *8. Compatibilità del D. Lgs. n. 81/2015 con la Dir. 97/81/CE e con le nuove esigenze europee*

### *8.1. Ulteriori aspetti problematici legati all'abrogazione dell'obbligo di informazione*

Anche in relazione alla compatibilità tra norma nazionale e disposizioni comunitarie è necessario innanzitutto riferirsi ad una modifica apparentemente di poco conto, ma che ad una più approfondita analisi ha sollevato una cospicua serie di problematiche: l'abrogazione dell'obbligo di informazione alle rappresentanze sindacali aziendali dell'andamento annuale delle assunzioni a tempo parziale, infatti, sembra porsi in contrasto con quanto disposto dalla clausola n. 5, comma 3, lett. e), Dir. 97/81/CE, secondo la quale i datori di lavoro, per quanto possibile, dovrebbero prendere in considerazione la diffusione agli organismi rappresentanti i lavoratori di informazioni adeguate sul lavoro a tempo parziale nell'impresa; come si è già fatto notare, quello che manca è la previsione di un meccanismo semplice ma efficiente per rendere edotte le rappresentanze aziendali dell'andamento delle assunzioni a tempo parziale, anche alla luce della cennata nuova regolamentazione delle competenze negoziali di suddette rappresentanze.

### *8.2. Le nozioni di lavoratore a tempo parziale e lavoratore a tempo pieno comparabile*

Per quanto riguarda l'art. 4 D. Lgs. n. 81/2015, non riproponendo quest'ultimo la nozione di lavoro (né di lavoratore) a tempo parziale, ma limitandosi a legittimarne l'impiego in alternativa al tempo pieno, all'interprete non resta — come si è detto — che ricorrere alla

---

218 BAVARO, op. cit., 2015, 227.

clausola 3 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale per determinarne il contenuto: si intende per lavoratore a tempo parziale, il lavoratore il cui orario di lavoro normale, calcolato su base settimanale o in media su un periodo di impiego che può andare fino ad un anno, è inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno comparabile.

A tal proposito, va segnalato anche che l'art. 7, comma 1, D. Lgs. n. 81/2015 disegna, ai fini della non discriminazione del *part-timer*, una nozione di "lavoratore a tempo pieno comparabile" più ampia rispetto a quella prevista a livello comunitario, includendovi i "lavoratori a tempo pieno di pari inquadramento".

### *8.3. Il problema dell'estensibilità del principio di proporzionalità*

Continuando nell'analisi dell'art. 7, rimane poi da confrontare la nuova disciplina costituita dal D. Lgs. n. 81/2015 in tema di "trattamento del lavoratore a tempo parziale" con quanto disposto dalla clausola 4 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, rubricata "Principio di non discriminazione". Si è già detto come dal dato testuale della riforma si evinca un restringimento di quell'ampio margine di tutela posto in essere (almeno a livello teorico, in linea di principio) dall'art. 4, D. Lgs. n. 61/2000, il quale andava persino oltre quanto prescritto a livello comunitario, prevedendo in modo, abbastanza puntuale gli ambiti di applicazione del *pro rata temporis* in luogo della parità di trattamento; innovando, l'art. 7, D. Lgs. n. 81/2015, dispone si che il lavoratore a tempo parziale non riceva un trattamento meno favorevole rispetto al *full timer* inquadrato nello stesso livello, e che debba beneficiare dei medesimi diritti, ma subito dopo estende l'applicabilità del principio di proporzionalità anche al trattamento normativo, e non più solo a quello economico come avveniva della disciplina previgente. Ora, non resta che verificare se questa nuova formulazione normativa rientri comunque nei parametri di tutela disegnati dalla Dir. 97/81/CE: parte della dottrina

dubita della conformità, tenendo in considerazione il fatto che mentre la Direttiva prevede l'applicazione del *pro rata temporis* “dove opportuno”, l'art. 7 ne estende l'applicabilità ad ogni ipotesi di trattamento relativo al *part-timer*, compreso quello normativo; una soluzione conforme alla Direttiva, già proposta da certa dottrina, dovrebbe essere l'interpretazione dell'art. 7 nel senso di applicare il principio del *pro rata temporis* anche agli istituti normativi, ma solo se concernenti trattamenti diversi dalle tutele della persona del lavoratore in senso stretto (un esempio per tutti, il diritto alla salute e alla sicurezza sul lavoro).

#### *8.4. Principio volontaristico, obbligo di trasformazione e oneri per le p.m.i.*

Proseguendo nell'analisi della norma, troviamo le disposizioni in tema di trasformazione del rapporto di lavoro, sancite dall'art. 8, D. Lgs. n. 81/2015; la prima cosa da segnalare sul punto è che la trasformazione del rapporto a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, e viceversa, deve rispondere al principio volontaristico — nel senso che il rifiuto del lavoratore alla trasformazione non dovrebbe costituire valido motivo di licenziamento — ma dovrebbe anche fungere da strumento per incentivare il ricorso al tempo parziale: se sotto il primo profilo i principi comunitari sono senz'altro rispettati — attraverso svariate previsioni quali la necessità della forma scritta per la trasformazione del rapporto *full time* in rapporto a tempo parziale, o l'obbligo per il datore di lavoro, a richiesta del lavoratore che abbia usufruito del diritto di trasformare il suo rapporto di lavoro in *part-time*, di ricostituire il rapporto a tempo pieno — dal punto di vista dell'incentivazione del lavoro a tempo parziale non sembrano essere stati fatti decisivi passi avanti.

Sempre con riferimento all'art. 8, va anche segnalato il sospetto che parte della dottrina manifesta in relazione alla conformità con la Direttiva della previsione del diritto del lavoratore, e quindi del corrispondente obbligo del datore di lavoro, alla trasformazione del

rapporto di lavoro in *part-time* in presenza di determinate condizioni di salute sorte in capo al lavoratore, posto che il considerando n. 7 stabilisce che debba essere evitata l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e giuridici che impediscano la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese; ora, data l'incidenza in costante aumento di determinate tipologie di malattie croniche sulle fasce attive di popolazione, obbligare il datore di lavoro a ricorrere al *part-time* potrebbe costituire un vincolo troppo gravoso per una piccola o media impresa; per cui sarebbe auspicabile la ricerca di alternative ugualmente valide sotto il profilo della tutela della salute dei lavoratori, ma meno costosa per le p.m.i..

#### *8.5. Le clausole elastiche come strumento per l'incremento del ricorso al part-time*

Da ultimo, si segnala che la possibilità di ricorrere a clausole elastiche che permettano di modificare la durata della prestazione ovvero la collocazione temporale dell'orario di lavoro, non è in alcun modo ispirato alla Direttiva, ma deriva da un'autonoma scelta del legislatore nazionale<sup>219</sup> (peraltro non certo nuova, bensì derivante da meno recenti normative in ambito di lavoro a tempo parziale, antecedenti alla stessa Direttiva); a ben vedere, è tuttavia possibile ricondurre questo tipo di previsione all'oggetto stesso dell'Accordo sul lavoro a tempo parziale, cioè la facilitazione dello sviluppo del lavoro a tempo parziale, contribuendo all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro in modo da tenere conto anche dei bisogni degli imprenditori, tra le esigenze dei quali risiede senz'altro la maggior flessibilizzazione possibile delle prestazione di lavoro, in modo da adattare alle necessità della produzione.

#### *8.6. Diritto di ripensamento e principio volontaristico*

---

219 CATTABRIGA, *I rapporti di lavoro speciali: Il lavoro a tempo parziale*, in CARINCI, PIZZOFRERATO (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Torino, 2015, 218 ss.

L'eliminazione dell'art. 3, comma 7, n. 3—bis, D.L. gs. n. 61/2000 e la limitazione del diritto di ripensamento di fonte legale ai soli casi espressamente previsti dall'art. 6, comma 7, D. Lgs. n. 81/2015, sembra aver comportato un passo indietro sotto il profilo del ricorso al *part-time* su base volontaria, sancito dalla Dir. 97/81/CE: in effetti, se il principio volontaristico si applica alle assunzioni a tempo parziale e alle trasformazioni del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale, allo stesso modo pare doversi applicare alle clausole che determinano l'estensione della disponibilità del lavoratore in un orario eccedente, o comunque differente, rispetto a quello originariamente pattuito; questo alla luce sia dell'art. 36 Cost. come interpretato dalla sentenza n. 210/1992 della Corte costituzionale, sia dell'art. 6, comma 8, D. Lgs. n. 81/2015, il quale dispone che, come avviene anche per il rifiuto alla trasformazione del rapporto (art. 8, comma 1), il rifiuto alla pattuizione di una clausola elastica non costituisca giustificato motivo di licenziamento (art. 6, comma 8). In effetti, se il lavoratore può decidere se ha interesse o meno a pattuire la clausola elastica, quella manifestazione di volontà non dovrebbe essere data una volta per tutte, considerando anche che sono molte, variabili e spesso non prevedibili le esigenze meritevoli di tutela diverse da quelle di salute e di studio (le uniche fatte salve dall'art. 6, comma 7) che potrebbero sopraggiungere in capo al lavoratore.

Di fatto, tuttavia, nulla cambia rispetto al passato se si ritiene che non sussistano ragioni per vietare alla contrattazione collettiva di continuare a prevedere, di volta in volta, ulteriori condizioni e modalità di recesso dalla clausola elastica pattuita.

## **Capitolo 5: I diversi strumenti di uscita ‘anticipata’ (totale o parziale) dal mercato del lavoro**

### *1. La ratio della pensione di anzianità, ora anticipata, rispetto alla pensione di vecchiaia*

La pensione di anzianità è stata introdotta nell'ordinamento dalla riforma del 1969 a beneficio di quei lavoratori la cui bassa scolarità aveva determinato un ingresso precoce nel mondo del lavoro. Non appariva equo imporre a questi soggetti di dover attendere l'età pensionabile per poter avere diritto alla prestazione previdenziale in quanto le condizioni lavorative operaie spesso non consentivano prestazioni così prolungate nel tempo, se non al costo di mettere a repentaglio la salute; inoltre, i versamenti contributivi di costoro effettuati successivamente ai quarant'anni di lavoro (con i quarant'anni di lavoro si raggiungeva l'importo massimo di pensione, cioè l'80% della media delle ultime retribuzioni) sarebbero stati vani per la loro posizione personale.

Attraverso la pensione di anzianità pertanto i lavoratori escono dal mercato del lavoro prima di aver maturato i requisiti per la pensione di vecchiaia, a fronte però di un maggiore requisito contributivo; viene pertanto riconosciuto in capo a questi soggetti una meritevolezza per i lunghi anni di lavoro prestati.

La pensione anticipata è stata introdotta a partire dal primo gennaio 2012 dalla cd. Riforma Fornero, in particolare dall'articolo 24 del D. L. n. 201/2011, in sostituzione della pensione di anzianità.

La pensione anticipata è il trattamento pensionistico erogato nei confronti dei lavoratori iscritti all'assicurazione generale obbligatoria, ai fondi sostitutivi, esonerativi ed esclusivi della medesima, alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, nonché alla gestione separata INPS,

che può essere raggiunto al perfezionamento del solo requisito contributivo, indipendentemente dall'età anagrafica del soggetto beneficiario.

Ante riforma Fornero, il requisito per percepire la pensione di anzianità consisteva nell'aver maturato un'anzianità contributiva di quarant'anni, indipendentemente dall'età anagrafica del soggetto.

Ad oggi, invece, requisiti relativi alla pensione anticipata sono 42 anni ed un mese di contribuzione per gli uomini e 41 anni ed un mese di contribuzione per le donne. Questo requisito contributivo è stato aumentato di un mese nel 2013, di un altro mese nel 2014 ed ulteriormente incrementato a seguito dell'adeguamento alla speranza di vita ai sensi dell'art. 12, c. 12 bis del D. L. n. 78/2010 convertito con L. n. 122/2010 (3 mesi nel 2013 ed altri 4 mesi nel 2016).

Si noti bene che fra questi, 35 anni devono essere di contribuzione effettiva, pertanto non verrà considerata la contribuzione figurativa.

La L. n. 201/2011 aveva originariamente previsto delle penalità: in particolare erano pari all'1% per ogni anno di anticipo rispetto ai 62 anni, aumentate al 2% per ogni ulteriore anno di anticipo rispetto ai 60 anni<sup>220</sup>. La L. n. 232/2016, cd. legge di stabilità per il 2017, ha abrogato le penalità introdotte dalla cd. Riforma Fornero nel caso di pensionamento con età inferiori ai 62 anni.

Va evidenziato che per i soggetti che hanno iniziato ad avere anzianità contributiva a partire dal primo gennaio 1996, a cui si applica quindi integralmente il metodo contributivo, si apre anche un altro scenario: al compimento del 63esimo anno di età, da adeguare agli incrementi della speranza di vita, a condizione che risultino versati ed accreditati almeno 20 anni di contribuzione effettiva (si tiene in considerazione solo la contribuzione obbligatoria,

---

<sup>220</sup> Si segnala che già la legge di stabilità per il 2016 aveva sospeso tali penalità fino al 31 dicembre 2017.

volontaria e da riscatto, non quella figurativa) e che l'ammontare mensile della prima rata di pensione risulti non inferiore ad un importo soglia mensile pari a 2,8 volte l'importo mensile dell'assegno sociale, maturano i requisiti per la pensione anticipata. Vi è però una condizione: il lavoratore per l'uscita anticipata accetta una pensione calcolata integralmente con il metodo contributivo.

Accanto a queste prestazioni (di anzianità prima, anticipata poi) negli anni il Legislatore ha introdotto tutta una serie di deroghe ai requisiti anagrafico e/o contributivo della pensione di vecchiaia per permettere ad alcune tipologie di lavoratori un'uscita anticipata dal mercato del lavoro rispetto agli ordinari requisiti. Attraverso una logica anticongiunturale, a vario titolo si sono giustificati i cd. 'prepensionamenti'<sup>221</sup>: per far fronte a situazioni di singole crisi d'impresa mediante interventi straordinari di cassa integrazione, ma anche di trattamenti speciali di disoccupazione, per far fronte a tensioni presenti in particolari settori produttivi che avevano portato ad elevati tassi disoccupazione dei lavoratori occupati mediante il prepensionamento, per far fronte ad esuberi causati da innovazione tecnologica, per ridurre il rischio di licenziamenti collettivi attraverso degli esodi incentivati.

In passato pertanto la logica dei prepensionamenti era anticongiunturale, le misure previste erano strutturali e molto frammentate per settore produttivo; vi era un grande ricorso alle deroghe e l'ambito operativo riguardava operazioni complesse di rilievo essenzialmente collettivo.

Ritroviamo ancora oggi nel sistema degli strumenti di anticipo, ma la logica è cambiata: sempre più assistiamo ad una logica congiunturale, alla previsione di diverse misure più omogenee, ma sperimentali e quindi potenzialmente creatrici di disparità di trattamento nel caso in cui dopo la sperimentazione non diventino strutturali. Ad esempio, il caso delle

---

<sup>221</sup> ABBURRA', *Prepensionamenti, rimedio peggiore del male*, Politica ed economia, fasc. 1/1991, p. 13 e ss.; CAPPELLARI, *Il costo sostenuto dallo Stato per le politiche di prepensionamento: un confronto con la CIGS*, Economia e lavoro, fasc. 3/1988, p. 95 e ss; MINICONE, *Il prepensionamento*, in *Trattato di previdenza sociale*, a cura di BUSSI e PERSIANI, vol. III, Padova, 1977, p. 299 e ss.

salvaguardie rientra fra questi: attraverso questo strumento il regime naturale diventa ‘anticipato’ nel momento in cui cambiano i requisiti di accesso alle prestazioni previdenziali. Nel corso del presente capitolo si procederà ad analizzare quelli che sono i più importanti mezzi di anticipo, ed assimilati, in vigenza.

## 2. La riforma degli ammortizzatori sociali ad opera dei D. Lgs. n. 22/2015 e D. Lgs. n. 148/2015

La materia degli ammortizzatori sociali è stata completamente rivista attraverso i decreti legislativi nn. 22/2015 e 148/2015, due decreti attuativi del cd. *Jobs Act*. Il nuovo impianto normativo mira, secondo quelle che sono state le linee guida fornite dalla legge delega n. 183/2014<sup>222</sup>, a razionalizzare e a semplificare l'intera disciplina previgente andando a rivedere il sistema degli ammortizzatori sociali quali strumenti di sostegno al reddito garantiti sia in caso di disoccupazione involontaria (D. Lgs. n. 22/2015) che di costanza di rapporto di lavoro (D. Lgs. n. 148/2015). Va segnalato in primo luogo che, nel nuovo quadro normativo, gli interventi in materia di ammortizzatori sociali si dovranno necessariamente intrecciare con le politiche attive normate dal D. Lgs. n. 150/2015<sup>223</sup>, in quanto ora l'accesso ed il mantenimento di tutti i trattamenti in caso di disoccupazione involontaria e di tutti gli strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro sono soggetti al rispetto di meccanismi di condizionalità.

---

<sup>222</sup> CARINCI, *Jobs Act, atto II: la legge delega sul mercato del lavoro*, in ADL, Fasc. 1/2015, p. 1 e ss.; MISCIONE, *'Jobs act' con un primo decreto-legge ed un ampio disegno di legge-delega*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, fasc. 4/2014, p. 305 e ss.

<sup>223</sup> AA.VV. in *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro nel Jobs Act 2, commento al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150*, a cura di GHERA e GAROFALO, Cacucci Editore, 2016; PESSI, *Politiche attive e passive per l'occupazione nel Jobs Act*, in *Ammortizzatori sociali e politiche attive per il lavoro*, a cura di FIORILLO, PERULLI, 2017, p. 1 e ss.; CANAVESI, *La Rete nazionale dei servizi per le politiche per il lavoro e il riordino degli incentivi all'occupazione*, in *Ammortizzatori sociali e politiche attive per il lavoro*, a cura di FIORILLO, PERULLI, 2017, p. 127 e ss.

Iniziando l'analisi dal D. Lgs. n. 22/2015, ci si accorge subito che il modello risultante fa perno sull'omogeneizzazione degli istituti in vigore in un unico trattamento, la Nuova Aspi (cd. Naspi), che va a sostituire l'Aspi e la miniAspi per gli eventi di disoccupazione successivi al primo maggio 2015.

### *2.1. Naspi*

La Naspi<sup>224</sup> è uno strumento che, per misura e durata, tiene conto della 'storia' del lavoratore. Scendendo nel dettaglio, la durata dell'indennità sarà pari alla metà delle settimane per le quali il lavoratore negli ultimi quattro anni può vantare anzianità contributiva, con un massimo dunque di 24 mesi. Per quanto attiene alla misura, invece, questa sarà pari al 75% della retribuzione media degli ultimi quattro anni, con la previsione però di un massimale di 1.300 euro mensili; l'assegno mensile così determinato si ridurrà del 3% a partire dal quarto mese e così ogni mese. Il decreto stabilisce inoltre, nell'ottica di contenimento della spesa, un tetto retributivo alla contribuzione figurativa riconosciuta durante il godimento della Naspi, pari a 1,4 volte la misura massima mensile della Nuova assicurazione per l'impiego (1.820 euro). Questo limite colpisce negativamente i lavoratori più giovani a cui si applica il metodo di calcolo cd. contributivo puro, mentre privilegia i lavoratori a cui si applica il metodo cd. misto; per questi ultimi infatti per quanto riguarda le quote dell'assegno calcolate con il metodo retributivo (quote a e b) è stato introdotto un apposito meccanismo di 'salvaguardia' (art. 12, c. 2, D. Lgs. n. 22/2015) secondo il quale le retribuzioni relative ai periodi di contribuzione figurativa per i quali viene applicato il predetto tetto vengono neutralizzate,

---

<sup>224</sup> GAROFALO, *La tutela della disoccupazione involontaria nel Jobs Act 2*, in *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, a cura di ZILIO GRANDI e BIASI, Cedam, 2015.

se, all'atto della rivalutazione, risultino di importo inferiore alla retribuzione media pensionabile ottenuta senza di esse.

I requisiti per accedere al trattamento di Naspi sono diversi; in primo luogo viene richiesto di trovarsi in stato di disoccupazione involontaria, stato che si acquisisce successivamente alla risoluzione del rapporto di lavoro, tranne che per dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con due eccezioni: dimissioni per giusta causa (ex 2119 c.c.) e risoluzione consensuale per giustificato motivo oggettivo, avendo esperito un tentativo di conciliazione obbligatorio ex art. 7 L. 604/66. Bisogna inoltre vantare almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni, nonché 30 giorni di effettivo lavoro negli ultimi dodici mesi.

Il lavoratore disoccupato percettore di Naspi può prestare altra attività lavorativa alle condizioni degli artt. 9 e 10 del D. Lgs. n. 22/2015; in particolare se il lavoratore è occupato in un impiego 'precario' nei limiti di 4.800 euro annui di lavoro autonomo e 8.000 euro annui di subordinato o parasubordinato, il lavoratore conserva lo stato di disoccupazione. Solo in questo caso infatti può cumulare retribuzioni e indennità di disoccupazione con l'osservanza del limite del trattamento mensile massimo percepito in termini di Naspi (quello percepito nei primi tre mesi). E' inoltre ammessa la possibilità per il lavoratore di optare per l'erogazione in un'unica soluzione dell'indennità non ancora percepita nel caso in cui il lavoratore decida di avviare un'attività di lavoro autonomo o di impresa individuale, nonché di associazione in cooperativa. Questa opzione risulta essere una misura decisamente utile soprattutto per i disoccupati in età avanzata difficilmente ricollocabili nell'area del lavoro subordinato.

Inoltre, in un'ottica di universalità di tutele, il D. Lgs. n. 22/2015 introduce la Dis-coll, un'indennità di disoccupazione per i collaboratori, anche a progetto, iscritti in via esclusiva alla gestione separata (art. 15 D. Lgs. n. 22/2015). Questa è una previsione molto importante

dal punto di vista del principio in quanto è la prima volta che ai lavoratori non subordinati viene assicurato un trattamento contro la disoccupazione. L'indennità è erogata con cadenza mensile per un periodo non superiore ai sei mesi e l'importo è calcolato rapportandolo alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali dell'anno in cui si verifica la scadenza del contratto e dell'anno solare precedente, con l'applicazione delle stesse modalità di calcolo previste per la Naspi.

Il decreto 22, infine, introduce un sussidio di disoccupazione a carattere non contributivo rivolto ai disoccupati che abbiano già usufruito della Naspi, ma si trovino in condizione economica di bisogno. Questa misura si chiama Asdi (ASsegno di DIoccupazione) ed è stata introdotta dall'art. 16 del D. Lgs. n 22/2015: ha una durata limitata di sei mesi ed ha un importo parametrato a quello della Naspi percepita che non potrà comunque superare l'importo dell'assegno sociale.

Queste misure, Naspi, Dis-Coll e Asdi, possono essere impropriamente considerate degli strumenti di uscita anticipata dal mercato del lavoro nella misura in cui, se l'evento protetto si verifica a breve distanza dalla maturazione dei requisiti pensionistici, i soggetti che hanno i requisiti per poterne beneficiare si vedono garantita un'indennità fino all'inizio della percezione dell'assegno previdenziale periodico. Per compiere questa assimilazione, il tempo che intercorre fra l'evento assicurato e la maturazione dei requisiti pensionistici dev'essere all'incirca pari alla durata del trattamento percepito.

## *2.2. CIGS e CDS*

La delega relativa al riordino degli ammortizzatori sociali, istituita dai commi 1 e 2 dell'unico articolo della L. n. 183/2014, già avviata con il D. Lgs. 22/2015 in materia di trattamenti di disoccupazione, si completa con il D. Lgs. n. 148, dedicato alle integrazioni salariali in

costanza di rapporto di lavoro. Il provvedimento ripropone con aggiustamenti lo schema disegnato dalla L. n. 92/2012<sup>225</sup>: si ritrovano infatti l'area di applicazione della cassa integrazione, quella del sistema dei fondi di solidarietà ed il residuo ambito nel quale il Legislatore non impone alcun ammortizzatore in costanza di rapporto. Relativamente a quest'ultima "area", si segnala che il decreto la restringe, a vantaggio dei fondi che si vedono specularmente ampliare il loro campo d'azione.

La struttura del D. Lgs. n. 148/2015 è sostanzialmente articolata in quattro parti: una prima parte, quella degli artt. da 1 a 8, in cui si presentano i caratteri generali degli ammortizzatori sociali, la seconda, quella degli artt. da 9 a 25, relativa alla cassa integrazione guadagni (ordinaria artt. 9-18, straordinaria 19-25), la terza, quella degli artt. da 26 a 40, che tratta i fondi bilaterali, ed, infine, la quarta parte, quella degli artt. da 41 a 45, in cui si trovano le disposizioni relative ai contratti di solidarietà espansivi e le disposizioni transitorie.

La Cassa integrazione guadagni (CIG) è una forma di intervento pubblico sul mercato del lavoro la cui *ratio* è sostenere la sopravvivenza dell'impresa e, con essa, salvaguardare l'occupazione ed il reddito dei lavoratori dipendenti durante i periodi di contrazione dell'attività d'impresa; allo stesso tempo rappresenta una delle ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro per fatti relativi all'impresa.

Si specifica anzitutto che le due tipologie di intervento di cassa integrazione sono legate alle situazioni aziendali che si possono verificare: in particolare, l'intervento ordinario (CIGO) si presenta come uno strumento di supporto ad un calo produttivo, riconducibile ad un avvenimento temporaneo, congiunturale, senza un impatto durevole, mentre l'intervento

---

<sup>225</sup> GAROFALO, *La tutela della disoccupazione tra sostegno al reddito e incentivo alla ricollocazione*, in AA.VV., *Il mercato del lavoro*, a cura di BROLLO, in *Trattato di diritto del lavoro*, diretto da PERSIANI, CARINCI, Cedam, Padova, 2012, 544 ss.; CINELLI, *Gli ammortizzatori sociali nel disegno di riforma del mercato del lavoro*, RDSS, 2012, 2, 227 ss.; FERRARO, *Ammortizzatori sociali e licenziamenti collettivi nella riforma del mercato del lavoro*, MGL, 2012, 6, 490 ss.; ZILIO GRANDI e SFERRAZZA, *La l. n. 92/2012 e il riordino degli ammortizzatori sociali: alla ricerca della riforma perduta*, DRI, 2013, p. 34 e ss.; GAROFALO, *Il finanziamento delle misure di sostegno al reddito dopo la riforma Fornero*, RGL, 2014, I, 305; LISO, *Gli ammortizzatori: un cantiere sempre aperto*, RDSS, 2014, 457 e ss.

straordinario (CIGS) si configura come un istituto che ha il compito di ammortizzare ed accompagnare il ridimensionamento produttivo, ricollegabile ad un processo lungo, strutturale e con effetti duraturi.

Questo, a cascata, si traduce in una diversa previsione di quelle che sono le «cause integrabili», cioè le cause che originano sospensioni o contrazioni dell'attività aziendale, con conseguente sospensione dal lavoro o riduzione di orario ammessi all'integrazione.

Per quanto riguarda l'intervento ordinario le cause integrabili sono *a)* «situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali»; *b)* «situazioni temporanee di mercato» (sono previste dall'art. 11, D. Lgs. n. 148/2015).

Relativamente all'intervento straordinario, invece, sono costituite da: *a)* «riorganizzazione aziendale»; *b)* «crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal primo gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa»; *c)* «contratto di solidarietà» (come disposto dall'art. 21, D. Lgs. n. 148/2015).

La differenza fra le due tipologie, continua inoltre a vedersi anche nella relativa disciplina.

Per quanto attiene l'intervento ordinario, questo può essere richiesto dalle imprese industriali, comprese quelle dell'edilizia<sup>226</sup>. All'intervento straordinario, invece, sono ammesse solo le imprese con più di 15 dipendenti (in media nel semestre precedente la domanda, esclusi gli apprendisti e i dirigenti): in particolare, il D. Lgs. n. 148/2015 ha agito allargando in modo permanente il campo di applicazione dell'intervento straordinario a settori già beneficiari della CIGS ma in forza di misure transitorie, prorogate annualmente (imprese esercenti attività commerciali con più di 50 dipendenti; agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti; imprese di vigilanza con più di 15 addetti;

---

<sup>226</sup> Per il settore agricolo resta in vigore la disciplina speciale di cui alla L. n. 457/1972.

imprese del trasporto aereo e del settore aeroportuale, indipendentemente dal numero di addetti; partiti e movimenti politici, ecc. rinvenibili all'art. 20, D. Lgs. n. 148/2015).

In passato, sulla base di esigenze contingenti e con specifici provvedimenti, il Legislatore ha previsto ipotesi di cassa integrazione cd. "in deroga", proprio perché viene "derogata" la normativa vigente relativamente ad alcuni elementi tipici della fattispecie, quali ad esempio i limiti numerici, la durata dei periodi di godimento, trattamenti, ecc.. La *ratio* di questa previsione è stata quella di superare la limitata estensione del campo di applicazione della cassa integrazione. La L. n. 92/2012, invece, nell'intento di razionalizzare l'insieme degli ammortizzatori sociali, ha confermato la possibilità del ricorso alle ipotesi "in deroga" della cassa integrazione ma solo fino al 2016.

Continuando la disamina, sono destinatari dell'integrazione salariale i lavoratori subordinati, apprendisti compresi, ma solo quelli con contratto di apprendistato professionalizzante cioè del secondo tipo; sono invece esclusi dall'integrazione i dirigenti e i lavoratori a domicilio. Altro requisito è che i lavoratori devono aver maturato un'anzianità di lavoro effettivo di almeno 90 giorni presso l'unità produttiva per la quale viene richiesto il trattamento.

Circa i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere, in linea con quanto previsto dalla L. n. 223/1991, queste devono formare oggetto dell'esame congiunto con i sindacati nella procedura di CIGS, e, secondo un orientamento ormai consolidato della Suprema Corte, operano i seguenti principi: essere oggettivi e razionali, rispettare i principi di buona fede, correttezza ed equità, nonché evitare qualsiasi discriminazione.

Per quanto riguarda la misura dell'integrazione, entrambi gli interventi, ordinario e straordinario, corrispondono l'80% della retribuzione globale spettante per le ore non

lavorate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale. Per entrambi gli interventi è previsto un massimale, rivalutato annualmente<sup>227</sup>.

Circa la durata, vi è una differenziazione a seconda del tipo di intervento: l'intervento ordinario è previsto per 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente, fino ad un massimo di 52 settimane complessive in un biennio *mobile*. La durata dell'intervento straordinario varia a seconda di quelle che sono le «cause integrabili»: due anni, anche continuativi, in un quinquennio mobile in caso di «riorganizzazione aziendale»; dodici mesi, anche continuativi, in caso di «crisi aziendale», con eventuale nuova erogazione (solamente dopo un periodo non integrato pari ai 2/3 di quello relativo alla precedente concessione); massimo 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile in caso di stipula di contratti di solidarietà.

Al fine di contenere il ricorso alla cassa integrazione vi è la previsione di un tetto cumulativo massimo di fruizione fra trattamento ordinario e straordinario, per ogni unità produttiva, fissato in 24 mesi in un quinquennio mobile.

Venendo alle procedure di richiesta di CIGO e CIGS, il Legislatore introduce precisi termini di presentazione della domanda, nonché l'obbligo per l'impresa di esperire le procedure sindacali.

Esaurita la consultazione sindacale, è possibile presentare telematicamente l'apposita domanda per richiedere l'ammissione al trattamento.

Per la richiesta di CIGO, l'istanza va presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o della riduzione dell'attività lavorativa e le integrazioni salariali vengono deliberate dall'ufficio INPS competente per territorio.

---

<sup>227</sup> La circolare INPS n. 36/2017 ha stabilito per l'anno 2017 il limite di euro 971,71 per retribuzioni mensili inferiori o uguali a euro 2.102,24 e di euro 1.167,91 per retribuzioni mensili superiori. Questi limiti traggono origine dal contenimento della spesa pubblica: l'integrazione salariale infatti non 'difende' il tenore di vita del soggetto, ma la situazione di bisogno.

Per l'intervento straordinario, invece, l'impresa ha 7 giorni di tempo dalla conclusione della procedura sindacale o dalla stipula dell'accordo aziendale di solidarietà, per richiedere l'integrazione salariale. La domanda va inviata telematicamente e contestualmente sia al Ministero del lavoro che alle Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio, e deve fornire l'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario. Dopo aver accertato le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimazione ed i presupposti, la concessione del trattamento CIGS avviene con decreto del Ministero del Lavoro adottato entro 90 giorni dalla richiesta. Inoltre, nei tre mesi che precedono la conclusione dell'intervento d'integrazione salariale, le direzioni territoriali del lavoro territorialmente competenti accertano mediante specifiche verifiche il rispetto degli impegni aziendali. Nel caso in cui ci dovessero essere eventuali rilievi si apre un nuovo procedimento amministrativo volto al riesame del provvedimento di concessione.

L'integrazione salariale solitamente è anticipata dalla stessa azienda, che la recupera attraverso il meccanismo del conguaglio, trattenendo una somma corrispondente sui contributi sociali da versare all'INPS. In presenza di gravi e documentate tensioni finanziarie dell'impresa, l'INPS per l'intervento ordinario o il Ministero del lavoro per quello straordinario, possono autorizzare il pagamento diretto da parte dell'ente previdenziale.

Il finanziamento dell'integrazione salariale avviene mediante un contributo obbligatorio (0,60%) per il ricorso potenziale alla CIG; questo contributo è a carico del datore per ogni dipendente nell'intervento ordinario, mentre per quanto riguarda l'intervento straordinario, questo è a carico sia dell'impresa datrice che del lavoratore (0,60% a carico del datore, 0,30% a carico del lavoratore). Inoltre, solo nel caso in cui si faccia ricorso all'integrazione, è dovuto un contributo 'addizionale'; questo contributo cresce all'aumentare della durata dell'intervento ed in particolare è diviso in tre fasce di 12 mesi ciascuna: 9 %, 12%, 15%.

Infine, l'ultimo 'costo' relativo all'integrazione salariale è la quota di TFR: infatti durante il periodo di integrazione, nonostante l'intervento del sistema di sicurezza sociale, il lavoratore continua a maturare il TFR. Questo si calcola sulla retribuzione 'virtuale', cioè quella che avrebbe percepito se non ci fosse stata la sospensione o la riduzione lavorativa. Normalmente la quota TFR nel periodo di percezione della cassa integrazione guadagni è a carico del datore di lavoro; è, invece, a carico dell'INPS nel caso in cui la causale sia il contratto di solidarietà. Il contratto di solidarietà (CdS) è un contratto collettivo aziendale che realizza forme di solidarietà fra i lavoratori, mediante riduzioni d'orario, parzialmente o totalmente a loro carico. Il contratto di solidarietà difensivo<sup>228</sup>, per cui fu prevista la possibilità di fare ricorso al trattamento CIGS per far fronte alla riduzione d'orario e conseguentemente della retribuzione, ha lo scopo di riassorbire le eccedenze di personale e quindi di evitare, in tutto od in parte, licenziamenti. Viceversa quello di tipo espansivo<sup>229</sup> comporta una riduzione d'orario definitiva, con riduzione proporzionale della retribuzione, per permettere la contestuale assunzione di altra manodopera (per la trattazione si rimanda al paragrafo successivo). I contratti di solidarietà furono introdotti dalla L. n. 863/1984 e successivamente modificati dalle LL. n. 236/1993 e n. 608/1996.

Mediante il D. Lgs. n. 148/2015 il contratto di solidarietà difensivo diventa una *causale* della CIGS e come tale è sottoposto a tutte le disposizioni generali. Ancora, il D. Lgs. n. 148/2015 prevede diversi incentivi per il ricorso ai contratti di solidarietà difensiva: una maggiore durata

---

<sup>228</sup> TREU, *La disciplina legale dei contratti di solidarietà: riflessioni generali*, in *Dir. lav.*, fasc. 1/1985 p. 14 e ss.; MENGHINI, *Contratti di solidarietà, relazioni industriali e politica dell'occupazione*, in *Lav. prev. oggi*, fasc. 1/1985, p. 6 e ss.; SANTORO-PASSARELLI, *I contratti di solidarietà: due esperienze a confronto*, in *Riv. it. dir. lav.*, fasc. 2/1994, p. 263 e ss.; MELANDRINI, *Considerazioni sulla regolamentazione dei contratti di solidarietà difensivi nel processo di riforma degli ammortizzatori sociali*, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, fasc. 4/2014, p. 191e ss.; NICOLINI, *Contratti di solidarietà: evoluzione di una disciplina non scritta*, *RDSS*, fasc. 4/2014, p. 473 e ss.; MAIO, *Le modifiche ai contratti di solidarietà apportate dal d.l. n. 24 del 2014 (cd. decreto Poletti) e dalla legge di conversione n. 78 del 2014*, *ADL*, fasc. 4-5/2014, p. 956 e ss.; GAROFALO, *Strumenti di flessibilità alternativi alle riduzioni del personale (il contratto di solidarietà difensivo)*, *ADL*, fasc. 2/2010, p. 353 e ss.

<sup>229</sup> GAROFALO, *Il contratto di solidarietà espansiva*, a cura di BALLETTI e GAROFALO, *La riforma della Cassa integrazione guadagni nel Jobs Act 2*, Bari, 2016, p. 347 e ss.

(36 mesi, rispetto ai normali 24 nel quinquennio mobile), l'onere della quota TFR di competenza del periodo dell'integrazione salariale a carico dell'INPS e non al datore di lavoro, nonché l'espressa dichiarazione della non percorribilità della causale di contratto di solidarietà durante la procedura di consultazione sindacale per accedere alle altre causali di CIGS (art. 24, c. 4).

Ai fini del presente lavoro, occorre doverosamente fare un approfondimento in merito al contratto di solidarietà espansivo.

Da oltre trent'anni è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 2 del D. L. n. 726/1984, convertito con modificazioni dalla L. n. 863/1984 uno strumento la cui *ratio* è incrementare gli organici: si tratta dei contratti di solidarietà cd. espansivi, o contratti di solidarietà "esterna", a differenza di quelli disciplinati dall'art. 1 del D. L. n. 726/1984, finalizzati a fronteggiare le riduzioni di personale, denominati pertanto "difensivi".

La dottrina negli anni ha sostenuto inoltre che questo strumento potrebbe bilanciare in modo efficace le esigenze dei lavoratori anziani con le aspirazioni dei giovani ed attuare il *turnover* occupazionale in maniera graduale.

Tale norma stabilisce che i contratti collettivi aziendali, stipulati con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, possano prevedere una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con conseguente riduzione proporzionale della retribuzione, a fronte della contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.

L'art. 2 è applicabile a tutti i datori di lavoro, a prescindere dai requisiti dimensionali o dal settore merceologico, a differenza dei contratti di solidarietà difensivi; deve essere però verificata la condizione che, nei dodici mesi precedenti la richiesta, l'impresa non sia stata interessata da procedure di riduzione del personale o da sospensione dell'attività lavorativa per CIGS.

L'art. 2 non specifica se devono essere coinvolti nella riduzione dell'orario tutti i lavoratori occupati presso l'impresa o l'unità produttiva o se l'accordo può riguardare soltanto alcuni dipendenti.

Viene concesso ai datori di lavoro, per ogni lavoratore assunto e per ogni mensilità di retribuzione corrisposta, un contributo pari, per i primi dodici mesi, al 15% della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo di categoria per il livello di inquadramento; il contributo si riduce al 10% nel secondo anno e al 5% nel terzo anno (art. 2, c. 1).

Nel caso in cui, invece, l'assunzione riguardi lavoratori di età inferiore ai ventinove anni, il datore di lavoro può chiedere, per i primi tre anni e non oltre il compimento del ventinovesimo anno di età del lavoratore assunto, la quota di contribuzione prevista per gli apprendisti; la contribuzione a carico del lavoratore è quella prevista per la generalità dei dipendenti.

Esistono pertanto due incentivi per i datori di lavoro, la cui discriminante è l'età del neoassunto.

Relativamente ai lavoratori già presenti in organico, nel caso in cui la riduzione dell'orario di lavoro riguardi lavoratori che abbiano un'età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di ventiquattro mesi e abbiano maturato il requisito minimo ventennale di contribuzione, e questi abbiano accettato di ridurre la prestazione lavorativa di almeno il 50% dell'orario di lavoro precedentemente svolto, a loro spetta, a domanda e con decorrenza dal mese successivo a quello della presentazione, l'anticipazione del trattamento pensionistico. In questo periodo di lavoro ad orario ridotto, il trattamento di pensione è cumulabile con la retribuzione dovuta per l'orario di lavoro effettivamente svolto, nel limite massimo del trattamento retributivo precedente il momento della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale. Ai pre-pensionati occupati a tempo parziale viene garantita una 'salvaguardia' previdenziale: l'INPS liquiderà infatti la pensione di vecchiaia

utilizzando un doppio calcolo affinché gli aderenti al contratto di solidarietà espansivo con anticipo pensionistico non vengano danneggiati. Gli anni di riduzione oraria saranno neutralizzati se abbasseranno la media delle retribuzioni, utilizzata per la determinazione delle quote retributive (a e b) della pensione.

La norma prescrive che i contratti di solidarietà debbano essere depositati presso l'Ispettorato del lavoro competente per territorio: a questo organo viene affidata infatti la verifica della corrispondenza fra la riduzione concordata dell'orario di lavoro e le assunzioni effettuate. Nel caso in cui l'Ispettorato del lavoro riscontri violazioni relative all'applicazione dei contratti di solidarietà, dispone la sospensione del contributo.

Quale ulteriore incentivo della misura, il comma 7 *bis*, introdotto dalla legge di conversione, stabilisce che i lavoratori assunti con contratto di solidarietà sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi ai soli fini dell'applicazione di norme ed istituti che prevedano l'accesso ad agevolazioni di carattere finanziario e creditizio. Risultano pertanto computabili ad ogni altro effetto, ad esempio ai fini delle assunzioni obbligatorie, ai sensi della L. n. 68/1999, oppure per la disciplina in materia di licenziamenti. Nessun altro incentivo è previsto in favore dei lavoratori che accettino la riduzione dell'orario di lavoro, salvo che si tratti di dipendenti prossimi alla pensione, a cui, come visto in precedenza, viene anticipato il trattamento pensionistico. E' proprio questo l'elemento che ha maggiormente osteggiato il concreto utilizzo di tali contratti di solidarietà, rispetto ai 'fratelli' difensivi: la riduzione della retribuzione conseguente alla riduzione dell'orario di lavoro nei contratti di solidarietà difensivi è infatti compensata al 50% dall'integrazione salariale straordinaria, mentre nel caso dei contratti di solidarietà espansivi il sacrificio economico (sia retributivo che contributivo) grava interamente sui lavoratori che subiscono la riduzione dell'orario di lavoro. Un "incentivo" alla stipula di tali contratti è stato ravvisato negli anni nella possibilità

di “contrattare” i nominativi dei lavoratori da assumere, adottando, ad esempio, il criterio di parentela<sup>230231</sup>.

I contratti di solidarietà, sia difensivi che espansivi, sono stati, di fatto, accantonati e quasi del tutto trascurati per lungo tempo<sup>232</sup> nonostante il tentativo di estendere i contratti difensivi anche alle imprese non rientranti nel campo di applicazione della CIGS<sup>233</sup>.

Solamente nel periodo più difficile della crisi che ha attanagliato il nostro Paese, esaurita la possibilità di fare ricorso alla CIGS e alla cassa in deroga, sono stati *rispolverati* i contratti di solidarietà difensivi, al fine di mantenere i livelli occupazionali delle imprese in difficoltà economiche e a rischio di riduzione di personale.

Negli ultimi anni si è assistito ad una ‘rispolverata’ dei contratti di solidarietà espansivi: sono ad esempio stati siglati nel 2013 gli accordi dall’IFOA e dalla Società L’Isola Verde Erboristerie s.r.l.<sup>234</sup> con le rispettive organizzazioni sindacali di riferimento.

---

<sup>230</sup> Il lavoratore anziano infatti è incentivato ad accettare la riduzione dell’orario di lavoro – e a subire la conseguente riduzione di retribuzione – quando il suo sacrificio è compensato dall’assunzione di un figlio o di un nipote. Probabilmente ciò avviene non soltanto per un ovvio motivo affettivo dovuto al legame familiare, ma anche per una ragione economica, in quanto il figlio inoccupato grava comunque sul *menage* dei genitori e la sua assunzione (e retribuzione) compensa il sacrificio della riduzione di orario.

<sup>231</sup> SIMONI (a cura di), *URG! Urge ricambio generazionale. Primo rapporto su quanto e come il nostro Paese si rinnova*, Rubbettino Editore, 2009.

<sup>232</sup> Per diversi motivi i contratti di solidarietà hanno avuto poca fortuna: le organizzazioni sindacali hanno privilegiato l’intervento della Cassa integrazione, la normativa nazionale, regionale, amministrativa, di riferimento è complessa, il trattamento è di gran lunga inferiore a quello ordinariamente previsto per le imprese rientranti nel campo di applicazione della Cassa integrazione guadagni straordinaria sebbene preveda le stesse garanzie sul piano pensionistico. Ci sono però anche alcuni elementi che i contratti di solidarietà possono vantare nei confronti della Cigs: l’integrazione retributiva della Cigs presenta dei limiti (cd. massimali) anche se rivalutati annualmente, nel caso di CdS il datore è esonerato dal pagamento del contributo addizionale ma soprattutto ne beneficiano anche imprese non rientranti nell’ambito di applicazione della Cigs che risultano essere le piccole e medie imprese che rappresentano la maggior parte del tessuto industriale italiano.

<sup>233</sup> Alle imprese non soggette alla disciplina della Cigs che stipulano contratti di solidarietà di tipo B (art. 5 L. n. 236/1993) veniva corrisposto, per un periodo massimo di due anni, un contributo pari alla metà del monte retributivo da esse non dovuto a seguito della riduzione dell’orario da suddividersi tra datore di lavoro e lavoratori interessati.

<sup>234</sup> SQUEGLIA, *I segnali di un rinnovato interesse sul contratto di solidarietà espansivo: le esperienze Ifoa ed Isola Verde Erboristerie*, Diritto delle relazioni industriali, fasc. 2/2013, p. 521 e ss.

Da ultimo, il D. Lgs. n. 148/2015, attuativo del cd. *Jobs Act* in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto, ha disciplinato espressamente i contratti di solidarietà espansiva all'art. 41. Tale norma, non presente nell'originaria bozza di decreto, ma introdotta a seguito di pressioni delle parti sociali, ricalca in buona sostanza la disciplina del 1984. Il primo comma indica immediatamente la finalità di tali accordi, cioè l'incremento degli organici, nonché il mezzo per realizzarlo, consistente nella riduzione stabile dell'orario di lavoro dei dipendenti occupati a fronte della contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.

La formulazione è praticamente identica a quella dell'art. 2 D. L. n. 726/1984, anche nella misura degli incentivi; questo ha pertanto il pregio di rendere compatibili con la nuova disposizione i chiarimenti di prassi amministrativa emanati nel corso degli anni<sup>235</sup>.

L'unica differenza della disposizione del 2015 rispetto a quella del 1984 si riscontra nel criterio di selezione dei soggetti sindacali stipulanti l'accordo: vi è infatti un espresso rinvio all'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015, anch'esso attuativo del *Jobs Act*, in materia di riordino delle tipologie contrattuali. L'art. 51 stabilisce che "salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria". Con questa precisazione, pertanto, il Legislatore ha voluto specificare che la controparte datoriale nella stipula dei contratti di solidarietà espansiva è costituita dalle rappresentanze sindacali aziendali che siano espressione delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, oppure dalla rappresentanza sindacale unitaria.

---

<sup>235</sup> A titolo di esempio, è ancora valida la risposta all'interpello n. 42/2008 relativa all'individuazione delle voci che costituiscono la retribuzione lorda sulle quali calcolare il contributo dovuto a favore dei datori di lavoro che attivano il contratto di solidarietà espansiva.

Nel caso in cui non fossero costituite RSA o RSU, il datore di lavoro potrà sottoscrivere il contratto di solidarietà con le organizzazioni sindacali territoriali sempre che si tratti di associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale<sup>236</sup>.

A distanza di soli tre mesi dall'entrata in vigore del D. Lgs. n. 148/2015, l'art. 1, comma 285, L. 28 dicembre 2015, n. 208, la c.d. legge di stabilità per l'anno 2016, ha inserito all'articolo 41 il comma 2 *bis* il grande assente del precedente testo normativo, cioè il riferimento alla copertura previdenziale ai fini pensionistici per i lavoratori che subiscono la riduzione dell'orario di lavoro a seguito della stipula del contratto di solidarietà espansiva. La soluzione prescelta, tuttavia, non implica alcun impegno dello Stato a far fronte a tale copertura previdenziale: “Nei confronti dei lavoratori interessati da riduzione stabile dell'orario di lavoro con riduzione della retribuzione ai sensi dei commi 1 e 2, con esclusione dei soggetti di cui al comma 5, i datori di lavoro, gli enti bilaterali o i Fondi di solidarietà [...] *possono* versare la contribuzione ai fini pensionistici correlata alla quota di retribuzione persa, nei casi in cui tale contribuzione non venga già riconosciuta dall'INPS”. In ogni caso, “in relazione ai predetti versamenti non sono riconosciute le agevolazioni contributive di cui ai commi 1 e 2”.

Decisamente di più spessore è la modifica introdotta dal decreto c.d. correttivo del *Jobs Act*, che, inserendo il comma 3 *bis*, realizza una specie di “collegamento” fra i contratti di

---

<sup>236</sup> Rimane la questione relativa all'efficacia soggettiva di tali contratti. Sulla delicata questione dell'efficacia soggettiva di tali contratti si era pronunciata in senso nettamente contrario la Suprema Corte. In tale sentenza infatti si argomenta che il contratto collettivo aziendale che abbia disposto una riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione, anche se stipulato da un sindacato maggiormente rappresentativo, “non è efficace nei confronti dei lavoratori dissenzienti e che non vi abbiano aderito né individualmente né tramite la rappresentanza sindacale di cui fanno parte”. Per ovviare al problema dell'efficacia soggettiva, i contratti di solidarietà espansiva potrebbero essere stipulati ai sensi dell'art. 8 del D. L. n. 138/2011, convertito con modificazioni dalla L. n. 148/2011. Questa previsione dispone che le intese realizzate con contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, abbiano “efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali”. Tra le finalità delle intese di cui all'art. 8 D. L. n. 138/2011 è espressamente prevista la “maggiore occupazione” e, fra le materie, i contratti di lavoro ad orario ridotto e flessibili.

solidarietà difensiva ed espansiva: “i contratti di solidarietà di cui all’articolo 21, comma 5, in corso da almeno dodici mesi e quelli stipulati prima del primo gennaio 2016 possono essere trasformati in contratti di solidarietà espansiva, a condizione che la riduzione complessiva dell’orario di lavoro non sia superiore a quella già concordata”.

La trasformazione del contratto da contratto di solidarietà di cui all’art. 21, comma 5, inteso quale causale per l’accesso al trattamento straordinario di integrazione salariale, in contratto di solidarietà espansiva avviene seguendo le modalità previste dal citato art. 41, comma 1, ossia attraverso un contratto collettivo aziendale di cui all’art. 51 D. Lgs. n. 81/2015. Tale accordo collettivo, programmandone le modalità di attuazione, deve prevedere una riduzione stabile dell’orario con conseguente riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.

Il vantaggio per i lavoratori è considerevole in quanto a loro spetta un trattamento di integrazione salariale di importo pari al 50% di quanto percepito ante trasformazione. Questo importo viene integrato dal datore di lavoro con una somma mensile, esente da contribuzione, nella misura dell’integrazione precedentemente corrisposta. In questo modo viene a cadere quello che è stato il maggiore difetto di tale istituto per oltre trenta anni, cioè la mancanza di un sostegno al reddito per i lavoratori a fronte della riduzione dell’orario. Inoltre, ai lavoratori viene accreditata la contribuzione figurativa di cui all’articolo 6 d. lgs. n. 148/2015.

Queste agevolazioni, però, si applicano soltanto dalla data di trasformazione del contratto al termine di scadenza inizialmente previsto per il contratto di solidarietà difensivo, mentre la riduzione dell’orario di lavoro, a norma del primo comma del citato art. 41, è “stabile”.

### *2.3. Fondi di solidarietà*

Per le categorie o i settori di impresa esclusi dal campo di applicazione della cassa integrazione guadagni, la L. n. 92/2012<sup>237</sup>, generalizzando alcune esperienze di settori peculiari, quali quello bancario e dell'artigianato, ha dato il via libera a forme di previdenza negoziata; la logica perseguita è il superamento del tradizionale sistema pubblicistico e assistenziale di sostegno al reddito attraverso un maggiore coinvolgimento delle parti sociali nella gestione delle eccedenze di personale.

Vediamo quello che ad oggi è il sistema dei fondi di solidarietà bilaterali, regolamentato oggi dal D. Lgs. n. 148/2015<sup>238</sup>.

In particolare, la contrattazione collettiva nazionale è tenuta, per il principio di libertà nell'esercizio dell'autonomia collettiva, garantito dall'art. 39, c. 1, Cost., ad istituire appositi fondi di solidarietà bilaterali, anche intersettoriali, allo scopo di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, nonché, eventualmente, erogare prestazioni integrative di trattamenti di disoccupazione o di integrazione salariale, assegni straordinari di sostegno al reddito per agevolare l'uscita dal mercato del lavoro dei lavoratori "anziani", e finanziamenti di programmi formativi per il personale (art. 26, c. 9). Le realtà produttive che impiegano mediamente più di cinque dipendenti e che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni sono tenute ad aderire ai fondi di solidarietà bilaterale.

I fondi non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'INPS.

Vi è inoltre un'ulteriore previsione in base alla quale, nel caso di inerzia della contrattazione collettiva, vi è la possibilità di confluire in un fondo residuale generale istituito presso l'INPS

---

<sup>237</sup> DI STASI, *Ammortizzatori sociali e solidarietà post industriale*, Bari, 2013; TURSI, *I fondi di solidarietà bilaterali*, in CINELLI, FERRARO, MAZZOTTA (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Torino, 2013, p. 475 ss.; RENGA, *Bilateralità e sostegno del reddito tra autonomia e eteronomia*, Padova, 2013; GIUBBONI, *I fondi bilaterali di solidarietà nel prisma della riforma degli ammortizzatori sociali*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2014, p. 715 ss.

<sup>238</sup> FAIOLI, REITANO, *I fondi bilaterali di solidarietà nel Jobs Act. Problemi giuridici e analisi economica*, Working Papers Fondazione G. Brodolini, n. 9 (2015); SIGILLO' MASSARA, *Età pensionabile e fondi bilaterali: la necessità di un ripensamento*, in VTDL, fasc. 1/2017, p. 167 e ss.

e denominato «Fondo di integrazione salariale», alla cui disciplina sono soggetti sempre i datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti.

Un principio importante dei fondi di solidarietà è l'equilibrio finanziario dei fondi: il fondo infatti non è obbligato ad erogare prestazioni in carenza di disponibilità finanziaria, pertanto la risultante è un sistema in cui è certa la contribuzione, ma non la prestazione.

Ritornando al nostro tema conduttore, l'uscita anticipata dal mercato del lavoro rispetto alle ordinarie regole, si vuole ora affrontare il caso del fondo relativo al settore del credito visto il caso 'banche venete'.

Lo scorso 14 giugno è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto numero 98998 del Ministero del Lavoro di concerto con quello dell'Economia che adegua il fondo di solidarietà del settore bancario e del credito cooperativo; questo per consentire il *prepensionamento* dei lavoratori in esubero del settore. Il provvedimento consente ai lavoratori impiegati nel settore bancario e del credito cooperativo interessati da piani di ristrutturazione aziendale e/o di riqualificazione aziendale di godere dell'assegno straordinario di solidarietà per un totale di *sette anni* sino alla maturazione dei requisiti per le prestazioni previdenziali.

Il decreto si muove sostanzialmente in due direzioni: da un lato estende per un ulteriore biennio, fino all'anno 2019, la possibilità di accedere alle prestazioni straordinarie del fondo di solidarietà per la riconversione e la riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito prevista dall'art. 12 del decreto legge sulle crisi bancarie, il D. L. n. 59/2016 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 119/2016, per i soggetti che maturano i requisiti per l'accesso al pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi sette anni, diversamente dalla regola dei cinque anni prevista per i fondi di solidarietà di settore, nonché l'ampliamento di tale possibilità anche al fondo di solidarietà

per il sostegno dell'occupabilità, dell'occupazione e del reddito del personale del credito cooperativo<sup>239</sup>.

L'accesso all'assegno straordinario di sostegno al reddito viene ulteriormente rafforzato dalla possibilità per il fondo di solidarietà, a fronte del versamento della relativa provvista da parte del datore di lavoro, di versare in aggiunta anche la contribuzione correlata a periodi utili per il conseguimento del diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia, riscattabili o ricongiungibili, precedenti all'accesso ai fondi di solidarietà nei confronti dei lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi sette anni. Mediante questa misura, il datore potrà ad esempio pagare il riscatto di un periodo di studi al dipendente per collocarlo nel fondo di solidarietà nel caso in cui questo sia necessario per maturare il diritto alla pensione nei successivi sette anni. L'agevolazione in questione riguarda esclusivamente i lavoratori dei citati fondi di solidarietà (bancario e credito cooperativo) e non può essere attivata in favore dei lavoratori appartenenti ad altri fondi di solidarietà settoriali.

### *3. La contribuzione volontaria*

Il versamento della contribuzione volontaria può essere effettuato dai lavoratori che hanno cessato o interrotto un'attività lavorativa; attraverso questo versamento, i soggetti possono assicurarsi il perfezionamento dei requisiti per maturare il diritto alla pensione e/o incrementare l'importo dell'assegno pensionistico periodico.

Questa possibilità era riconosciuta inizialmente solo ai lavoratori subordinati, agli iscritti alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi degli artigiani, commercianti e agricoli autonomi,

---

<sup>239</sup> Attualmente infatti l'estensione da cinque a sette della durata dell'assegno straordinario di solidarietà, prevista dal D. L. n. 59/2016 vale solo per gli anni 2016 e 2017.

mentre con il D. Lgs. n. 184/1997 si ha avuto l'allargamento anche agli iscritti ai fondi sostitutivi ed esclusivi dell'assicurazione obbligatoria e alla gestione separata. Ad oggi, pertanto, tutti gli iscritti presso uno dei fondi costituenti la previdenza pubblica obbligatoria possono fare richiesta di prosecuzione volontaria dei contributi.

Ai sensi dell'art. 9 del DPR n. 1432/1971 i contributi volontari sono assimilati ai contributi obbligatori ai fini del diritto alle prestazioni, sia di vecchiaia che anticipata<sup>240</sup>, all'anzianità contributiva e alla determinazione della retribuzione annua pensionabile; rientrano pertanto fra quelli che sono i contributi effettivi.

Vi sono inoltre vantaggi di natura fiscale legati al versamento della contribuzione volontaria: i contributi volontari, infatti, rientrano interamente tra gli oneri deducibili dal reddito complessivo<sup>241</sup>, anche se l'onere dei versamenti è stato sostenuto per i familiari fiscalmente a carico.

Altro vantaggio è che il Legislatore, ad esempio nel prevedere le diverse cd. salvaguardie, ha protetto coloro che hanno acquisito l'autorizzazione al versamento dei contributi volontari dall'applicazione di regole di pensionamento peggiorative rispetto a quelle vigenti al momento dell'ottenimento dell'autorizzazione stessa.

Per quanto riguarda i requisiti da possedere per ottenere l'autorizzazione alla prosecuzione del versamento volontario, il soggetto assicurato deve alternativamente possedere almeno cinque anni di contribuzione (che equivalgono a 260 contributi settimanali ovvero a 60 contributi mensili), indipendentemente dalla collocazione temporale dei contributi versati, o almeno tre anni di contribuzione nei cinque anni precedenti la data di presentazione della domanda.

---

<sup>240</sup> Va però notato che per i lavoratori nel contributivo puro, cioè non in possesso di anzianità contributiva alla data del 31 dicembre 1995, il versamento dei contributi volontari non può essere utilizzato per il perfezionamento della pensione anticipata ai sensi dell'articolo 1, comma 7 della legge 335/1995.

<sup>241</sup> Ai sensi dell'art. 10 del TUIR.

Questi requisiti contributivi richiesti devono essere perfezionati attraverso la sola contribuzione effettiva (obbligatoria, volontaria e da riscatto), escludendo la contribuzione figurativa a qualsiasi titolo accreditata. Oltre a questi, come accennato in apertura del paragrafo, devono sussistere altri requisiti. In particolare, fino al 1996, l'autorizzazione era concessa solo in caso di cessazione o interruzione del rapporto di lavoro: dal 1997, invece, con l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 564/1996, successivamente modificato dal D. Lgs. n. 278/1998, che è attuazione di una delle deleghe previste dalla L. n. 335/1995, è possibile chiedere la prosecuzione volontaria anche nei casi di sospensione del rapporto di lavoro prevista da specifiche disposizioni di legge o contrattuali e privi di copertura assicurativa (ad esempio per aspettativa non retribuita per motivi privati o per malattia, in costanza di indennità di disoccupazione), nei casi di formazione professionale, studio e ricerca, privi di copertura assicurativa e finalizzati alla riqualificazione professionale, nei casi di rapporto di lavoro a tempo parziale e per periodi intercorrenti tra un rapporto di lavoro e l'altro nel caso di lavori discontinui, stagionali, temporanei.

In base al D. Lgs. n. 184/1997 la contribuzione volontaria può essere versata, a richiesta, anche per i sei mesi precedenti la data di presentazione della domanda di autorizzazione; per essere autorizzati anche durante questi sei mesi non vi devono essere cause ostative quali contribuzione derivante da attività lavorativa o presenza di altra contribuzione.

L'istituto previdenziale, una volta accertata l'esistenza dei requisiti stabiliti dalla legge, autorizza il versamento e quantifica gli importi dovuti trasmettendo al richiedente quattro bollettini Mav annuali con l'indicazione delle scadenze trimestrali entro le quali devono essere effettuati i versamenti.

I versamenti vanno effettuati entro il trimestre successivo a quello di riferimento.

Circa l'importo da versare, questo si determina moltiplicando l'aliquota di finanziamento prevista nella gestione obbligatoria in cui viene richiesta la prosecuzione volontaria, per la

retribuzione settimanale imponibile percepita nell'anno di contribuzione anteriore la data della domanda di autorizzazione<sup>242</sup>. E' facile capire che l'importo da versare varia a seconda della retribuzione percepita nell'anno antecedente e in base alla gestione previdenziale in cui si è iscritti.

L'autorizzazione, una volta rilasciata dall'INPS, mantiene i suoi effetti fino a che il soggetto richiedente non matura il diritto alla pensione. Tuttavia, sono previsti dei casi di sospensione che impediscono il versamento della contribuzione volontaria nel periodo in cui si manifestano. Si tratta in particolare delle ipotesi in cui si verificano eventi che diano luogo ad accredito di contribuzione figurativa ovvero nei casi in cui l'assicurato viene assunto da un nuovo datore di lavoro. In tali situazioni i versamenti volontari vengono sospesi, ma non si decade dall'autorizzazione.

Ai nostri fini, è decisivo menzionare le regole particolari relative alla contribuzione volontaria nei rapporti di lavoro a tempo parziale che ritroviamo all'art. 8 del D. Lgs. n. 564/1996.

Il Legislatore riconosce una facoltà ai lavoratori a tempo parziale per optare per il versamento della contribuzione volontaria in quanto i periodi di lavoro svolti in regime di *part-time* producono una diminuzione della retribuzione, rispetto ad un lavoratore a tempo pieno comparabile per il principio del *pro-rata temporis*, e, conseguentemente, danno luogo ad una pensione di importo inferiore rispetto a quanto sarebbe stato maturato lavorando a tempo pieno. Questo avviene sia applicando il metodo di calcolo contributivo che retributivo (attraverso un meccanismo, in questo caso, che riduce l'anzianità contributiva utile e, conseguentemente, le relative aliquote di rendimento). Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, nel caso in cui la retribuzione non abbia rispettato il minimale annuo per l'accredito dei contributi, vengono riproporzionate le settimane ai fini del diritto. Per

---

<sup>242</sup> Esiste comunque un importo minimo di retribuzione settimanale (cd. minimale) su cui vengono commisurati i versamenti volontari. Per i lavoratori dipendenti, nel 2017 il minimo è di 200,76 euro. Inoltre la retribuzione su cui viene calcolato il contributo volontario deve essere annualmente rivalutata sulla base dell'andamento del tasso di inflazione (articolo 7, c. 5 del D. Lgs. n. 184/1997).

quanto riguarda, invece, le settimane ai fini della misura, vengono conteggiate quelle in cui il lavoratore ha effettivamente lavorato: pertanto, un lavoratore a tempo parziale orizzontale ai fini della misura avrà 52 settimane, mentre un *part timer* verticale ne avrà senz'altro meno. Invece, se la retribuzione settimanale del *part time* non scende al di sotto del minimale annuo per l'accREDITAMENTO dei contributi<sup>243</sup>, il lavoro a tempo parziale non produce un allontanamento della data di pensionamento. Proprio per queste motivazioni, il Legislatore ha previsto che i lavoratori a tempo parziale possano versare contribuzione volontaria per aumentare l'importo dell'assegno pensionistico o per maturare anticipatamente i requisiti.

Va ricordato che l'autorizzazione può essere rilasciata a prescindere dalla tipologia contrattuale che disciplina le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Pertanto potrebbero essere autorizzati sia i lavoratori impiegati con *part time* cd. verticale, sia i lavoratori impiegati con un *part time* cd. orizzontale o misto, però con effetti diversi a seconda della tipologia. Nell'ipotesi del lavoro a tempo parziale verticale, i versamenti volontari, oltre ad attribuire un imponibile ai periodi interessati, aumenteranno sia l'anzianità contributiva utile per il diritto che per la misura della pensione. Nel caso della tipologia orizzontale, invece, l'esercizio della facoltà in questione produrrà, normalmente, un incremento della sola anzianità contributiva utile per la misura della pensione e la contestuale integrazione della retribuzione dell'anno interessato, salvi gli eventuali effetti prodotti dall'incremento retributivo sull'anzianità utile per il diritto alla pensione.

Per incentivare la facoltà di versamento dei contributi volontari per i lavoratori adibiti a tempo parziale, sono previsti dei requisiti inferiori rispetto alle regole ordinarie: infatti l'interessato deve poter far valere, alternativamente, o un anno di contribuzione effettiva nel quinquennio precedente la data della domanda, o cinque anni di contribuzione effettiva, a qualunque epoca riferita.

---

<sup>243</sup> Per l'anno 2017 è pari a 200,76 euro come determinato dalla circolare n. 19/2017 dell'INPS.

Anche l'importo del versamento varia rispetto dalla ordinaria autorizzazione alla contribuzione volontaria: il contributo viene quantificato attraverso il valore medio settimanale della retribuzione imponibile percepita dal richiedente nell'anno interessato che si ottiene dividendo l'importo complessivo delle retribuzioni relative all'anno considerato per il numero delle settimane utili per la misura della pensione. Questo valore rappresenta l'ammontare medio *teorico* della retribuzione di una settimana interamente lavorata e dovrà essere utilizzato per determinare l'importo settimanale dei contributi volontari da versare a copertura del periodo per il quale non vi è stato versamento di contribuzione.

Attraverso la contribuzione volontaria, a seconda delle diverse esigenze, i lavoratori possono versare per arrivare ad un anno intero ai fini del diritto, ma integrare i versamenti anche ai fini della misura.

Naturalmente il costo del versamento dipenderà in questo caso, oltre che dalla retribuzione settimanale media teorica e dalla gestione previdenziale in cui si è iscritti, dal numero di settimane che si intendono coprire.

Diversi, rispetto agli ordinari, sono anche i termini e le modalità di versamento. L'autorizzazione per coprire periodi di lavoro a tempo parziale viene rilasciata sulla base di apposite domande tempo per tempo prodotte dai richiedenti con riferimento ad anni già conclusi ed a situazioni contributive già consolidate. Più precisamente, i lavoratori devono presentare domanda di autorizzazione entro i 12 mesi successivi alla data di scadenza ordinaria del termine per la consegna ai lavoratori della certificazione unica riferita all'anno interessato per non incorrere nella decadenza.

Una volta rilasciato il provvedimento di autorizzazione, il soggetto assicurato deve procedere al versamento in un'unica soluzione a copertura dell'anno in questione entro e non oltre la

fine del trimestre successivo a quello di notifica della relativa autorizzazione, pena la decadenza<sup>244</sup>.

Si evidenzia che l'autorizzazione alla contribuzione volontaria per periodi di lavoro a tempo parziale può convivere con l'ordinaria autorizzazione alla contribuzione volontaria. Infatti la prima è specifica e ha una validità limitata alla copertura e/o all'integrazione dei periodi di lavoro a tempo parziale già verificatisi. La seconda, invece, ha un'efficacia indeterminata per la copertura dei periodi successivi all'accettazione della domanda ed eventualmente delle settimane prive di contribuzione relative al semestre anteriore.

Questa specifica previsione di contribuzione volontaria per il rapporto di lavoro a tempo parziale è utile in quanto se il lavoratore volesse, negli ultimi anni di lavoro e d'accordo con il datore di lavoro, passare da un impiego a tempo pieno, ad uno ad orario ridotto, per non vedersi ridurre l'importo dell'assegno pensionistico e non vedersi spostare in avanti l'uscita dal mercato del lavoro potrebbe, a fronte del possesso dei requisiti, chiedere un anticipo al proprio fondo di previdenza complementare per effettuare il versamento.

#### *4. L'opzione donna*

L'opzione in oggetto è stata introdotta dalla cd. Legge Maroni (art. 1, c. 9, L. n. 243/2004); è stata successivamente riscoperta in massa dopo l'introduzione della Riforma Fornero perché consente di anticipare l'uscita di diversi anni rispetto alle regole ordinarie che, com'è noto, chiedono in alternativa o il perfezionamento di almeno 41 anni e 10 mesi di contributi indipendentemente dall'età anagrafica (pensione anticipata) o il raggiungimento di una certa età anagrafica (66 anni e 7 mesi per le donne del pubblico impiego; 65 anni e 7 mesi le donne

---

<sup>244</sup> I versamenti effettuati in ritardo sono inefficaci e dovranno essere rimborsati, senza maggiorazione per interessi. Una volta decorsi i suddetti termini, non è quindi più possibile avvalersi dei versamenti volontari per coprire i periodi scaduti, ma si potrà ottenerne la relativa copertura unicamente mediante riscatto.

dipendenti del settore privato; 66 anni e 1 mese le autonome) unitamente a 20 anni di contributi (pensione di vecchiaia).

Con l'opzione donna si può uscire invece con un anticipo di diversi anni rispetto ai requisiti sopra indicati a patto però di accettare un assegno interamente calcolato con il sistema contributivo.

La possibilità di optare per il regime sperimentale è riconosciuta alle lavoratrici iscritte all'assicurazione generale obbligatoria, ed ai fondi sostitutivi od esclusivi della medesima, in possesso di contribuzione alla data del 31 dicembre 1995. A seguito delle modifiche apportate dall'art. 1, c. 281 della L. n. 208/2015 e dall'art. 1, c. 222 della L. n. 232/2016 possono esercitare l'opzione le lavoratrici dipendenti in possesso di 57 anni (58 anni le autonome) e 35 anni di contributi entro il 31 dicembre 2015 ancorchè, per effetto dell'applicazione degli adeguamenti alla speranza di vita e del meccanismo delle finestre, la prima data utile di decorrenza della pensione si apra successivamente al 31 dicembre 2015. Per questa tipologia di prestazione resta, infatti, in vigore la cd. finestra mobile secondo la quale l'assegno viene erogato dopo 12 mesi dalla maturazione dei predetti requisiti per le lavoratrici subordinate, 18 mesi per le autonome.

Per effetto del passaggio al sistema di calcolo totalmente contributivo le lavoratrici che optano per il regime in questione subiscono mediamente una decurtazione di un terzo sull'assegno rispetto all'ultimo stipendio percepito. Il taglio è tuttavia molto variabile a seconda dell'età della lavoratrice e dalle caratteristiche di carriera, retribuzione ed anzianità contributiva maturata alla data di accesso al regime.

Per la valutazione della contribuzione utile per il perfezionamento dei 35 anni sono utili, nel limite di 52 settimane annue, i contributi a qualsiasi titolo accreditati (obbligatori, da riscatto e/o da ricongiunzione, volontari, figurativi). Per le lavoratrici iscritte all'assicurazione generale obbligatoria non si applica il beneficio previsto dall'art. 1, c. 40 della L. n. 335/1995

che consente l'accredito figurativo di alcuni periodi legati all'educazione e assistenza ai figli fino al sesto anno di età. Questa previsione è molto criticata<sup>245</sup> in quanto proprio alle donne, che nella nostra cultura si occupano della cura dei figli e dell'accudimento degli anziani, sacrificando la propria carriera non vengono conteggiati questi periodi.

Sono escluse dalla possibilità di fruire del regime in parola le lavoratrici che abbiano perfezionato il diritto al trattamento pensionistico (vecchiaia o anzianità) in base ai requisiti previsti per la generalità dei lavoratori vigenti al 31 dicembre 2011 o i nuovi requisiti per la pensione di vecchiaia o pensione anticipata introdotti dalla Riforma Fornero del 2011. Analogamente, non possono beneficiare della sperimentazione le lavoratrici destinatarie delle disposizioni in materia di “salvaguardia” introdotte dal legislatore dopo il 2011 in favore dei cd. esodati<sup>246</sup>.

La disciplina sperimentale prevede che l'applicazione del sistema contributivo sia limitata alle sole regole di calcolo. Pertanto a tale pensione si applicano le disposizioni sul trattamento minimo e non è richiesto il requisito dell'importo minimo previsto per coloro che accedono al trattamento pensionistico in base alla disciplina del sistema contributivo.

##### *5. L'uscita concessa dalla previdenza complementare*

La previdenza complementare<sup>247</sup> è un sistema che ricomprende fondi pensione, a carattere collettivo o individuale, e assicurazioni private, nato dalla metà degli anni '90 che affianca le

---

<sup>245</sup> BONARDI, *Povere vecchie. L'età pensionabile nella prospettiva di genere*, in VTDL, fasc. 1/2017, p. 113 e ss.

<sup>246</sup> Si veda il messaggio INPS n. 219/2013.

<sup>247</sup> CINELLI, *Appunti per un dibattito sulla previdenza integrativa*, in Riv. It. Dir. Lav., 1987, I, p. 888 e ss.; PERSIANI, *La previdenza complementare*, Padova, 2008; AA.VV. in MESSORI (a cura di), *La previdenza complementare in Italia*, Bologna, 2006. AA.VV. in TURSI (a cura di), *La nuova disciplina della previdenza complementare*, Commentario sistematico al D. lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, in Nuove Leggi Civ. Comm., 2007; CIOCCA, *Le prestazioni*, in BESSONE, F. CARINCI (a cura di), *La previdenza complementare*, in Diritto del lavoro, commentario diretto da F. CARINCI, IV, Torino, 2004; F. CARINCI, ZAMPINI, *La previdenza complementare – Uno sguardo di sintesi a vent'anni dal d. leg. 124/1993*,

gestioni previdenziali obbligatorie integrando le prestazioni previdenziali da questi erogate al compimento, di regola, dell'età pensionabile prevista nel regime pubblico obbligatorio. Il sistema pensionistico infatti, attraverso l'applicazione del metodo di calcolo contributivo con i relativi coefficienti che vanno nel tempo a ridursi visto l'aumento dell'aspettativa di vita, la bassa natalità e conseguentemente la diminuzione della popolazione attiva rispetto a quella in quiescenza, non potrà infatti garantire rendite previdenziali adeguate, ai sensi dell'art. 38 Cost..

L'adesione al sistema della previdenza complementare è basata sul principio della volontarietà.

La normativa attuale di riferimento è il D. Lgs. n. 252/2005, mentre per il personale del pubblico impiego continua a trovare applicazione il D. Lgs. n. 124/1993, a causa del mancato esercizio di una delega per il comparto. Il meccanismo di funzionamento è il seguente: lavoratore e datore accantonano negli anni in un fondo specificamente individuato somme di denaro che vengono investite da operatori professionali sul mercato finanziario sino al momento della maturazione dei requisiti pensionistici del lavoratore stesso per conseguire un rendimento aggiuntivo. Il montante così ottenuto verrà trasformato in rendita pensionistica complementare attraverso l'applicazione di coefficienti assicurativi.

A differenza di quanto avviene nel sistema di previdenza obbligatoria il cui l'importo della rendita dipende soprattutto dall'importo del reddito annualmente percepito dal lavoratore, nelle forme complementari la rendita viene determinata dal TFR maturando successivo al momento in cui il lavoratore ha espressamente optato per aderire alla previdenza complementare, dall'eventuale contributo del datore del lavoro (se previsto da fonte collettiva applicata) e dai rendimenti del fondo pensione. I fondi hanno diverse gestioni, dalle

---

in Lav. Giur., 2013, p. 437 e ss.; ALTIMARI, *Orientamenti giurisprudenziali in materia di previdenza complementare*, in Riv. Dir. Sic. Soc., 2013, p. 195 e ss.; GIUBBONI, *La previdenza complementare tra libertà individuale ed interesse collettivo*, Bari, 2009; SQUEGLIA, *La "previdenza contrattuale". Un modello di nuova generazione per la tutela dei bisogni previdenziali socialmente rilevanti*, Torino, 2014.

più prudentziali alle più aggressive ed i rendimenti variano in base al profilo di rischio prescelto dal lavoratore. I sistemi previdenziali complementari funzionano a capitalizzazione pertanto, a differenza del sistema a ripartizione caratterizzante la previdenza obbligatoria, i versamenti dei lavoratori sono nominativi e vengono investiti dai fondi per creare la futura rendita del soggetto.

Possono aderire a queste forme di previdenza i lavoratori dipendenti ed autonomi, i liberi professionisti, i parasubordinati, i lavoratori occasionali, nonché coloro che non svolgono alcuna attività lavorativa o che sono fiscalmente a carico di un familiare che già aderisce ad una forma pensionistica complementare.

Vi sono tre tipologie di forme pensionistiche complementari a cui è possibile aderire a seconda della propria posizione lavorativa: i fondi pensione negoziali, chiamati anche ‘chiusi’, in quanto rivolti solo a specifici gruppi di lavoratori appartenenti ad un determinato settore lavorativo, i fondi pensione ‘aperti’ destinati a tutti i lavoratori o gruppi di lavoratori privi di fondi pensione negoziali o trasferiti da fondi negoziali, ed i Piani Individuali Pensionistici (o PIP) che consistono in polizze assicurative individuali con finalità previdenziali alle quali può aderire chiunque. I fondi negoziali sono regolati tramite contratti collettivi, anche aziendali, o tra accordi tra lavoratori autonomi e liberi professionisti e vengono promossi dalle parti sociali. I fondi aperti, invece, sono promossi dagli intermediari finanziari professionali abilitati alla gestione dei fondi (banche, imprese di assicurazione, società di gestione del risparmio o SGR e società di intermediazione mobiliare o SIM) e tutti i lavoratori vi possono aderire.

L'adesione al fondo complementare è una libera scelta del lavoratore. Nel caso in cui il lavoratore presti attività lavorativa in uno dei settori le cui parti sociali (o gli accordi tra lavoratori autonomi e liberi professionisti promossi dai relativi sindacati o dalle relative associazioni di categoria) abbiano individuato o costituito uno specifico fondo pensione

negoziale (o aperto) presso il quale contribuire in via collettiva, il lavoratore può scegliere se aderire al suddetto fondo o ad un altro che può liberamente individuare, perché magari più performante, mediante un'adesione individuale. L'adesione basata su specifici accordi contrattuali collettivi o aziendali con il datore di lavoro ha normalmente il vantaggio di consentire la corresponsione, in aggiunta al contributo individuale e al TFR maturando, anche del contributo del datore di lavoro. Va sottolineato che il lavoratore può sospendere in ogni momento la propria contribuzione, facendo però al contempo venire meno anche quella del datore di lavoro, lasciando solo il versamento del TFR maturando.

Relativamente al TFR maturando, va ricordato che ogni lavoratore dipendente del settore privato, entro sei mesi dal momento dell'assunzione, deve scegliere se destinare il proprio TFR al finanziamento della previdenza complementare o lasciarlo in azienda. In assenza di una decisione specifica vale il principio del silenzio assenso e si ha il passaggio del TFR maturando alla forma pensionistica collettiva di riferimento sia essa il fondo pensione aziendale, contrattuale, territoriale o aperto eventualmente previsto dal proprio comparto di riferimento. Per le categorie di lavoratori sprovviste di fondo di riferimento, il TFR maturando viene versato presso un fondo residuale istituito presso l'Inps, il *FondiInps*.

Va doverosamente ricordato che il sistema della previdenza complementare è uno strumento molto duttile in quanto permette ai propri aderenti di utilizzare il montante accantonato, entro certi limiti, come ammortizzatore sociale. Questi limiti sono stati recentemente aggiornati dalla L. n. 124/2017, la legge annuale sulla concorrenza.

In particolare, nel caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti un periodo di inoccupazione superiore a 24 mesi (in precedenza dovevano essere 48), al lavoratore che ne faccia richiesta, è consentito l'accesso alle prestazioni pensionistiche complementari, o a parte di esse, con un anticipo di 5 anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio (art. 11, c. 4, D. Lgs. n. 252/2005). Gli statuti ed i regolamenti delle

forme pensionistiche complementari hanno la facoltà di innalzare detto anticipo fino ai 10 anni. Ancora, nei casi di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo non inferiore ai 12 mesi e non superiore ai 48 mesi, il lavoratore può procedere al riscatto parziale del montante contributivo nella misura del 50 per cento (art. 14, c. 2, D. Lgs. n. 252/2005). Nel caso di inoccupazione di durata superiore ai 48 mesi, il lavoratore ha la facoltà di riscattare interamente la posizione individuale maturata; questa facoltà non può essere esercitata però nel quinquennio (o nel maggiore periodo eventualmente fissato dalle forme pensionistiche complementari, fino ai 10 anni) che precede la maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche complementari. In questo caso infatti è obbligatorio ricorrere alla rendita temporanea prevista dall'art. 11 c. 4 del D. Lgs. n. 252/2005.

#### *6. L'isopensione*

L'art. 4 della L. n. 92/2012 ha introdotto uno strumento finalizzato a condurre alla quiescenza alcune categorie di dipendenti vicini al pensionamento che può essere utilizzato solo da aziende che occupano mediamente più di 15 dipendenti in esito ad un accordo raggiunto tra azienda, INPS e sindacati dei lavoratori. Si tratta del cd. esodo dei lavoratori anziani o isopensione<sup>248</sup>.

Lo strumento consente un anticipo dell'età pensionabile sino ad un massimo di 4 anni rispetto alle previsioni della L. n. 214/2011 a condizione che l'impresa esodante corrisponda, con oneri interamente a suo carico, un assegno ai lavoratori di importo equivalente alla pensione (isopensione) per l'intero periodo di esodo, sino alla maturazione dei requisiti per il pensionamento. L'azienda dovrà versare, in aggiunta all'isopensione, anche la relativa

---

<sup>248</sup> SANDULLI, *L'esodo incentivato*, in CINELLI, FERRARO, MAZZOTTA, *Il nuovo mercato del lavoro: dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Torino, 2013, p. 559 e ss.; FERRARO, *Crisi occupazionali e tecniche di tutela*, in WP Csdle "Massimo D'Antona", 2013, n. 189, p. 27 e ss.

copertura contributiva, utile a garantire ai lavoratori la copertura pensionistica fino al raggiungimento del diritto all'assegno pensionistico definitivo. Per accedere alla prestazione devono essere rispettate una serie di condizioni. *In primis* è necessario un accordo sottoscritto dall'azienda con le organizzazioni sindacali più rappresentative a livello aziendale finalizzato alla gestione degli esuberanti. Sottoscritto l'accordo quadro i lavoratori hanno la facoltà di aderire allo 'scivolo pensionistico' che può essere incentivato dall'impresa datrice. L'accordo può essere raggiunto anche a composizione di una procedura di licenziamento collettivo ai sensi della legge 223/1991. In ogni modo, in entrambe le situazioni le procedure devono concludersi con un accordo sottoscritto con le organizzazioni sindacali individuate dalla legge, dal quale risulti una situazione di eccedenza del personale, l'indicazione del numero dei lavoratori risultanti in esubero ed il termine entro il quale il programma di esodo deve concludersi.

Potranno rientrare solamente i lavoratori cui manchino al massimo 4 anni per l'accesso, sia alla pensione di vecchiaia che alla pensione anticipata.

L'accordo sindacale concluso deve successivamente essere presentato dal datore all'Inps che lo dovrà validare dopo aver verificato il rispetto dei requisiti pensionistici dei lavoratori che hanno aderito al pensionamento anticipato e la consistenza organica dell'azienda. Se le condizioni sono soddisfatte l'Istituto rilascia all'impresa datrice un prospetto contenente l'indicazione dell'onere complessivamente stimato del programma di esodo annuale, ai fini della fidejussione bancaria, che viene inviato al datore di lavoro tramite PEC. Solo attraverso la comunicazione a mezzo posta elettronica certificata l'accordo quindi acquista efficacia.

A questo punto il rapporto di lavoro dei lavoratori che hanno aderito al piano di esuberanza cessa secondo le modalità ed i tempi stabiliti dall'accordo stesso e l'Istituto metterà in pagamento, dal primo giorno del mese successivo alla risoluzione del rapporto, l'isopensione.

Sull'azienda pertanto poggia l'intero carico di tipo finanziario, dovendo provvedere a trasferire la disponibilità necessaria all'INPS, per poter dar corso ai pagamenti e all'accredito dei contributi afferenti al periodo di isopensione. Al fine di evitare che un'insolvenza dell'azienda possa riverberarsi negativamente sui lavoratori privandoli del sostegno economico, la legge prevede che sia presentata all'INPS una fidejussione bancaria da parte del datore di lavoro. La fidejussione dev'essere pari al valore della provvista maggiorata del 15%. Qualora l'impresa datrice interrompa i pagamenti mensili, l'istituto di previdenza potrà chiedere il pagamento delle rate al garante. Se l'insolvenza perdura per 180 giorni, l'INPS potrà escutere l'intera fidejussione e proseguire nella corresponsione del trattamento previsto. Resta inteso, però, che in caso di mancato pagamento della fidejussione anche da parte del garante, l'istituto non erogherà la prestazione né accrediterà la contribuzione figurativa correlata.

Si evidenzia che il valore della prestazione è pari all'importo del trattamento pensionistico che spetterebbe al lavoratore al momento di accesso alla prestazione medesima, in base alle regole vigenti, esclusa la contribuzione correlata che il datore di lavoro si impegna a versare per il periodo di esodo (il versamento di tale contribuzione consente al lavoratore di ottenere un assegno pensionistico pari a quanto avrebbe percepito continuando a lavorare per l'intero periodo di isopensione). L'assegno di isopensione sarà, quindi, sempre di importo leggermente inferiore all'importo di pensione che il lavoratore percepirà alla cessazione dell'assegno in quanto carente della contribuzione correlata.

Nel caso in cui intervengano modifiche normative che innalzino i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, nonché nel caso di incremento dell'aspettativa di vita superiore a quello, tempo per tempo, previsto dalla tabella tecnica di accompagnamento al decreto legge n. 201/2011, a favore dei soggetti già titolari di prestazione, l'erogazione di quest'ultima proseguirà per l'ulteriore necessario periodo, fermo restando il limite dei 48 mesi, a carico

del datore di lavoro esodante, anche con l'eventuale rimodulazione dell'importo della garanzia fideiussoria.

Va segnalato che durante la percezione dell'isopensione il lavoratore può intraprendere nuove attività lavorative, sia subordinate che autonome, senza limiti di cumulo.

### *7. Il part-time agevolato*

Il *part time* agevolato<sup>249</sup> è una misura sperimentale e temporanea per il solo triennio 2016 – 2018. I lavoratori in possesso dei requisiti imposti dalla cd. legge di stabilità per il 2016 possono concordare con il datore una riduzione dell'orario di lavoro normale entro limiti precisi stabiliti dalla normativa, ottenendo in cambio degli interessanti incentivi economici e contributivi.

In primo luogo, devono essere lavoratori dipendenti del settore privato iscritti all'Assicurazione Generale Obbligatoria e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima. In secondo luogo, solamente i lavoratori stabili, con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, potranno richiedere di accedere alla misura in esame. Vi rientreranno, come chiarito dalla circolare INPS, anche i lavoratori con contratto di somministrazione, a condizione che il contratto di lavoro con l'agenzia sia *full time* e a tempo indeterminato (*ex artt. 30 ss., D. Lgs. n. 81/2015*). Infine, terza ed ultima condizione personale per accedere al beneficio, possono giovare della novità legislativa solo coloro che entro il 31 dicembre 2018 matureranno il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia (ai sensi dell'art. 24, comma 6, D. L. n. 201/2011, come modificato dalla legge di conversione n. 214/2011), a condizione di aver già maturato gli annessi requisiti minimi di contribuzione al momento della

---

<sup>249</sup> Sia consentito il rinvio a CIMAROSTI, *Donne e giovani ignorati, tra finta 'staffetta generazionale' e part time agevolato al maschile*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, fasc. 10/2016, p. 863 e ss.

conclusione dell'intesa con il datore (*ex art. 24, comma 7, D. L. n. 201/2011 e successive modifiche*).

In altre parole, i potenziali beneficiari devono trovarsi a non più di tre anni dalla pensione di vecchiaia<sup>250</sup>, vale a dire 63 anni e 7 mesi di età per gli uomini e 62 anni e 7 mesi per le donne (requisiti per l'anno in corso, 2017), ed aver versato almeno vent'anni di contributi<sup>251</sup>.

La norma impone inoltre dei limiti con riguardo alla misura della riduzione dell'orario e alla durata del contratto a tempo parziale c.d. agevolato. La riduzione dell'orario di lavoro dovrà necessariamente essere compresa tra il 40 ed il 60 per cento dell'orario normale, senza possibilità di deroghe pattizie, né individuali, né collettive, mentre la durata del periodo a *part time* coincide con il periodo intercorrente tra la data di accesso ai benefici (di cui si parlerà di qui a breve) e la data di maturazione del requisito anagrafico previsto per il pensionamento di vecchiaia, che in ogni caso non potrà superare il 31 dicembre 2018.

Vi sono degli incentivi a supporto di questa misura il cui presupposto è l'assenza di contribuzione obbligatoria versata per un'altra attività lavorativa<sup>252</sup> *diversa* dal lavoro a tempo parziale così agevolato.

L'incentivo contributivo riguarda il riconoscimento, per i periodi di riduzione della prestazione lavorativa, della contribuzione figurativa, nei limiti di 60 milioni di euro per l'anno 2016 e 2018 e di 120 milioni per l'anno 2017, commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata, senza alcuna ripercussione dunque sull'importo del futuro trattamento pensionistico. Ai fini dell'individuazione della

---

<sup>250</sup> Tre anni considerando il periodo "di validità" della misura: dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2018.

<sup>251</sup> L'età pensionabile per il 2017 è infatti pari a 66 anni e 7 mesi per gli uomini e a 65 anni e 7 mesi per le donne. Per le donne, infatti, dal 2016 è aumentata l'età pensionabile di ben 22 mesi rispetto ai 63 anni e 9 mesi del 2015 e ciò per plurime ragioni: è scattato il "gradino" previsto dal D. L. n. 201/2011; vi è stato un aumento legato alla speranza di vita ed, infine, la revisione dei coefficienti di trasformazione del montante contributivo.

<sup>252</sup> Come sottolineato dalla circ. INPS n. 90/2016, il presupposto è "in linea con il generale principio secondo il quale non si fa mai luogo a contribuzione figurativa quando il periodo sia comunque coperto da contribuzione" (Cass. n. 12218/2004).

retribuzione da assumere quale base di calcolo per la determinazione delle quote retributive della pensione dei lavoratori che abbiano prestato lavoro a tempo parziale è neutralizzato il numero delle settimane di lavoro prestate a tempo parziale, ove ciò comporti un trattamento pensionistico più favorevole, ai sensi dell'art. 41, comma 6, D. Lgs. n. 148/2015.

A questo incentivo contributivo, si affianca l'incentivo economico: la parte di retribuzione persa viene mitigata da una somma che verrà versata mensilmente dal datore di lavoro, pari alla contribuzione previdenziale a fini pensionistici a carico del datore di lavoro relativa alla prestazione lavorativa non effettuata. Va sottolineato che questa ulteriore somma non è imponibile né ai fini fiscali, né ai fini contributivi, né tantomeno ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Di fatto, il datore risparmierà solo la retribuzione relativa alla prestazione non svolta, in quanto i contributi relativi alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata confluiscono nell'incentivo economico omnicomprensivo. *Lato datoris* il *part time* agevolato risulta dunque più dispendioso di un *part time* ordinario. Quale punto di forza, possiamo citare il fatto che non è necessario stipulare alcun accordo sindacale, diversamente dall'ipotesi prevista ad esempio dall'art. 41, D. Lgs. n. 148/2015 relativo ai nuovi contratti di solidarietà espansiva, ma quale punto di debolezza preme sottolineare l'aumento del costo orario del lavoro.

Questi sono forse i motivi per i quali lo strumento non ha avuto *appeal* sul mercato del lavoro<sup>253</sup>, tradendo quelle che erano le aspettative del Legislatore.

#### 8. Le novità introdotte dalla legge di stabilità per il 2017

---

<sup>253</sup> Si veda *Pensioni, il part time agevolato verso il flop: solo 200 richieste - Il ministro Poletti puntava a quota 30mila*, reperibile all'indirizzo: [http://www.repubblica.it/economia/2017/02/04/news/pensioni\\_part\\_time\\_agevolato-157547739/](http://www.repubblica.it/economia/2017/02/04/news/pensioni_part_time_agevolato-157547739/)

Le misure introdotte dalla L. n. 232/2016, cd. Legge di stabilità per il 2017, sono frutto di una specifica scelta nata dalla necessità di infondere flessibilità al sistema previdenziale, come risultante dalla cd. riforma Fornero del 2011. Da maggio 2016 abbiamo assistito ad una nuova fase e ad un nuovo metodo di dialogo sociale: vi sono stati infatti tavoli politici e tecnici fra il Governo e le tre maggiori sigle sindacali del Paese da cui è nato il verbale condiviso del 28 settembre 2016.

In particolare le misure previste sono l'APE cd. volontaria, l'APE cd. sociale, l'APE cd. aziendale, la RITA, il cumulo gratuito. Queste misure, previste dai commi 166 a 186 della L. n. 232/2016, sono istituite in via sperimentale tra il primo maggio 2017 ed il 31 dicembre 2018.

Sono dei redditi ponte, diversi fra loro, che hanno lo scopo di sostenere scelte di flessibilità nel mercato del lavoro: l'APE sociale è un'indennità assistenziale a carico dello Stato per soggetti in difficoltà, mentre la RITA e l'APE volontaria sono un anticipo finanziario a carico del soggetto richiedente fortemente incentivato dal punto di vista fiscale.

Questi interventi si basano sostanzialmente su tre principi: la flessibilizzazione dell'uscita dal mercato del lavoro, gratuitamente se dettata da precise condizioni di bisogno puntualmente individuate, onerosa se per scelta volontaria, l'equità attuariale, salvaguardando gli obiettivi di finanza pubblica e il corretto rapporto tra generazioni, e l'equità sociale. Queste previsioni rientrano nella cd. "Fase 1" della riforma, che ha lo scopo di fornire risposte immediate alla domanda di flessibilità senza eccessivi aggravii per i conti pubblici. A questa fase ne seguirà una seconda che ha lo scopo di creare un nuovo dialogo sociale per dare vita ad una riforma strutturale del sistema contributivo.

Si procede ora ad analizzare gli strumenti introdotti.

### *8.1. L'APE volontaria*

L'Ape cd. volontaria è un *anticipo finanziario a garanzia pensionistica*<sup>254</sup>: non è pertanto un trattamento pensionistico, ma un finanziamento che richiede il soggetto negli ultimi anni che lo separano dalla maturazione del requisito della pensione di vecchiaia. La sua istituzione serve per rendere meno severi gli effetti della riforma Fornero contemperando le esigenze di finanza pubblica con quella dei lavoratori che, pur di accedere alla pensione con un anticipo non superiore a tre anni e sette mesi rispetto al requisito per la pensione di vecchiaia, rinunciano a una parte della propria rendita previdenziale. Nonostante questa sia la *ratio* con cui è nata la misura, si evidenzia che il Legislatore non ha subordinato la concessione del finanziamento alla cessazione dell'attività lavorativa; pertanto, il lavoratore che presenta i requisiti imposti dalla norma potrà fare domanda di APE e, alternativamente, continuare a lavorare a tempo pieno, cessare di lavorare o chiedere la trasformazione a tempo parziale. L'importo del finanziamento potrà essere quindi rispettivamente utilizzato come un finanziamento (a condizioni agevolate, si veda più oltre), come flusso sostitutivo del reddito da lavoro fino alla maturazione del diritto a pensione di vecchiaia o, ed è la condizione più auspicabile, come flusso che va ad integrare la ridotta retribuzione a tempo parziale ed, eventualmente, a costituire contribuzione volontaria per il soggetto richiedente.

Il grande rischio della misura, non essendo l'erogazione del finanziamento subordinata alla cessazione dell'attività lavorativa, è che, viste le condizioni emerse ad oggi del finanziamento<sup>255</sup> (sostenute ulteriormente da incentivi fiscali) risultanti molto convenienti se confrontate con le condizioni medie rinvenibili dal mercato creditizio<sup>256</sup>, i soggetti che

---

<sup>254</sup> Art. 1, c. 166, L. n. 232/2016 cd. Legge di stabilità per il 2017.

<sup>255</sup> Le condizioni del finanziamento sono rinvenibili all'indirizzo <http://www.governo.it/sites/governo.it/files/pacchettopensionifinale.pdf> e prevedono un TAN del 2,5%.

<sup>256</sup> Si vedano a questo proposito i tassi globali medi rilevati nell'ultimo trimestre da Banca d'Italia ai fini dell'usura rinvenibili all'indirizzo <http://www.bancaditalia.it/media/comunicati/documenti/2017-02/cs-260917-rilevazione->

presentano i requisiti facciano comunque richiesta ma con la finalità di accedere ad un finanziamento personale, slegata dalle esigenze di un'uscita anticipata flessibile dal mercato del lavoro.

Infatti, soggetti in possesso di precisi requisiti possono richiedere un prestito che verrà loro corrisposto a quote mensili<sup>257</sup> fino alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia, di cui all'art. 24, c. 6 e7, del D. L. n. 201/2011 convertito con modifiche in L. n. 214/2011, per un massimo di tre anni e sette mesi. Il prestito, garantito da una polizza assicurativa obbligatoria che copre il rischio di premorienza, verrà rimborsato a partire dalla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia attraverso rate di ammortamento mensili per una durata ventennale. Dopo vent'anni di pensionamento, con l'estinzione del finanziamento, l'assegno previdenziale tornerà al suo importo originario, senza decurtazione.

In caso di premorienza del pensionato, la quota di pensione indiretta o di reversibilità verrà erogata per intero senza operare alcuna trattenuta relativa all'anticipo, grazie all'intervento dell'assicurazione che copre tale evenienza.

Il prestito presenta delle condizioni di agevolazione: in particolare è previsto, a fronte degli interessi e del premio assicurativo corrisposti, il riconoscimento di un credito d'imposta pari al 50% della somma complessiva, in misura pari a un ventesimo per ogni anno di restituzione del prestito. Il credito d'imposta è riconosciuto direttamente dall'INPS mensilmente a partire dal primo pagamento del trattamento pensionistico di vecchiaia.

L'APE è assistito dal privilegio dell'art. 2751-bis, numero 1) c.c., nonchè rientra fra gli interventi assistiti dalla garanzia dello Stato quale garanzia di ultima istanza. Per questo motivo è stata prevista la costituzione di un fondo di garanzia per l'accesso all'APE, che ha una dotazione iniziale di 70 milioni di euro, dotazione che verrà incrementata attraverso il

---

antiusura.pdf (si vedano in particolare le categorie "Prestiti contro la cessione del quinto dello stipendio e della pensione", "Crediti personali" e "Credito finalizzato").

<sup>257</sup> Essendo l'APE volontaria un finanziamento, le somme non sono soggette all'imposta sul reddito delle persone fisiche e sono erogate in 12 mensilità e non 13.

pagamento della commissione di accesso al fondo di garanzia. La garanzia del fondo copre l'80% dell'anticipo pensionistico e dei relativi interessi. All'INPS è affidata la gestione del fondo di garanzia sulla base di un'apposita convenzione da stipulare tra l'Istituto ed i ministeri del lavoro e dell'economia.

Viene pertanto finanziato l'ammontare complessivo del prestito erogato a titolo di APE durante la fase di erogazione, mentre, per quanto riguarda il pagamento della polizza assicurativa e della commissione di accesso al fondo di garanzia (determinate entrambe in proporzione all'importo dell'anticipo pensionistico), il lavoratore ha facoltà di chiedere di essere finanziato, o far direttamente fronte alla spesa.

Passiamo ora ad analizzare quali sono i requisiti che questi soggetti devono possedere per accedere alla misura in commento. Sono requisiti di diversa natura: legati alla gestione previdenziale di appartenenza, a requisiti anagrafici, contributivi, ed alla misura della prestazione richiesta.

In particolare, il soggetto richiedente deve essere iscritto o all'assicurazione generale obbligatoria, o alle relative forme sostitutive ed esclusive o alla gestione separata INPS, al momento della richiesta il richiedente deve avere un'età anagrafica minima di 63 anni, maturare il diritto alla pensione di vecchiaia entro 3 anni e 7 mesi, essere in possesso del requisito contributivo di vent'anni; da ultimo, l'importo della pensione dell'assicurato, al netto della rata di ammortamento corrispondente all'APE richiesta, al momento dell'accesso alla prestazione, deve essere pari o superiore a 1,4 volte il trattamento minimo previsto nell'assicurazione generale obbligatoria<sup>258</sup> (questo valore, per l'anno 2017, è pari a 702,65 euro). I soggetti già beneficiari di un trattamento pensionistico diretto non possono beneficiare dell'APE volontaria.

---

<sup>258</sup> Si noti che il diritto a pensione di vecchiaia previsto dal D. L. n. 201/2011 prevede all'art. 24, c. 7, si consegue con un importo di pensione pari a 1,5 volte dell'assegno sociale di cui all'articolo 3, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

Nel caso di liquidazione di trattamenti pensionistici diretti prima del perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia, l'erogazione dell'anticipo pensionistico viene interrotta; se il soggetto finanziato non richiede l'estinzione anticipata del finanziamento, l'istituto finanziatore comunica all'INPS il nuovo piano di ammortamento e la rata rideterminata; parallelamente, l'impresa assicuratrice rimborserà al lavoratore la parte di premio non goduta ed il fondo di garanzia corrisponderà la quota parte non utilizzata della commissione per l'accesso al fondo.

Il Legislatore impone una durata minima e, come abbiamo visto in precedenza, massima all'APE volontaria: precisamente deve avere una durata minima di sei mesi ed una durata massima di tre anni e sette mesi. La durata massima può essere facoltativamente prorogata dal soggetto interessato al momento della presentazione della domanda; la misura della proroga sarà eventualmente pari all'adeguamento agli incrementi della speranza di vita dei requisiti di accesso al sistema pensionistico.

La tardiva pubblicazione del DPCM di attuazione della L. n. 232/2016, che avrebbe dovuto essere pubblicato entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della L. n. 232/2016 e comunque antecedentemente al primo maggio 2017, in quanto da quella data il Legislatore aveva fissato l'istituzione della misura 'APE volontaria', ma pubblicato solamente lo scorso 17 ottobre, ha portato a prevedere la facoltà, per i soggetti che hanno maturato i requisiti di accesso all'APE tra queste due date, di chiedere la corresponsione di tutti i ratei arretrati maturati a decorrere dalla maturazione<sup>259</sup>. In questo modo si è cercato forse di realizzare una sorta di sterilizzazione del ritardo dell'emanazione del regolamento.

---

<sup>259</sup> Il Consiglio di Stato, nell'affare 01153/2017, si era in un primo momento dell'argomentazione espresso in senso negativo: « [...] Questa Commissione speciale, tuttavia, diversamente dalla posizione assunta nei precedenti e su richiamati pareri in materia di APE, non ritiene di reiterare il suggerimento di inserire una norma che assicuri la retroazione degli effetti attraverso il riconoscimento del diritto all'anticipo pensionistico – una volta accertata la sussistenza delle condizioni previste dalla legge – dalla data di maturazione dei relativi requisiti (o, se anteriore, a far data comunque dal 1° maggio 2017). Tale specifico suggerimento, infatti, nei precedenti richiamati pareri, riposava, essenzialmente, sulla natura di ammortizzatore sociale delle due prestazioni,

I soggetti interessati, direttamente o tramite un intermediario autorizzato, presentano la domanda di certificazione del diritto all'anticipo pensionistico<sup>260</sup> all'INPS tramite il suo portale; l'INPS avrà sessanta giorni di tempo<sup>261</sup> per verificare la validità dell'eventuale delega ed il possesso dei requisiti poc'anzi richiamati, entro i quali comunica al richiedente la certificazione con l'indicazione della maturazione dei requisiti anagrafici e dell'importo minimo e massimo dell'APE ottenibile, ovvero il rigetto della domanda. Il decreto non specifica quali sono le conseguenze nel caso in cui l'Istituto non rispetti il termine dei sessanta giorni.

Il DPCM 150 del 4 settembre 2017 prevede degli importi minimi e massimi ottenibili come APE; in particolare prevede un importo minimo di 150 euro mensili e degli importi massimi parametrati all'importo del trattamento pensionistico mensile e alla durata richiesta del finanziamento. Per determinare l'importo massimo dell'APE, in primo luogo l'INPS determina l'importo mensile del trattamento pensionistico, al netto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e dell'addizionale regionale; il trattamento sarà determinato diversamente a seconda se il soggetto ricada nel sistema cd. misto o cd. contributivo puro. In particolare, se il soggetto ricade nel sistema misto, cioè ha anzianità contributiva già al 31 dicembre 1995, l'importo mensile viene calcolato sulla base dei coefficienti di trasformazione

---

finalizzate a consentire una pensione anticipata per coloro che versassero in condizioni di bisogno (l'APE sociale) ovvero di particolare disagio sociale (l'APE per i lavoratori precoci). L'APE in commento, invece, rappresenta una misura onerosa per il richiedente, il quale dovrà subire una riduzione della pensione a seconda dell'anticipo richiesto all'intermediario finanziario che concede il prestito, assicurato contro il rischio di premorienza e garantito da un fondo verso cui è prevista una contribuzione, sicché una retroazione sic et simpliciter degli effetti della norma non pare apportare un sicuro ed immediato effetto positivo per la platea dei richiedenti nel percepire degli arretrati di ratei di anticipazione pensionistica che andranno a gravare, diminuendola, sulla futura pensione.[...]. Termina però l'argomentazione prevedendo «[...] il Governo potrebbe valutare l'opportunità ed, eventualmente, la concreta utilità di prevedere, magari a domanda dell'interessato, l'efficacia (retroattiva) della norma, di modo che i richiedenti possano beneficiare degli effetti della misura fin dalla data del 1° maggio 2017, maturando conseguentemente il diritto alla corresponsione degli arretrati dei ratei dell'anticipazione pensionistica [...]».

<sup>260</sup> La domanda va predisposta secondo il modello di cui all'allegato 1 del DPCM 150 del 4 settembre 2017, pubblicato sulla G.U. n. 243 del 17 ottobre 2017.

<sup>261</sup> Il DPCM nulla dice nel caso in cui l'INPS non rispetti il termine dei 60 giorni.

relativi *all'età di pensione di vecchiaia*, mentre se il soggetto ricade nel contributivo puro, cioè ha anzianità contributiva dal primo gennaio 1996, l'assegno periodico viene calcolato applicando il coefficiente di trasformazione vigente *alla data di domanda di APE*.

I soggetti contributivi puri si vedranno applicare pertanto un coefficiente più basso da cui scaturirà un assegno periodico minore, mentre i soggetti misti si vedranno applicare, sulla sola quota c (la quota contributiva), un coefficiente più alto. Non si riesce a capire quale sia la motivazione sottesa a questa scelta, anche perché l'assegno periodico da cui effettivamente verrà trattenuta la rata di ammortamento sarà calcolata, per entrambe le tipologie di soggetti, applicando il coefficiente di trasformazione relativo all'età in cui si matura il diritto a pensione di vecchiaia<sup>262</sup>.

Solo successivamente a questo calcolo viene determinato l'importo massimo ottenibile tenendo in considerazione il numero di mensilità di anticipo pensionistico che il lavoratore ha richiesto da domanda di anticipo finanziario; in particolare, se il lavoratore chiede un anticipo inferiore a 12 mesi, l'importo mensile di APE può essere massimo il 90% del trattamento pensionistico mensile come in precedenza determinato, se fosse compreso fra i 12 ed i 24 mesi, sarebbe massimo dell'85%, se fosse compreso fra i 24 ed i 36 mesi sarebbe massimo dell'80%, se fosse superiore ai 36 mesi sarebbe massimo del 75%.

Ancora, viene fissata da ultimo una condizione relativa al 'reddito da pensione disponibile': in particolare il decreto stabilisce che al momento della domanda, l'ammontare massimo dell'APE ottenibile deve essere tale da determinare un reddito da pensione 'disponibile', al momento del rimborso del prestito, pari o superiore al 70%. Questo reddito disponibile viene calcolato sottraendo al reddito da pensione al netto da imposte, debiti erariali, assegni di

---

<sup>262</sup> La ratio potrebbe forse essere quella di verificare se il soggetto contributivo puro al momento della domanda, quindi potenzialmente dai 63 anni, abbia un assegno periodico pari o superiore a 2,8 volte l'assegno sociale, importo che gli consentirebbe di uscire dal mercato del lavoro a 63 anni più aspettativa di vita.

mantenimento/divorzili, la rata di ammortamento APE ed eventuali rate per prestiti che abbiano un periodo di ammortamento residuo superiore alla durata di erogazione dell'APE. Vista la complessità dei calcoli e delle variabili da tenere in considerazione, correttamente il DPCM obbliga l'INPS a predisporre sul suo portale uno strumento di simulazione che consenta al richiedente di calcolare l'ammontare della rata di ammortamento in funzione dell'importo di finanziamento<sup>263</sup>.

Conseguita la certificazione, potrà essere presentata la domanda di APE nonché la relativa domanda di pensione di vecchiaia. Queste due domande non sono revocabili a meno che non venga esercitato il diritto di recesso nel breve termine di quattordici giorni previsto dalla disciplina dei prestiti al consumo. Il prestito, infatti, costituisce credito ai consumatori.

Nella domanda di APE, il lavoratore dovrà indicare l'istituto finanziatore a cui richiedere l'anticipo pensionistico, nonché, mediante altro modulo, l'impresa assicuratrice che coprirà il rischio premorienza. Finanziatori e imprese assicuratrici potranno essere scelte tra quelle che aderiranno agli accordi-quadro che verranno stipulati fra ministero dell'Economia e delle Finanze, ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, rispettivamente, l'Associazione Bancaria Italiana e l'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici<sup>264</sup>.

Tutte le informative precontrattuali e contrattuali saranno fornite, in formato elettronico e su supporto durevole, al lavoratore direttamente dall'INPS. Relativamente a questa attività dell'istituto, l'ultimo periodo del comma 169 dell'art. 1 della L. n. 232/2016, dispone che l'attività non costituisce esercizio di agenzia in attività finanziaria, né di mediazione creditizia, né di intermediazione assicurativa.

Sarà successivamente l'istituto finanziatore a trasmettere all'INPS e al lavoratore il contratto di prestito o la negazione dello stesso. Correttamente, la valutazione circa il merito creditizio

---

<sup>263</sup> Al momento lo strumento non è ancora stato reso disponibile.

<sup>264</sup> Il DPCM stabilisce che gli accordi quadro debbano essere stipulati entro trenta giorni dalla sua entrata in vigore. Ad oggi questi accordi-quadro non sono ancora stati stipulati.

del soggetto richiedente rimane in capo alla banca o all'intermediario finanziario. Suscitava, invece, delle perplessità la previsione che le comunicazioni periodiche al soggetto finanziato e assicurato saranno disciplinate *anche in deroga* a quanto previsto dalla legge (ultimo periodo del comma 170). Fortunatamente supplisce il DPCM prevedendo che l'ente finanziatore fornirà gratuitamente il piano di ammortamento al soggetto finanziato, nonché almeno annualmente trasmetterà un documento che riassume l'andamento del rapporto. Stessa cosa è prevista per le comunicazioni periodiche da parte dell'impresa assicuratrice.

Il perfezionamento del contratto di finanziamento e di assicurazione avviene attraverso flusso telematico ed in particolare tramite l'identificazione del richiedente; questa viene effettuata dall'INPS con il sistema SPID. L'erogazione del prestito ha inizio entro trenta giorni lavorativi dalla data del predetto perfezionamento.

Nel caso in cui il finanziatore neghi l'accesso al credito o nel caso in cui il richiedente receda nel termine di quattordici giorni, la domanda di pensione è priva di effetti.

Con l'erogazione della pensione, a seguito della maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia, l'INPS tratterrà l'importo della rata per il rimborso del finanziamento; questa sarà riversata tempestivamente al soggetto finanziatore e comunque non oltre i centottanta giorni dalla scadenza della stessa.

Inoltre, i soggetti percettori dell'APE possono fare domanda di estinzione anticipata totale o parziale del finanziamento attraverso il sito dell'INPS. L'estinzione anticipata totale comporta l'estinzione della copertura assicurativa e della garanzia del fondo. Nel caso in cui il lavoratore presenti domanda di estinzione anticipata totale in fase di erogazione dell'APE, la domanda di pensione di vecchiaia si intende priva di effetti.

Nel caso di estinzione anticipata parziale il soggetto finanziatore dovrà comunicare il nuovo piano di ammortamento e la rata di ammortamento rideterminata.

L'estinzione anticipata si perfeziona con il pagamento dell'importo da restituire in un'unica soluzione entro 30 giorni dalla comunicazione. A seguito dell'estinzione anticipata l'impresa assicuratrice e il fondo di garanzia rimborsano al lavoratore, rispettivamente, la parte di premio e la quota parte di commissione non goduta.

## *8.2. L'APE aziendale*

I lavoratori che risultassero beneficiari del finanziamento agevolato potrebbero addivenire ad un accordo individuale con il proprio datore, gli enti bilaterali o i fondi di solidarietà che preveda il versamento da parte di questi soggetti di contributi ulteriori<sup>265</sup> che andranno ad accrescere il montante contributivo.

Questa misura è stata definita 'APE aziendale' e prevede una misura minima, nonché una tempistica relativa all'erogazione da rispettare. La misura del contributo è stabilita dal comma n. 172 dell'art. 1 della L. n. 232/2016 ed è almeno pari alla contribuzione volontaria relativa al periodo di erogazione indicato dal lavoratore nella domanda di anticipo finanziario a garanzia pensionistica. Ai fini della contribuzione volontaria, vanno prese a riferimento le retribuzioni degli ultimi dodici mesi rispetto alla data di anticipo su cui applicare l'aliquota di contribuzione prevista per il fondo in cui viene effettuato il versamento.

Il contributo deve essere erogato in un'unica soluzione ed in particolare alla scadenza prevista per il pagamento dei contributi del mese di erogazione della prima mensilità dell'APE.

Non essendo prevista una misura massima, le parti potrebbero addirittura accordarsi nel prevedere un importo che permetta di aumentare la pensione lorda al punto da coprire completamente la rata mensile di ammortamento del finanziamento.

---

<sup>265</sup> In questo modo gli enti bilaterali ed i fondi di solidarietà ampliaranno l'elenco di prestazioni erogabili individuate dal D. Lgs. n. 148/2015.

Va tenuto presente che fino all'introduzione di questa misura il datore di lavoro era impossibilitato a versare la contribuzione volontaria al lavoratore, autorizzabile infatti solo dall'INPS a fronte della richiesta del dipendente. L'adesione all'APE aziendale determinerà la possibilità di sfruttare un mezzo di gestione dell'esodo dei dipendenti<sup>266</sup> libero da qualunque requisito dimensionale e da qualunque negoziazione sindacale.

Ancora, va fatto notare che, a differenza dell'APE volontaria che può essere richiesta sia dai lavoratori occupati nel settore pubblico che privato<sup>267</sup>, l'APE aziendale riguarda solamente i lavoratori impiegati nel settore privato.

Detto ciò, si andrà ora a spiegare perché per i soggetti misti, cioè per coloro che vantano anzianità contributiva pari o superiore a 18 anni precedente al 31 dicembre 1995, iscritti all'assicurazione generale obbligatoria o alle forme sostitutive ed esclusive della medesima, il versamento di APE aziendale non sortirà alcun effetto sull'assegno pensionistico.

L'art. 1, c. 707, della L. n. 190/2014 va ad aggiungere un periodo all'art. 24, c. 2, del D. L. n. 201/2011, convertito con modificazioni dalla L. n. 214/2011: «In ogni caso, l'importo complessivo del trattamento pensionistico *non può eccedere* quello che sarebbe stato liquidato con l'applicazione delle regole di calcolo vigenti prima della data di entrata in vigore del presente decreto computando, ai fini della determinazione della misura del trattamento, l'anzianità contributiva necessaria per il conseguimento del diritto alla prestazione, integrata da quella eventualmente maturata fra la data di conseguimento del diritto e la data di decorrenza del primo periodo utile per la corresponsione della prestazione stessa».

Per i soggetti che hanno maturato almeno 18 anni di contribuzione ante 1996, la riforma Fornero ha stabilito che la quota di pensione relativa alle anzianità contributive maturate successivamente al primo gennaio 2012 è calcolata con il metodo contributivo (cd. quota c).

---

<sup>266</sup> Per il quadro aggiornato degli incentivi all'esodo si veda di GOFFREDO e MELECA, *Gli incentivi all'esodo*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, n. 2/2017, pag. 92 e ss.

<sup>267</sup> Sono comprese infatti le forme esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria INPS: ex Inpdap, ex FS, exIpost, ...

Il comma sopra riportato, invece, stabilisce che nei confronti di tali soggetti, ai fini della determinazione dell'importo del trattamento pensionistico, venga effettuato un doppio calcolo con le seguenti regole: un primo calcolo in cui per la determinazione della pensione si applicano i criteri vigenti a partire dal primo gennaio 2012 e pertanto calcolo retributivo secondo le regole vigenti al 31 dicembre 2011 per le anzianità contributive maturate a tale data e calcolo contributivo per la contribuzione maturata dal primo gennaio 2012. Nel secondo calcolo, la pensione sarà calcolata applicando il calcolo interamente retributivo per tutte le anzianità contributive maturate dall'assicurato («quello che sarebbe stato liquidato con l'applicazione delle regole di calcolo vigenti prima della data di entrata in vigore del presente decreto»). In aggiunta, il comma 707 stabilisce il superamento del concetto di massima anzianità contributiva nel sistema retributivo (i famosi 40 anni di contribuzione) in quanto stabilisce che l'anzianità contributiva valorizzabile sia pari a quella necessaria per il conseguimento del diritto alla prestazione che deve essere incrementata con l'anzianità contributiva che dovesse maturare il lavoratore fino al primo periodo utile per la corresponsione della prestazione.

Pertanto, a decorrere dal primo gennaio 2015, data di entrata in vigore della L. n. 190/2014, l'INPS porrà in pagamento l'importo minore risultante dai due calcoli; ancora, il comma 708 dell'art. 1 della L. n. 190/2014 stabilisce che questo meccanismo si applica anche ai trattamenti pensionistici già liquidati ante primo gennaio 2015.

Effettuando dei calcoli, è semplice dimostrare che sarà sempre inferiore l'assegno calcolato interamente con il metodo retributivo. Pertanto, essendo invece l'effetto dell'APE aziendale quello di aumentare unicamente la quota c, o meglio il montante contributivo, il versamento non sortirà alcun effetto.

Infatti l' 'iniezione' di contributi pagati dal datore di lavoro è a settimane zero ai fini del diritto, non aumenta l'anzianità contributiva, ma solo la dote finanziaria del montante contributivo in un'unica soluzione.

Pare opportuno pertanto che l'INPS provveda all'emanazione di un chiarimento in merito alla non applicazione del c. 707 nel caso di specie.

### *8.3. L'APE sociale*

L'APE sociale consiste in una indennità assistenziale erogabile fino alla maturazione dei requisiti di età e di contribuzione necessari per accedere al trattamento di pensione di vecchiaia.

Il Legislatore ha previsto l'accesso a questa misura ad alcune categorie di lavoratrici e lavoratori che si trovino in particolari condizioni, e siano in possesso di determinati requisiti anagrafici e contributivi.

Più precisamente, possono accedere all'APE sociale le lavoratrici e i lavoratori che abbiano già compiuto 63 anni di età, e che siano, o siano stati, iscritti all'assicurazione generale obbligatoria, alle forme sostitutive ed esclusive della medesima, o alla gestione separata, purché cessino l'attività lavorativa, non siano già titolari di pensione diretta, e siano in possesso di determinati requisiti di contribuzione.

Il Legislatore individua diversi requisiti di contribuzione a seconda delle categorie di potenziali beneficiari della misura. Le categorie individuate di beneficiari sono quattro.

Per tre categorie viene richiesto ai lavoratori di essere in possesso di almeno 30 anni di anzianità contributiva, ed in particolare ai soggetti che a) siano disoccupati a seguito di licenziamento, anche collettivo, o di dimissioni per giusta causa, o per effetto di risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7, legge 15 luglio 1966, n. 604, e

abbiano terminato da almeno tre mesi la percezione della prestazione previdenziale a sostegno del reddito a seguito dello stato di disoccupazione; b) assistano, da almeno sei mesi e al momento della richiesta, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, legge 5 febbraio 1992, n. 104; c) sia stata loro accertata dalle competenti Commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, una riduzione della capacità lavorativa uguale o superiore al 74%.

Viene invece richiesto di possedere almeno 36 anni di anzianità contributiva ai soggetti che al momento di decorrenza dell'APE sociale prestino da almeno sei anni, in via continuativa, attività lavorative dipendenti per le quali è richiesto un impegno particolarmente rischioso e difficoltoso, nell'ambito di professioni puntualmente indicate dal Legislatore<sup>268</sup>.

Il calcolo dell'APE sociale viene effettuato secondo l'ordinario criterio di calcolo della pensione; l'importo erogabile non potrà essere superiore al limite mensile di 1.500 euro, senza possibilità di rivalutazioni. Essendo l'APE sociale un'indennità sarà corrisposta per un numero di 12 mesi, anziché 13. L'indennità dell'APE sociale è soggetta ad imposizione IRPEF.

Rappresenta causa di incompatibilità la percezione di prestazioni a sostegno del reddito conseguenti allo stato di disoccupazione, come ugualmente la percezione dell'Assegno di disoccupazione (ASdI, istituito dall'art. 16 del D. Lgs. n. 22/2015), nonché del cd. "Indennizzo commercianti" (previsto dall'art. 1 D. Lgs. n. 207/1996). Il secondo periodo del comma 183 dell'art. 1, L. n. 232/2016, dispone che l'APE sociale sia invece cumulabile con la percezione di redditi da lavoro dipendente o parasubordinato nel limite di 8.000 euro

---

<sup>268</sup> L'allegato C della L. n. 232/2016 prevede quali attività lavorative particolarmente difficoltose e rischiose: operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici; conduttori di gru, di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni; conciatori di pelli e di pellicce; conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante; conduttori di mezzi pesanti e camion; professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni; addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza; professori di scuola pre-primaria; facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati; personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia; operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti.

all'anno, e di redditi derivanti da attività di lavoro autonomo nel limite annuo di 4.800 euro. Questo passaggio della norma appare non coordinato con la disposizione poc'anzi esaminata che subordina l'erogazione dell'indennità alla cessazione dell'attività lavorativa.

Inoltre, il Legislatore stabilisce che il beneficiario decade dal diritto all'indennità nel caso di raggiungimento dei requisiti per il pensionamento anticipato; questo in quanto un lavoratore in possesso di un'anzianità contributiva particolarmente elevata, dopo avere cessato di lavorare per ottenere l'APE sociale, potrebbe riprendere l'attività lavorativa (rispettando i limiti reddituali), versando pertanto contribuzione ulteriore che gli permetterebbe di maturare il requisito contributivo per il trattamento anticipato prima di compiere l'età di accesso alla pensione di vecchiaia.

#### *8.4. La RITA*

La RITA è la Rendita Integrativa Temporanea Anticipata, introdotta dalla legge di Stabilità per l'anno 2017, L. n. 232/2016, ai commi 188-193 dell'art. 1. La RITA è stata la misura che ha visto pubblicare per prima i documenti di prassi: infatti la circolare n. 1174 diramata dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione è dello scorso 22 marzo. La RITA, anch'essa sperimentale dal primo maggio 2017 al 31 dicembre 2018, ha l'obiettivo di fornire un reddito di sostegno nel periodo immediatamente precedente al conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia; viene pertanto aggiunta una ulteriore finalità, in qualche modo accessoria, rispetto a quelle già prefissate con la riforma del 2005.

A questo proposito, secondo la Covip, RITA non rientra fra le prestazioni al momento previste dal D. Lgs. n. n. 252/2005, anticipo, riscatto o rendita, ma è un istituto innovativo, che va a sommarsi alle altre prestazioni già erogabili. Di diversa posizione è invece Assoprevidenza che, nella sua circolare n.15 del 2017, pur segnalando l'ambiguità del tenore

letterale della norma, sembra tendere per assimilare la RITA al riscatto o all'anticipo della prestazione pensionistica già previsto dall'articolo 11, comma 4 del decreto legislativo 252/2005.

La "rendita integrativa temporanea anticipata", come specificato dall'ultimo periodo del comma 188 della L. n. 232/2016, consiste "nell'erogazione frazionata per il periodo considerato del montante accumulato richiesto." L'iscritto, in possesso dei requisiti sopra richiamati, ha pertanto facoltà di decidere la misura del proprio montante contributivo da destinare a RITA. Il richiedente potrà domandare al Fondo di provvedere alla trasformazione in rendita di una parte o dell'intera posizione contributiva, dando vita ad un 'sub-capitale' la cui erogazione sarà frazionata in un arco di tempo massimo pari a 3 anni e 7 mesi (da adeguare a speranza di vita ex L. 122/2010); durante questo arco temporale, il Fondo provvederà direttamente all'erogazione della rendita integrativa sulla base di un frazionamento periodico che potrà essere selezionato sulla base di un ventaglio di opzioni che saranno proposte dai Fondi sulla base delle diverse esigenze dell'iscritto.

Ovviamente in caso di erogazione parziale del montante contributivo dell'iscritto, la parte residua continuerà ad essere mantenuta nella gestione attiva della forma di previdenza complementare, formando così oggetto di investimento nel comparto o nella linea di investimento, e a seguire le regole ordinarie generando, una volta perfezionatisi i requisiti ex D. Lgs. n. 252/2005, le prestazioni sotto forma di rendita e/o capitale correlate a quanto rimasto investito nel fondo.

Passando all'analisi dei requisiti, il primo è l'iscrizione del richiedente a forme pensionistiche complementari a contribuzione definita; vengono pertanto escluse quelle a prestazione definita optabili solamente dai lavoratori autonomi. Ancora, potranno aderire alla RITA anche i dipendenti pubblici già iscritti alle forme di previdenza complementari ancora sottoposte al precedente regime normativo (D. Lgs. 124/1993).

I successivi requisiti risultano essere in parte coincidenti con quelli previsti dall'APE volontaria e più precisamente: iscrizione a una delle Gestioni INPS, età anagrafica di almeno 63 anni al momento della richiesta, durata non superiore ai 3 anni e 7 mesi, eventualmente adeguati all'incremento speranza di vita, almeno 20 anni di anzianità contributiva nella forma di previdenza obbligatoria (non è prevista anzianità minima nella forma di previdenza complementare), la pensione di vecchiaia INPS che il soggetto andrà a percepire ai 66 anni e 7 mesi, più eventuale aspettativa, al netto della rata di ammortamento per un'eventuale APE volontaria accesa parallelamente a RITA, deve essere superiore all'importo mensile di 1,4 volte il trattamento minimo previsto dall'assicurazione generale obbligatoria. Da ultimo, il soggetto richiedente non può essere titolare di una pensione diretta e deve aver cessato il rapporto di lavoro.

Il requisito relativo alla 'soglia economica' dell'assegno pensionistico di vecchiaia appare completamente fuori luogo perché slegato alla logica della rendita basata su un montante di fatto già accumulato.

Ancora, il requisito della cessazione dell'attività lavorativa, esclude quei lavoratori che, in vista di una riduzione dell'orario di lavoro per gli ultimi anni di lavoro, intendessero utilizzare la RITA quale sostegno integrativo al proprio reddito da lavoro dipendente. L'unico *escamotages* sarebbe cessare il rapporto di lavoro al momento della domanda e riprenderlo in fase di erogazione della RITA, in quanto sia la L. n. 232/2016 che la Circolare Covip non menzionano la necessità che l'iscritto permanga senza impiego per tutto il periodo di godimento della rendita.

Il lavoratore, per ottenere la RITA, dovrà presentare al fondo la certificazione del diritto ad APE rilasciata da INPS, altrimenti non potrà essere dichiarata ammissibile. La Circolare rimarca, utilmente, che il richiedente non dovrà aderire all'APE volontaria, ma solamente ottenerne la certificazione al diritto. Le misure infatti di APE volontaria, APE sociale e RITA

sono fra loro indipendenti anche se in astratto potrebbero essere attivate contemporaneamente dallo stesso richiedente per generare un unico più consistente 'reddito ponte' fino alla decorrenza della pensione di vecchiaia.

L'imposizione fiscale della RITA seguirà la normale imposizione fiscale stabilita per tutte le prestazioni erogate dai fondi pensione al pensionamento e correlata alla lunghezza del periodo di iscrizione, con un'imposta sostitutiva di massimo il 15% fino a 15 anni di adesione, successivamente ridotta dello 0,3% annuo, fino ad un minimo del 9% dal trentacinquesimo anno di iscrizione in poi.

Il 19 ottobre scorso, l'INPS ha comunicato i dati relativi alle domande presentate per l'accesso all'APE sociale e alla misura per i precoci. In particolare, per l'APE sociale sono state presentate 39.721 domande, di cui ne sono state accolte solo 13.601, poco più di un terzo, 25.895 sono state respinte, 425 risultano ancora in istruttoria<sup>269</sup>. La critica mossa è stata che l'Istituto ha utilizzato criteri severi nella valutazione ed il rischio è che le risorse stanziare per questi interventi siano sottoutilizzate. Per rimediare, il Ministero del lavoro ha fornito nuovi indirizzi interpretativi in merito alle istruttorie ricevute dall'INPS con i messaggi nn. 4170/2017 e 4195/2017 di fine ottobre; alla luce di questi nuovi indirizzi, molte domande saranno riesaminate, come ad esempio quelle dei disoccupati che si sono reimpiegati per periodi inferiori ai sei mesi o dei lavoratori che possiedono contributi all'estero.

In particolare, il messaggio n. 4170/2017 ha chiarito che, relativamente al requisito contributivo dei 30 anni, oltre a tutti i periodi non coincidenti maturati presso le gestioni elencate dalla norma, si computano *anche* i contributi esteri da totalizzare.

Invece, il messaggio n. 4195/2017 ha chiarito che, relativamente alla categoria dei lavoratori disoccupati, ha diritto all'APE sociale chi si è rioccupato con un contratto di lavoro

---

<sup>269</sup> Le informazioni sono state fornite dal direttore generale dell'INPS, Gabriella Di Michele in occasione di un'audizione alla commissione Lavoro della Camera. <http://www.ilsole24ore.com/art/norme-e-tributi/2017-10-19/ape-sociale-e-lavoratori-precoci-respinte-oltre-due-domande-tre-140501.shtml?uuid=AEIXmtrC>

subordinato inferiore ai sei mesi o con i voucher, o i nuovi contratti di prestazione occasionale. Per costoro, le domande respinte saranno dunque riesaminate d'ufficio dall'INPS.

Per la cd. Fase 2 in atto, è stata resa pubblica la volontà di consentire l'accesso all'APE sociale in qualunque caso di cessazione di rapporto di lavoro e anche a chi ha concluso un contratto a tempo determinato. Inoltre l'INPS propone alcune semplificazioni: si potrebbero sostituire alcuni dei documenti che i richiedenti devono allegare con le autocertificazioni e spingere all'utilizzo delle banche dati e dei dati in esse contenute.

#### *8.5. Misure per i lavoratori precoci*

Il comma 199 dell'art. 1 della L. n. 232/2016 introduce una disciplina specifica per i lavoratori precoci. L'anzianità contributiva per la pensione anticipata viene infatti ridotta, partendo da una base di 41 anni sia per gli uomini che per le donne. Si segnala che questa misura non è sperimentale ed il requisito dei 41 anni si applicano gli adeguamenti della speranza di vita.

Per accedere a questi requisiti di favore, i lavoratori devono vantare almeno dodici mesi di contribuzione per periodi di lavoro effettivo precedenti il raggiungimento del diciannovesimo anno di età. Questo periodo di dodici mesi può corrispondere a lavoro effettivo o può risultare da riscatti.

Oltre al requisito contributivo, vi sono anche dei requisiti soggettivi che il richiedente deve possedere; i requisiti soggettivi sono gli stessi dell'APE sociale, ed in particolare: a) essere in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui all'art. 7, L. n. 604/1966, ed aver concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione spettante da almeno tre mesi; b) assistere, al momento della richiesta e da

almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, c. 3, della L. n. 104/1992; c) avere una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74 per cento; d) essere lavoratori che svolgono, al momento del pensionamento, da almeno sei anni in via continuativa attività lavorative per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso<sup>270</sup> il loro svolgimento in modo continuativo ovvero sono lavoratori usurati ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. n. 67/2011<sup>271</sup>.

---

<sup>270</sup> L'allegato E della L. n. 232/2016 prevede quali attività lavorative particolarmente difficoltose e rischiose: operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici; conduttori di gru, di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni; conciatori di pelli e di pellicce; conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante; conduttori di mezzi pesanti e camion; professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni; addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza; professori di scuola pre-primaria; facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati; personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia; operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti.

<sup>271</sup> I lavoratori cd. usurati sono a) gli addetti a mansioni particolarmente usuranti quali i lavori in galleria, nelle cave, in cassoni ad aria compressa, palombari, lavori ad alte temperature, in spazi ristretti, di asportazione amianto; b) lavoratori adibiti a turni di notte per almeno sei ore ogni giorno e per un minimo di 64 giorni l'anno; c) lavoratori che, al di fuori del caso precedente, prestano la loro attività per almeno tre ore nell'intervallo fra la mezzanotte e le cinque del mattino per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno; d) addetti alla linea catena che svolgono l'attività in imprese soggette a specifiche voci tariffarie Inail in mansioni caratterizzate dalla ripetizione costante delle stesse; e) conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a nove posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo.

## Capitolo 6: Ripensare al part time in uscita alla luce dei fallimenti

I parte

### *1. I passati tentativi legali di 'staffetta generazionale'*

Dal 1984, anno della loro introduzione ad opera dell'art. 2, D. L. n. 726/1984, i contratti di solidarietà espansiva sono stati lo strumento principe attraverso il quale si puntava a realizzare la cd. staffetta generazionale.

In generale, l'obiettivo della staffetta è quello di ripartire il lavoro fra le generazioni promuovendo il passaggio dei lavoratori anziani a un rapporto *part time*, in parallelo con l'assunzione, sempre *part time*, di giovani. Tale misura è gradita ai lavoratori anziani, in quanto permette una graduale transizione dalla pienezza della vita lavorativa al pensionamento, e può aprire spazi all'entrata di giovani nel mercato del lavoro mentre ad esempio stanno ancora ultimando la loro formazione. La combinazione di questi due rapporti a tempo parziale può inoltre favorire una trasmissione generazionale delle conoscenze.

A fronte del successo mai raggiunto dai contratti di solidarietà espansiva, diverse negli anni sono state le sperimentazioni di staffetta generazionale, tutte concluse purtroppo senza grande successo. Fra queste ne possiamo citare almeno quattro.

*In primis*, si rammenta l'ipotesi dell'art. 2 del D. L. n. 726/1984<sup>272</sup>, convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 1984, n. 863, voluta dall'allora Ministro del Lavoro De Michelis, relativa agli "originari" contratti di solidarietà espansiva. Questa misura presupponeva la stipulazione di un contratto collettivo aziendale che, al fine di incrementare

---

<sup>272</sup> Proprio nello stesso decreto, il Legislatore introduceva, all'art. 5, il lavoro a tempo parziale, la possibilità di "svolgere attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario".

gli organici, prevedesse una riduzione stabile dell'orario di lavoro, ma anche della retribuzione, a fronte dell'assunzione di nuovo personale a tempo indeterminato. A seconda che il nuovo personale fosse "giovane", cioè con età compresa fra i 15 ed i 29 anni, o meno, diversi erano i benefici contributivi spettanti al datore. Inoltre, il lavoratore "anziano", a cui fossero mancati meno di 24 mesi alla maturazione del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia e che avesse ridotto il suo orario di lavoro in misura non inferiore al 50%, avrebbe potuto ottenere la possibilità di cumulare il trattamento di pensione con la retribuzione, nel limite della retribuzione che sarebbe spettata a tempo pieno.

Qualche anno dopo una sorta di staffetta fu introdotta anche *ex art.* 19 della L. n. 223/1991, concernente la possibilità per i lavoratori a cui mancassero meno di 60 mesi (5 anni!) al raggiungimento dell'età pensionabile per la pensione di vecchiaia e in possesso di un'anzianità contributiva minima di 15 anni, di ottenere il trattamento pensionistico cumulabile con la retribuzione fino a concorrenza con il trattamento previsto per il lavoro prestato in regime di *full time*, ma ciò solo nelle imprese beneficiarie della CIGS da oltre 24 mesi, in cui vi fosse un contratto aziendale con riduzione d'orario.

Nel c.d. Pacchetto Treu, l'art. 13 della L. n. 196/1997 prevedeva, a fronte della stipulazione di un accordo collettivo con riduzione dell'orario di lavoro, aliquote contributive ridotte per scaglioni per i lavoratori a cui mancassero meno di tre anni per la maturazione del requisito anagrafico pensionistico, a fronte dell'assunzione *part time* di giovani disoccupati per un periodo non inferiore a quello "scontato" dalla vita lavorativa dell'"anziano" pensionando.

Da ultimo, l'art. 1, commi 1160-1161, L. n. 296/2006 incentivava la sottoscrizione di *accordi di solidarietà tra generazioni*, con trasformazione a tempo parziale dei contratti di lavoro degli over 55 per l'assunzione, con contratto di lavoro a tempo parziale per un orario pari a quello ridotto, di giovani disoccupati.

Diversi sono i motivi per cui questi tentativi sono falliti: le misure più recenti (quelle del 1997 e del 2006) non sono nemmeno nate, visto che non è stato mai adottato il decreto ministeriale attuativo; gli originari contratti di solidarietà espansivi previsti nel 1984 non sono mai decollati in quanto soffocati sia dai fratelli “difensivi” che dalla opzione (sindacale) che ha privilegiato l'intervento della cassa integrazione (anche a fronte della complessità della normativa nazionale, regionale, amministrativa, e della misura del trattamento, di gran lunga inferiore a quello ordinariamente previsto per le imprese rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria)<sup>273</sup>, mentre, infine, la misura del 1991 prevede un ristretto campo di applicazione (quello della Cigs) nonché una sfasatura tra finalità dichiarata della norma, l'ampliamento occupazionale, e sua concreta applicabilità da parte delle aziende in crisi che godono per lungo tempo della cassa integrazione guadagni straordinaria<sup>274</sup>.

Oltre a queste passate esperienze, negli anni vi sono stati anche diversi disegni di legge volti a prevedere lo strumento della staffetta generazionale: ad esempio, il disegno di legge n. 3515 della XVI legislatura, era rubricato “misure per favorire l'invecchiamento attivo, il pensionamento flessibile, l'occupazione degli anziani e dei giovani e per l'incremento della domanda di lavoro”. L'art. 1 riconosce al datore di lavoro la possibilità di stipulare accordi per la conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale fino alla maturazione dei requisiti della pensione di vecchiaia. In particolare secondo il disegno possono accedere alla trasformazione i lavoratori a cui manchino cinque anni per la

---

<sup>273</sup> Per un'analisi approfondita si rimanda a GAROFALO, *Le politiche del lavoro nel Jobs Act*, in *Jobs Act: un primo bilancio - Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015*, a cura di F. CARINCI, 89-196, reperibile all'indirizzo internet ["http://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/26830/mod\\_resource/content/1/ebook\\_vol\\_54.pdf"](http://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/26830/mod_resource/content/1/ebook_vol_54.pdf); NICOLINI, *Contratti di solidarietà: evoluzione di una disciplina non scritta*, in *RDSS*, 2014, 14, 4, 473-492; V. MAIO, *Le modifiche ai contratti di solidarietà apportate dal D. L. n. 24 del 2014 (cd. decreto Poletti) e dalla legge di conversione n. 78 del 2014*, in *Arg. dir. lav.*, 2014, 19, 4/5, 956-971.

<sup>274</sup> Si veda PATERNO, *Commento all'art. 19 della L. 23 luglio 1991 n. 223*, in *Nuove leggi civ.*, 1994, 1049-1053; F. LISO, *Part-time con anticipazione del pensionamento*, in *Lav. inf.*, 1991, 6-10.

maturazione dei requisiti pensionistici: come si può facilmente intuire, questo ampio lasso temporale amplia la platea dei soggetti potenzialmente interessati.

Inoltre, durante la successiva legislatura era stato presentato al Senato un ulteriore disegno di legge relativo agli “interventi per l’accesso flessibile e graduale alla pensione ai fini dell’invecchiamento attivo e della solidarietà intergenerazionale”. In questo caso viene fatto un focus particolare sulla formazione e sulla trasmissione del *know how* aziendale da parte del lavoratore anziano *part timer* nei confronti del giovane neo-assunto. Quest’ultimo deve “comunque acquisire, al termine del periodo incentivato ai fini contributivi ed in proporzione alla durata dello stesso, una professionalità di livello pari a quella del lavoratore anziano in forza di formazione o addestramento professionale operato anche attraverso il diretto affiancamento del medesimo lavoratore anziano ovvero di altro lavoratore con mansioni di *tutor*. Il *tutor* deve verificare i progressi nell’apprendimento professionale maturati dal lavoratore giovane e riferirli alla direzione aziendale.

Proprio per questo motivo, al momento dell’assunzione viene predisposto dall’impresa un piano formativo individuale recante l’indicazione nominativa del lavoratore designato quale *tutor* e l’individuazione dell’obiettivo professionale da conseguire”. Nel caso di questo disegno si era inoltre ipotizzato, per assicurare alle iniziative le risorse finanziarie necessarie, di istituire appositamente, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un fondo denominato “Fondo nazionale a sostegno del pensionamento flessibile e della solidarietà intergenerazionale”.

*2. L’idea di staffetta generazionale ha ancora ragion d’essere vista l’evoluzione delle competenze?*

I dati evidenziano come la crisi economica e dell'occupazione colpisce tutti ma soprattutto i gruppi più deboli. Negli ultimi anni si sono aggravate, in particolare, le situazioni di giovani e anziani.

In molti hanno ritenuto che l'aumento dei requisiti per l'accesso alle prestazioni previdenziali e, in generale, la nuova normativa ha provocato blocchi di *turnover* che hanno ridotto le possibilità di accesso dei giovani al mercato del lavoro, già diminuite per la crisi economica.

In passato per risolvere questo, apparente, problema si è fatto un massiccio ricorso ai prepensionamenti ed agli 'scivoli', misure decisamente antieconomiche in quanto oltre a versare ai lavoratori cinquantenni un importante incentivo all'uscita dal mercato del lavoro, si doveva provvedere poi per un periodo più lungo alle prestazioni previdenziali.

Ancora, accanto alla preoccupazione sopra cennata, inizia a farsi spazio l'idea che anche il progresso scientifico e tecnico produrrà una disoccupazione 'tecnologica'<sup>275</sup>.

Appare pertanto doveroso fare delle precisazioni. L'idea che il tardo ritiro dalla vita attiva dei lavoratori maturi limiterebbe l'occupazione giovanile si basa su una nozione statica del mercato del lavoro, la cd. «Lump of Labor Theory», che si basa sull'ipotesi che nel mercato del lavoro vi sia uno 'stock' fisso<sup>276</sup> di lavoro. Un secolo di teoria economica ha considerato questa ipotesi concettualmente fallace, nonchè del tutto priva di fondamento anche nelle indagini empirica. Il mercato del lavoro infatti è dinamico, la forza lavoro e l'economia si adattano reciprocamente nel medio-lungo termine.

Non c'è una perfetta sostituzione fra l'occupazione dei lavoratori anziani e dei giovani, in quanto sono complementari: le coorti *estreme* sono destinate a rispondere ad una domanda di

---

<sup>275</sup> Si veda la ricerca del WORLD ECONOMIC FORUM, *The future of jobs. Employment skills and work force strategy for the fourth industrial revolution*.

<sup>276</sup> Questa nozione dello *stock* fisso di lavoro è stata applicata, senza risultati, anche agli effetti che la pressione degli immigrati eserciterebbe sul mercato del lavoro: la concorrenza degli immigrati abbasserebbe i salari e consentirebbe a queste persone di aggiudicarsi posti di lavoro sottraendoli ai nativi. Diversi studi hanno dimostrato che questo effetto è minimo. Si veda a tal proposito: DOCQUIER, OZDEN, PERI, *The Labour Market Effects of Immigration and Emigration in OECD Countries*, in *Economic Journal*, Royal Economic Society, vol. 124/2014, p. 1106 e ss.

lavoro differente, che sarà sempre più diversa con l'avanzare della tecnologia. Anzi, il progresso tecnico *skill-based*, che caratterizza l'attuale fase storica andrà a ridurre ulteriormente la sostituibilità tra lavoratori di diverse età.

Ancora, uno studio<sup>277</sup> che utilizza dati Ocse per un'indagine comparativa, ha dimostrato come mantenere per più tempo i lavoratori più anziani nella forza lavoro aiuti in realtà entrambe le categorie di lavoratori. Il pensionamento anticipato, infatti, non solo non aumenta l'occupazione per i giovani, ma contribuisce ad aggravare il peso contributivo per le generazioni attive nonché influisce negativamente sull'importo della pensione e sul conseguente tenore di vita nell'ultima fase dell'esistenza.

Per quanto riguarda, invece, il progresso tecnologico questo ha effetti discordanti sull'occupazione<sup>278</sup>: infatti, distrugge e ricrea lavoro quando subentra un nuovo modo di produrre, rialloca le risorse e genera nuovi profili professionali e nuovi settori industriali mediante la creazione di una domanda rivolta a nuovi beni e servizi.

Il vero problema sta nel fatto che l'accelerazione digitale esercita una forte pressione sul mercato del lavoro producendo un *gap* sempre più marcato tra chi ha competenze tecnologiche e digitali e chi no. Questa trasformazione delle mansioni<sup>279</sup> e la riduzione dei posti di lavoro saranno soggette ad un'accelerazione nei prossimi dieci anni, in quanto ci troveremo a svolgere lavori e ad adempiere compiti che oggi ancora non esistono. Le istituzioni e i percorsi di formazione devono pertanto aiutare i lavoratori ad acquisire le competenze necessarie per sopravvivere nella transizione. In aggiunta va considerato che in molte parti del mondo i mercati del lavoro non tengono il ritmo con la rapida evoluzione

---

<sup>277</sup> BÖHEIM, *The Effect of Early Retirement Schemes on Youth Employment*, IZA World of Labor, 2014.

<sup>278</sup> Nel 1821 David Ricardo temeva che avvenisse una sostituzione dei lavoratori con le macchine, creando uno squilibrio strutturale nella società. Anche John Maynard Keynes il secolo successivo prevedeva disoccupazione tecnologica diffusa. In realtà questo non è mai avvenuto in quanto la rivoluzione tecnologica ha influenzato tutti i mercati e tutti i fattori produttivi, portando ad un generale aumento dell'efficienza che ha ridotto il prezzo di alcuni beni facendo aumentare il reddito reale delle persone e, conseguentemente, la domanda di altri beni e di altri consumi.

<sup>279</sup> BROLLO, *La disciplina delle mansioni dopo il jobs act*, in ADL, fasc. 6/2015, p. 1156 e ss.

dell'economia globale: assistiamo ad un vero e proprio disallineamento in cui milioni di persone non trovano lavoro, e settori tecnologici che non riescono a coprire le nuove posizioni che si aprono.

L'Unione Europea prevede che, entro il 2020, 900mila posti di lavoro dell'ambito dell'economia digitale rimarranno vacanti in Europa. Ancora, è stato dimostrato che l'innovazione non necessariamente è in contrasto con l'economia tradizionale; infatti è stato calcolato che per ogni posto di lavoro ad alto contenuto tecnologico creato si generano a cascata 4,3 posti di lavoro in altri settori nella stessa regione<sup>280</sup>, a riprova degli effetti di rete sull'economia riconducibili alle tecnologie digitali.

Pertanto i giovani, come gli anziani, dovranno *adattare* le proprie capacità e competenze, per un verso ad una domanda di conoscenze sempre più tecniche e digitali e, per un altro, alla richiesta di saper svolgere i lavori tradizionali, come i servizi alla persona (visto soprattutto l'aumento dell'aspettativa di vita), in un nuovo paradigma più efficiente, ottimizzato e digitalmente avanzato.

In realtà, nonostante il cambiamento del 'terreno di gioco' qui sopra delineato, e nonostante i passati tentativi di staffetta generazionale, mai stati performanti, gli italiani non sembrano voler abbandonare il binomio lavoratore anziano/lavoratore giovane: prova ne sono i progetti regionali ed alcuni accordi collettivi, oggetto di trattazione nel successivo paragrafo.

### *3. Le nuove staffette: i progetti regionali e gli accordi collettivi*

Negli ultimi anni è stato dato l'avvio a dei c.d. patti generazionali, per cui sono state stanziare risorse statali nell'ottica della sottoscrizione di accordi fra le Regioni e le parti sociali

---

<sup>280</sup> *Alimentare il digitale. Il futuro del lavoro e della competitività dell'Italia*, Rapporto Unioncamere 2015, maggio 2015.

finalizzati a realizzare una specie di *staffetta generazionale*: la logica è quella di evitare il tipico e repentino *turn-over*, predisponendo un sistema graduale di trasmissione del *know-how* aziendale, in una visione di solidarietà intergenerazionale e di valorizzazione delle competenze e delle risorse.

Il Decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 807/2012 ha introdotto infatti la possibilità di usufruire le risorse assegnate alle Regioni per coprire l'integrazione contributiva dei lavoratori anziani che accettino *volontariamente* un contratto di lavoro a tempo parziale a fronte dell'assunzione di lavoratori giovani con contratto subordinato a tempo indeterminato, anche sotto forma di apprendistato. L'obiettivo è quello di incrementare l'occupazione dei giovani mediante il bilanciamento con l'estensione della vita attiva dei lavoratori anziani, da sostenere con adeguati strumenti di *active ageing*.

Il D.D. n. 807/2012 definisce "lavoratore anziano" il soggetto con più di 50 anni di età e per "giovane" il disoccupato o inoccupato fra i diciotto ed i venticinque anni compiuti o, se in possesso di un diploma universitario di laurea, fino a ventinove anni compiuti.

Inoltre, fra le linee guida al D.D. n. 807/2012 vengono fornite le istruzioni operative per il trasferimento delle risorse stanziare con il Decreto Direttoriale n. 481/2012: le Regioni nonché le Province autonome interessate all'attivazione della staffetta generazionale devono inviare al Ministero del lavoro un'apposita comunicazione, indicando le risorse da destinare ad ognuna delle misure previste per il ricambio generazionale, questo perché i citati decreti direttoriali offrono l'opportunità di attivare diverse tipologie di intervento consistenti nel riconoscimento di incentivi all'assunzione: ad esempio la corresponsione di una misura di sostegno al reddito, il versamento di un'integrazione contributiva a titolo di contribuzione volontaria, ... .

Questo tipo di incentivi è riconosciuto, nel rispetto della normativa comunitaria e nazionale, ai soggetti aventi diritto a seguito di apposita procedura ad evidenza pubblica rivolta alle

imprese. A questo proposito, va precisato che, nonostante la procedura avvenga per il tramite dell'impresa, i beneficiari degli incentivi sono i lavoratori giovani e anziani: infatti l'impresa che aderisce allo strumento in commento non gode di alcun vantaggio economico che possa alterare la libera concorrenza del mercato perciò non può essere ricompresa nella disciplina dei cd. "aiuti di Stato".

L'iter, come appena descritto, è complesso: i decreti direttoriali, in osservanza al principio di sussidiarietà, rimettono a specifiche intese tra regione (o provincia autonoma) e parti sociali le modalità di attuazione dell'intervento per adattarle alle specifiche esigenze territoriali. Può costituire oggetto dell'accordo l'impegno del lavoratore anziano beneficiario a fare da *tutor* al giovane, l'incarico aziendale a fornire percorsi formativi al lavoratore anziano beneficiario l'importo, il numero massimo di mensilità riconoscibili a titolo di integrazione contributiva al lavoratore anziano, l'eventuale partecipazione finanziaria del datore di lavoro, il numero massimo di lavoratori beneficiari per ogni azienda.

I decreti direttoriali impongono un saldo occupazionale positivo, che va garantito dalle parti per tutta la durata del periodo d'integrazione contributiva al lavoratore anziano. Nel caso in cui pertanto il lavoratore si dimettesse o fosse licenziato, il datore di lavoro è obbligato a ripristinare la situazione di saldo positivo mediante una nuova assunzione.

La riduzione dell'orario dei lavoratori anziani non può essere superiore al 50% e, salvo previsioni migliorative a livello territoriale, può essere riconosciuto un periodo di integrazione contributiva compreso fra le dodici e le trentasei mensilità.

L'INPS svolge un ruolo chiave di controllo e monitoraggio sull'insieme delle attività connesse.

Anche le aspettative relative ai patti generazionali sono state però tradite, in quanto nonostante le numerose adesioni alle iniziative regionali, le sottoscrizioni sono state veramente esigue.

Diverse sono le cause di questo insuccesso: in primo luogo l'insufficiente sostegno al reddito del lavoratore anziano che accetta la riduzione dell'orario di lavoro, visto il periodo congiunturale, ed a seguire i lunghi tempi procedurali dovuti soprattutto al doppio passaggio dei fondi dallo Stato alla regione, o provincia autonoma, e, successivamente, da quest'ultima all'INPS.

Accanto a questi progetti regionali, si nota l'emersione di contratti collettivi aziendali che si pongono l'obiettivo di gestire il ricambio generazionale<sup>281</sup>, contemperandolo con le esigenze di *active ageing*: questa può essere forse la nuova *mission* delle parti sociali da percorrere per attrarre nuovi iscritti.

Si sono riscontrate prove di staffetta anche tramite il CCNL Chimico Farmaceutico 2013-2015, che ha previsto un "Progetto Ponte", basato "sulla disponibilità dell'azienda ad investire in nuove assunzioni di giovani in cambio della disponibilità di lavoratori anziani in forza a trasformare, in vista della pensione, il proprio contratto da *full-time* a *part-time*".

Va evidenziato però che nella maggior parte dei casi l'elemento comune è la previsione della sussistenza di un legame familiare fra il giovane e l'anziano.

#### 4. *Uno sguardo ad oltralpe: le contrat de génération*

Si segnala che se volgiamo lo sguardo a strumenti che perseguono la stessa *ratio* oltralpe, la situazione non migliora di molto.

L'ordinamento francese infatti, con la legge n. 185/2013, ha introdotto dal primo marzo 2013 il contratto di generazione<sup>282</sup>, una misura in materia di solidarietà intergenerazionale

---

<sup>281</sup> Fra questi troviamo ad esempio Piano strategico Electrolux 2014-2017, l'ipotesi di accordo per la staffetta generazionale Luxottica del 30 ottobre 2015.

<sup>282</sup> JOLIVET, THE'BAULT, *Le contrat de génération: une occasion manquée pour la transmission professionnelle?*, in *La Revue de l'Ires*, 2014/1, 80; ALLE'GRE, COCHARD, PLANE, *Quels effets du "contrat de génération" sur l'emploi et les finances publiques?*, in *Revue de l'OFCE*, 2012/8, 1.

fortemente voluta dal governo Hollande. L'obiettivo della previsione è quello di facilitare l'inserimento lavorativo dei giovani attraverso un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e di favorire contemporaneamente l'assunzione o il mantenimento al lavoro di lavoratori maturi, nonché di assicurare a cascata la trasmissione del know-how e delle competenze tra le due generazioni.

Il contratto di generazione è frutto della concertazione tra governo e parti sociali: infatti, a seguito della conferenza sociale del 9 e 10 luglio 2012, il governo ha redatto un documento di orientamento il successivo settembre avente lo scopo di fissare un quadro chiaro per la negoziazione interprofessionale. Sulla base di questi orientamenti, i principali sindacati rappresentativi dei datori di lavoro e dei lavoratori hanno firmato all'unanimità un Accordo Nazionale Interprofessionale (A.N.I.) sul contratto di generazione, tradottosi successivamente nella citata L. n. 185/2013<sup>283</sup>.

La legge impone diverse modalità di attivazione del contratto di generazione la cui discriminante è la dimensione aziendale. Al fine di facilitare le piccole e medie imprese, cioè quelle con meno di 300 dipendenti, costituenti la quasi totalità delle imprese francesi, il 98,5%, la norma riconosce loro una sovvenzione statale.

Nelle imprese che occupano fino a 50 lavoratori sono previste condizioni minime di accesso ai benefici: è sufficiente infatti costituire un binomio lavoratore anziano/lavoratore giovane, mentre non è necessario né esperire una negoziazione sindacale, né presentare un accordo o un piano, in quanto queste realtà non sempre dispongono di un rappresentante sindacale. Le imprese sono incentivate ad assumere a tempo indeterminato e pieno un giovane di età inferiore ai 26 anni (o inferiore ai 30 anni, nel caso di lavoratore riconosciuto disabile) nonché

---

<sup>283</sup> Questa legge è stata successivamente modificata dalla legge del 5 marzo 2014 e dal decreto del 12 settembre 2014.

a mantenere al lavoro un lavoratore over 57 (over 55 anni in caso di lavoratori portatori di handicap).

L'incentivo riconosciuto alle imprese è di 4.000 euro per ciascuna coppia lavoratore giovane/lavoratore anziano, per 3 anni, e corrisponde indicativamente ad una riduzione del costo del lavoro compresa tra il 14 e il 20%.

Nel caso l'impresa non abbia all'interno del suo organico lavoratori anziani, è possibile procedere all'assunzione di nuovi lavoratori over 55. Il lavoratore senior del binomio dovrà accompagnare il giovane assunto nel suo percorso di inserimento in azienda; può essere previsto che l'affiancamento e il trasferimento di competenze possa essere effettuato anche da un altro lavoratore che non sia parte del contratto di generazione, ma che abbia le competenze necessarie per favorire l'inserimento del giovane. Ancora, sempre per le imprese che occupano meno di 50 dipendenti, è prevista un'ulteriore tipologia di accordo: il contratto di trasmissione, attraverso il quale un imprenditore, prossimo al pensionamento e senza successori, si impegna a formare un giovane under 26 in vista del passaggio generazionale dell'impresa.

Per quanto riguarda le imprese o i gruppi di imprese che occupano da 50 a 299 lavoratori, l'aiuto finanziario dello Stato (pari anche in questo caso a 4.000 euro per tre anni) è condizionato all'effettuazione di una valutazione intergenerazionale precedente alla stipula di un accordo collettivo di contratto di generazione, o alla definizione di un piano di azione di impresa o di un accordo di settore. Il contributo finanziario infatti viene erogato solo successivamente alla validazione dell'accordo collettivo "contratto di generazione" da parte dell'autorità amministrativa competente, o del piano di azione.

Alle imprese o ai gruppi di imprese con più di 300 dipendenti non è riconosciuto l'incentivo statale.

Le imprese sono tenute ad attuare accordi collettivi di generazione che contengano obiettivi in materia di *age management*, in quanto se successivamente ad apposita verifica da parte delle autorità competenti dovesse riscontrarsi inadempimento da parte dell'impresa vi è l'irrogazione di sanzioni finanziarie, che possono raggiungere il 10% dell'ammontare degli esoneri contributivi di cui gode l'azienda datrice, o l'1% delle retribuzioni lorde del periodo in cui l'impresa non era coperta da un accordo o piano d'azione. L'incentivo economico non può essere riconosciuto alle imprese che nei sei mesi precedenti alla sottoscrizione di un accordo generazionale abbiano provveduto a licenziamenti.

Inoltre, l'impresa che beneficia dell'incentivo non potrà licenziare un dipendente anziano (salvo in casi eccezionali), pena la perdita dell'incentivo stesso. Nel caso in cui, invece, il lavoratore anziano maturi i requisiti pensionistici prima del termine del contratto di generazione, l'impresa continuerà a percepire l'aiuto finanziario destinato al giovane associato al lavoratore anziano. Ancora, nel caso in cui il giovane lasci il posto di lavoro prima dello scadere dei tre anni e senza essere sostituito da un altro lavoratore giovane, il sostegno finanziario all'impresa viene sospeso.

Nonostante negli anni l'incentivo sia raddoppiato, l'obiettivo né annuale, né complessivo è stato raggiunto. Le imprese hanno lamentato la complessità dello strumento, che ha fatto passare in secondo piano la misura dell'incentivo, nonché ha pesato molto l'esclusione dell'incentivo per le grandi imprese che hanno ritenuto la misura più un obbligo che un'opportunità. Ancora, il monitoraggio<sup>284</sup> ha evidenziato che i due terzi dei giovani che ne hanno beneficiato erano in realtà già presenti nell'organico dell'impresa prima della stipulazione dei contratti di generazione, ma con contratto a tempo determinato o con contratto di formazione in alternanza.

---

<sup>284</sup> Si veda il rapporto pubblico annuale del 2016 *Le contrat de génération: les raisons d'un échec*, disponibile all'indirizzo [www.ccomptes.fr](http://www.ccomptes.fr)

## II parte

In questa sezione si vuole cercare di individuare possibili nuove vie per realizzare schemi di pensionamento flessibile. I percorsi possono essere diversi ed eterogenei fra loro.

### 1. *Il part-time agile*

Attraverso il sempre maggiore ricorso a strumenti tecnologici e alla cd. digitalizzazione dell'attività lavorativa, è in atto un mutamento delle tradizionali forme di organizzazione del lavoro. Da una rigida separazione fra vita lavorativa e vita privata, stiamo assistendo ora ad un'ibridazione: cambiano infatti i luoghi di lavoro visto che il lavoro in rete sarà sempre più mobile, nonchè prestato fuori dell'ufficio e fuori dell'orario sottoposto al controllo datoriale. In questo contesto, si è diffuso il cd. lavoro agile, cioè una *modalità* di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che risponde a diverse esigenze quali incrementare la competitività, dal lato datoriale, e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, dal lato dei lavoratori (art. 18 D. Lgs. n. 81/2017).

Tale modalità, sviluppatasi grazie ad una serie di accordi aziendali, ha visto solo nel 2017 il riconoscimento legale ad opera della legge 22 maggio 2017, n. 81, recante, oltre a una prima regolamentazione del lavoro autonomo, un'apposita disciplina del lavoro agile<sup>285</sup>.

---

<sup>285</sup> PERUZZI, Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?, in DSL, 2017, 1, <http://ojs.uniurb.it/index.php/dsl/article/download/960/904>; TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 335/2017; SANTORO-PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 327/2017; PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 341/2017.

La modalità agile è oggetto di un accordo fra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile ausilio di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

In questo contesto, nell'ottica di delineare diverse alternative per i lavoratori maturi che si trovano a lavorare fino all'età pensionabile, ma magari fortemente demotivate in quanto molto assorbite nel tempo libero da impegni di cura e conciliazione, una soluzione potrebbe essere il *part time* in modalità agile.

Delle prime criticità possono essere però colte nel disciplinare l'accordo fra le parti del lavoro a tempo parziale in modalità agile in quanto a prima vista i requisiti essenziali da un lato della tipologia contrattuale, dall'altro della modalità sono speculari.

In particolare, nel contratto di lavoro a tempo parziale, ai sensi dell'art. 5 c.2 D. Lgs. n. 81/2015, dev'essere contenuta la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della *collocazione temporale dell'orario* con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Nel caso in cui questa manchi, ai sensi dell'art. 8, c. 2 del D. Lgs. n. 81/2015, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro.

Per quanto riguarda, invece, la modalità di lavoro 'agile', l'art. 18, c. 1 della L. n. 81/2017 cita che la prestazione può essere svolta *senza* precisi vincoli di orario, ma con la precisazione che l'accordo individuale deve contenere, ai sensi dell'art. 19, c. 1, L. n. 81/2017, *i tempi di riposo* del lavoratore per assicurargli il diritto alla disconnessione.

Come poter dunque conciliare i requisiti del contratto di lavoro a tempo parziale con quelli dell'accordo sulla modalità agile?

Utilizzando i principi generali del diritto, si può sostenere che il D. Lgs. n. 81/2015, in cui vengono regolate le diverse tipologie contrattuali fra cui il *part time*, è una regola generale dell'ordinamento, mentre la L. n. 81/2017 è una legge speciale. In questo modo attraverso il ricorso alla legge speciale, posso legittimamente derogare alle previsioni della norma generale.

Nell'accordo relativo alla modalità agile pertanto non indicherò la collocazione della prestazione lavorativa, ma indicherò solamente la durata settimanale della prestazione (di fatto già risultante dal contratto individuale di lavoro a tempo parziale) ed i tempi di riposo. In questo modo vado ad individuare, per differenza rispetto ai tempi di riposo, delle fasce orarie in cui il mio lavoratore è libero di scegliere quando lavorare.

Questa strutturazione dell'accordo sembra rispondere alla necessità di entrambe le norme citate, in quanto il principio stabilito dalla sentenza della C. Cost. 210/1992, vuole che l'indicazione della collocazione della prestazione nel contratto di lavoro a tempo parziale serva ad individuare il diritto del lavoratore al tempo libero per coltivare le esigenze di cura, familiari, di un eventuale altro lavoro a tempo parziale. Avendo individuato nell'accordo i tempi di riposo, il principio posto a suo tempo dalla C. Cost. risulta rispettato.

Ancora, nel caso in cui non si condividesse il principio legge generale/legge speciale, si potrebbe eccepire che mancando un requisito essenziale del contratto di lavoro a tempo parziale, cioè l'indicazione della precisa collocazione, si correrebbe il rischio di essere sanzionati. In questo caso sarebbe però il giudice a determinare la modalità temporale di svolgimento della prestazione, e potrebbe individuarla nella modalità agile.

Inoltre, l'impresa datrice, a livello aziendale o territoriale, potrebbe stipulare un accordo collettivo di prossimità ex art. 8 D. L. n. 138/2011 (avente oltretutto efficacia *erga omnes*) prevedendo espressamente la deroga al D. Lgs. n. 81/2015 per quanto attiene l'indicazione

della collocazione. La deroga sarebbe legittima in quanto né la direttiva n. 97/81/CE, né la costituzione (anche rileggendo le argomentazioni della C. Cost.) nulla dicono sulla necessaria indicazione della collocazione relativamente al contratto a tempo parziale.

Inoltre, in questo periodo, la previsione di un *part time* in modalità agile sarebbe sostenuta con appositi incentivi. Infatti il decreto interministeriale Lavoro-MEF adottato il 12 settembre 2017 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 248 del 23 ottobre 2017, prevede delle agevolazioni contributive per le aziende che promuovono misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata tramite la stipula di contratti aziendali. Le misure in oggetto devono essere innovative e migliorative rispetto alle previsioni dei CCNL di riferimento o dalle disposizioni vigenti.

L'incentivo assume la forma dello sgravio contributivo per le imprese che sottoscriveranno e depositeranno, tra il primo gennaio 2017 ed il 31 agosto 2018, dei contratti di prossimità che contengano la previsione di misure volte alla genitorialità<sup>286</sup> o alla flessibilità organizzativa o al welfare aziendale<sup>287</sup>.

Relativamente al tema oggetto della trattazione, risultano più rilevanti le misure contenute nell'area 'flessibilità organizzativa' in quanto vi possono rientrare la previsione di lavoro agile, *part time*, banca ore, flessibilità oraria in entrata e uscita, cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti.

Il beneficio è soggetto al limite delle risorse appositamente allocate e non potrà eccedere in ogni caso il limite del 5% della retribuzione imponibile ai fini INPS.

---

<sup>286</sup> Rientrano in quest'area di intervento le previsioni di estensione del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità, l'estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o di integrazione della relativa indennità, ma anche le previsioni di nidi d'infanzia, asili nido e spazi ludici, percorsi formativi per sostenere il rientro dal congedo di maternità, nonché buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting.

<sup>287</sup> Possono rientrare in quest'area invece le convenzioni per l'erogazione di servizi time saving, convenzioni con strutture per servizi di cura nonché buoni per l'acquisto di servizi di cura.

## *2. Il part-time abbinato agli strumenti previdenziali di uscita anticipata*

Uno schema di pensionamento flessibile potrebbe essere costruito mediante il concorso di diverse misure approfondite precedentemente.

In particolare, i soggetti beneficiari dell'APE sociale, che al momento della domanda dell'indennità sono tenuti a dimettersi, potrebbero successivamente, mediante l'ausilio di accordi *ad hoc* sottoscritti con il datore, riprendere l'attività lavorativa per gli ultimi anni che li separano dalla maturazione del requisito di pensione di vecchiaia. L'attività lavorativa risultante sarebbe un *part time* che permetta loro di percepire al massimo 8.000 euro annuali e rispettare così la regola di cumulo prevista. Nel caso in cui lo stesso lavoratore abbia anche i requisiti per accedere all'APE volontaria potrebbe beneficiarne andando ad incrementare il proprio reddito. In quest'ulteriore ipotesi non scatta il cumulo in quanto prima della maturazione del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia, il lavoratore percepisce non un reddito, ma un prestito corrisposto mensilmente.

Potrebbe poi esserci il caso di un soggetto che, d'accordo con il proprio datore, trasformi il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e che possieda i requisiti per beneficiare dell'APE volontaria. In questo modo il soggetto potrà domandare, nei limiti posti dalla norma, un maggiore o un minore importo a seconda che voglia integrare la sola retribuzione persa con il contratto di lavoro a tempo parziale, o anche la contribuzione<sup>288</sup>.

## *3. Il part-time per i malati cronici abbinato agli strumenti di assistenza*

---

<sup>288</sup> Per integrare la contribuzione persa, il lavoratore dovrà richiedere l'autorizzazione al versamento dei contributi volontari per il rapporto di lavoro a tempo parziale.

E' risaputo che l'età è uno dei fattori che incide sullo sviluppo delle malattie, soprattutto croniche. Normalmente un malato cronico è definito come una «persona affetta da una malattia di lunga durata, tendenzialmente lunga quanto la vita del soggetto. Questa procura invalidità di vario grado; è dovuta a cause non reversibili; richiede speciali forme di riabilitazione; impegna l'interessato ad osservare prescrizioni e, spesso, ad apprendere un nuovo stile di vita (dietetico, relazionale, motorio, ecc.). Necessita di consistenti periodi di controllo, di osservazione e di cura sia a domicilio sia in ambiti specialistici».

La ricerca scientifica negli ultimi decenni ha fatto passi da gigante: nonostante le malattie croniche siano ancora la principale causa di morte al mondo, provocando il 60% dei decessi secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, si registra una sempre maggiore sopravvivenza a queste malattie. Da queste malattie non si guarisce, ma ci si può convivere per anni. Questo, a cascata, porta ad un sempre maggiore fenomeno di comorbilità fra la popolazione.

Il Legislatore del 2015, forse proprio per tenere in considerazione questo fenomeno, ha esteso anche ai soggetti affetti da gravi malattie croniche degenerative ingravescenti il diritto di trasformazione dal tempo pieno al tempo parziale, precedentemente riconosciuto ai soli malati oncologici; questa previsione vuole infatti offrire la possibilità a questi soggetti di continuare a lavorare, ma ad orario ridotto per riuscire a conciliare le esigenze di cura, visto l'importante ruolo che gioca il lavoro nelle vite di ognuno.

Solo con la recente circolare n. 139/2017<sup>289</sup>, al punto 2, l'INPS ha fornito i primi chiarimenti relativi alla definizione di grave malattia cronica degenerativa ingravescente: in particolare si dice che la particolare tutela è riconosciuta ai lavoratori in tutti i casi in cui l'indispensabile

---

<sup>289</sup> La circolare in realtà non riguarda lo specifico caso del diritto soggettivo vantato dai malati cronici alla conversione a tempo parziale, ma dell'art. 8, c. 10, L. 81/2017 che riguarda le prestazioni previdenziali di malattia e degenza ospedaliera ai lavoratori della gestione separata.

percorso clinico-assistenziale della malattia possa venire assimilato, per la gravità delle cure somministrate e della patologia in corso, ad una sorta di “degenza domiciliata”.

Tenendo in considerazione che la qualificazione di una patologia come degenerativa deriva dall’eziologia della stessa, cioè dalla causa, mentre l’ingravescenza dall’entità della sintomatologia, cioè dell’evoluzione dei sintomi, la circolare fornisce una tabella di patologie che rispondono alla definizione data. All’interno della tabella sono elencate una lista di patologie, divise per apparati, che appare essere molto generica e pertanto aperta.

Determinante sarà pertanto la soggettività dei componenti delle commissioni mediche all’occasione della valutazione dello stato di salute di un soggetto che voglia richiedere la trasformazione del rapporto in tempo parziale.

Nell’ottica, anche in questo caso, di voler costruire uno schema di pensionamento flessibile per questi soggetti, va detto che per integrare la retribuzione e la contribuzione persa con la riduzione dell’orario di lavoro possono supplire almeno due misure<sup>290</sup>.

Relativamente alla contribuzione, può venire in aiuto il c. 3 dell’art. 80 della L. 388/2000; il citato comma prevede infatti che per i lavoratori ai quali è stata riconosciuta un’invalidità superiore al 74 per cento è riconosciuto, a fronte di apposita richiesta, per ogni anno di servizio, il beneficio di due mesi di contribuzione figurativa utile ai soli fini del diritto alla pensione e dell’anzianità contributiva. Il beneficio è riconosciuto fino ad un massimo di cinque anni di contribuzione figurativa. Questa misura può risultare molto utile per i soggetti ancora lontani dall’età pensionabile prevista dal trattamento di vecchiaia, che hanno già maturato i 35 anni di contribuzione effettiva ai fini dei requisiti della pensione anticipata, ma non hanno ancora maturato i complessivi 42 anni e 10 mesi di contribuzione.

---

<sup>290</sup> Non si tiene in considerazione la misura dell’APE sociale in quanto ha come presupposto la cessazione dell’attività lavorativa.

Ancora, può intervenire la previdenza complementare per integrare, a scelta dell'assicurato, la retribuzione o la contribuzione<sup>291</sup> persa per il passaggio a tempo parziale. Gli strumenti sono due: il soggetto può richiedere una generica anticipazione del 30 per cento della posizione individuale maturata, successivamente a 8 anni di iscrizione (art. 11, c. 7, punto d) del D. Lgs. n. 252/2005), o il riscatto totale della posizione individuale maturata nel caso in cui la malattia comporti un'inabilità permanente che porti alla riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo.

#### *4. Un sistema di pensionamento progressivo prendendo spunto dalla retraite progressive*

Preme sottolineare che mediante la trattazione delle precedenti casistiche, è emerso, tranne che per i malati cronici, che la possibilità di costruirsi un piano di pensionamento flessibile dipende interamente dall'accordo delle parti e in particolare dal consenso che il datore vorrà o meno concedere.

Sarebbe pertanto auspicabile introdurre nel nostro ordinamento un diritto al lavoro parziale per i lavoratori maturi, magari over 60; questo strumento potrebbe costituire infatti un valido approccio per consentire alle persone di lavorare più a lungo di quanto sarebbe stato loro possibile se avessero continuato a lavorare a tempo pieno.

A questa previsione poi, potrebbero essere affiancate due tipi di misure.

La prima misura potrebbe essere quella degli anticipi pensionistici, volontari o sociali, ma con delle accortezze: non andrebbe previsto nel caso dell'anticipo sociale il requisito della cessazione del rapporto di lavoro al momento della domanda, potendolo poi riprendere nei limiti degli 8.000 euro annui; nel caso dell'anticipo volontario, invece, bisognerebbe mettere

---

<sup>291</sup> Per integrare la contribuzione persa, il lavoratore dovrà richiedere l'autorizzazione al versamento dei contributi volontari per il rapporto di lavoro a tempo parziale.

dei paletti alla fruizione che è ad oggi, come evidenziato in precedenza, troppo libera e dunque potenziale oggetto di utilizzo da parte dei soggetti che non ne hanno effettivamente bisogno.

Bisognerebbe prevedere per entrambe le tipologie di anticipo una obbligatoria fruizione parziale: in questo modo infatti più persone potrebbero beneficiare delle risorse stanziare per queste misure, si contrasterebbero i prepensionamenti, che destabilizzano il già debole equilibrio del sistema previdenziale, ed i lavoratori potrebbero lavorare fino all'età legale di pensionamento ma a prestazione ridotta, quindi più sostenibile.

La seconda misura potrebbe essere basata sul modello francese della pensione progressiva: prevedere negli anni di lavoro a tempo parziale e fino alla maturazione del requisito anagrafico, a fronte di un importante montante contributivo accantonato, l'erogazione di un anticipo pensionistico che, cumulato con la retribuzione parziale del *part time*, possa garantire al lavoratore la stabilità della retribuzione e continuare ad incrementare il montante contributivo.

La pensione progressiva<sup>292</sup> è infatti una liquidazione provvisoria del montante contributivo a tempo determinato. La percezione di questo assegno previdenziale è subordinata allo svolgimento di un'attività a tempo parziale durante gli ultimi anni di lavoro. La *ratio* della previsione è pertanto quella di rispettare l'età legale per cessare l'attività lavorativa ed accedere alla prestazione previdenziale definitiva (62 anni per la pensione di vecchiaia), ma andando a diminuire il carico di lavoro degli ultimi anni senza avere una riduzione del reddito complessivo mensile.

---

<sup>292</sup> Le norme di riferimento sono: articles L351-15 et R351-16 CSS pour Bénéficiaires, suspension et fin du paiement de la retraite progressive, articles R351-39 à R351-44 CSS pour Bénéficiaires, demande, montant de la pension, démarches en cas de changement de la situation et date de fin de versement de la pension de retraite progressive, article D351-15 CSS pour Liquidation définitive de la pension de retraite, Circulaire Cnav n. 2014-65 du 23 décembre 2014 relative à la retraite progressive dont la date d'effet est fixée à partir du 1er janvier 2015.

I requisiti per beneficiare di questa misura sono: avere almeno 60 anni, aver maturato un'anzianità contributiva di almeno 150 trimestri (37 anni e mezzo), essere impiegato con un unico contratto di tipo subordinato a tempo parziale, compreso fra il 40 e l'80 per cento dell'orario normale. Non possono invece beneficiare di questo strumento i dirigenti, i lavoratori non subordinati.

Annualmente va dimostrata la costanza dell'impiego a tempo parziale. Nel caso in cui non si adempia, il beneficio è sospeso.

La pensione progressiva può cumularsi alla retribuzione a tempo parziale nel limite della retribuzione che avrebbe percepito il lavoratore se avesse continuato a lavorare a tempo pieno.

La pensione progressiva è determinata applicando la stessa formula di calcolo della pensione ordinaria di vecchiaia.

La pensione progressiva viene sospesa se l'assicurato riprende un'occupazione a tempo pieno o nel caso in cui svolga un'ulteriore attività a tempo parziale, in aggiunta a quella per la quale ha beneficiato della 'frazione pensionistica'.

Al momento della maturazione del requisito pensionistico, sarà calcolato l'assegno definitivo. Si capisce dunque che molte possono essere le strade da percorrere, ma è giunto il momento di fare le adeguate scelte. Attraverso questa Fase 2, le parti sociali ed il Governo possono davvero introdurre delle integrazioni all'attuale sistema previdenziale improntato ai principi della sostenibilità finanziaria e dell'equità sociale.

## Bibliografia

AA.VV. in *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro nel Jobs Act 2, commento al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150*, a cura di GHERA e GAROFALO, Cacucci Editore, 2016.

AA.VV. in TURSI (a cura di), *La nuova disciplina della previdenza complementare*, Commentario sistematico al D. lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, in Nuove Leggi Civ. Comm., 2007.

ABBURRA', *Prepensionamenti, rimedio peggiore del male*, Politica ed economia, fasc. 1/1991, p. 13 e ss.

ALLE'GRE, COCHARD, PLANE, *Quels effets du "contrat de génération" sur l'emploi et les finances publiques?*, in Revue de l'OFCE, 2012/8, 1.

ALTIMARI, *Orientamenti giurisprudenziali in materia di previdenza complementare*, in Riv. Dir. Sic. Soc., 2013, p. 195 e ss.

Alvaro, Rebonato, *Farsi carico. Prendersi cura*, Armando, Roma, 2007.

BAVARO, *Il lavoro part-time dopo il D.Lgs. n. 81/2015*, in GHERA, GAROFALO, *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Bari, 2015, 215 ss.

BAVARO, *La riforma del part-time*, in CARINCI (& cura di), *Orario di lavoro: legge e contrattazione collettiva*, Milano, 2001, 173.

Becciu, Colasanti, *L'invecchiamento attivo: la prospettiva psicologica*, in Rassegna CNOS, 2012, 3.

BIAGI (a cura di), *Il lavoro a tempo parziale*, Milano, 2000, Introduzione.

BOLEGO, *Il lavoratore*, in CENDON (a cura di), *Il diritto privato nella giurisprudenza: Lavoro*, II, Milano, 2009, 100.

BONARDI, *Povere vecchie. L'età pensionabile nella prospettiva di genere*, in VTDL, fasc. 1/2017, p. 113 e ss.

BORTONE, *Una lettura di genere del Protocollo del 23 luglio 2007*, in PERULLI (a cura di), *Le riforme del lavoro. Dalla Legge finanziaria 2007 al protocollo sul welfare*, Milano, 2007, 53.

- BOSCATI, FERRARIO, *Il lavoro a tempo parziale*, in CARINCI, PIZZOFFERRATO (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Torino, 2010, 537 ss.
- BRACALENTE, MARBACH, *Il part-time nel mercato italiano del lavoro*, Milano, 1989.
- BROLLO, *Il lavoro a tempo parziale*, in CARINCI, *Diritto del lavoro: commentario*, II, *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, curato da CESTER, 2° ed., Torino, 2007, 1301 ss.
- BROLLO, *Il lavoro a tempo parziale: D.Lgs. n. 61/2000*, Milano, 2001.
- BROLLO, *Il lavoro subordinato a tempo parziale*, Napoli, 1991.
- BROLLO, *Introduzione a Il lavoro a tempo parziale*, curato da BROLLO, Milano, 2001, 3 ss.
- BROLLO, *La riforma del lavoro a tempo parziale: le nuove flessibilità*, in *Lav. Giur.*, 2004, 252.
- BROLLO, *Part time*, in CARINCI, *Diritto del lavoro: commentario*, II, *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, curato da CESTER, Torino, 1998, 453 ss.
- BROLLO, *Part-time e lavoro intermittente alla prova dei numeri*, in *ADL.*, 2015, 6, p. 1245 ss.
- CALAFÀ, *Il sostegno della genitorialità dopo il Jobs Act*, in *Lav. Giur.*, 2015, 887.
- CALAFÀ, *Lavoro a orario ridotto e flessibile: Lavoro a tempo parziale (artt. 4-12)*, in CARINCI (a cura di), *Commento al D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT Labour Studies e-book series n. 48, ADAPT University Press, Modena, 2015, 98 ss.
- CANAVESI, *Età pensionabile, prosecuzione del rapporto fino a settant'anni e licenziamento nella riforma pensionistica del 2011*, in *Diritto delle relazioni industriali*, fasc. 3/2013, p. 665 e ss.
- CANAVESI, *La Rete nazionale dei servizi per le politiche per il lavoro e il riordino degli incentivi all'occupazione*, in *Ammortizzatori sociali e politiche attive per il lavoro*, a cura di FIORILLO, PERULLI, 2017, p. 127 e ss.
- CAPPELLARI, *Il costo sostenuto dallo Stato per le politiche di prepensionamento: un confronto con la CIGS*, *Economia e lavoro*, fasc. 3/1988, p. 95 e ss.
- CARINCI F., ZAMPINI, *La previdenza complementare – Uno sguardo di sintesi a vent'anni dal d. leg. 124/1993*, in *Lav. Giur.*, 2013, p. 437 e ss..

CARINCI, *Jobs Act, atto II: la legge delega sul mercato del lavoro*, in ADL, Fasc. 1/2015, p. 1 e ss.

Casillo, *Benessere pensionistico e scarsità delle risorse dopo la l. 214/2011*, in *Diritti lavori mercati*, 2014, 1.

Casillo, *Profili di (in)sostenibilità giuridica e sociale dell'attuale tutela pensionistica di vecchiaia*, in *Diritti lavori mercati*, 2014, 3.

CATTABRIGA, *I rapporti di lavoro speciali: Il lavoro a tempo parziale*, in CARINCI, PIZZOFERRATO (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Torino, 2015, 218 ss.

CIMAROSTI, *Donne e giovani ignorati, tra finta 'staffetta generazionale' e part time agevolato al maschile*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, fasc. 10/2016, p. 863 e ss.

CIMAROSTI, *Il part-time dopo il Jobs Act*, in *Lav. Giur.*, 2015, n. 10, 887.

CINELLI, *Appunti per un dibattito sulla previdenza integrativa*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1987, I, p. 888 e ss.

Cinelli, *Gli ammortizzatori sociali nel disegno di riforma del mercato del lavoro*, RDSS, 2012, 2, 227 ss.

Cinelli, *La Riforma delle pensioni del "Governo tecnico". Appunti sull'art. 24 della legge n. 214 del 2011*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, 2.

CIOCCA, *Le prestazioni*, in BESSONE, F. CARINCI (a cura di), *La previdenza complementare*, in *Diritto del lavoro*, commentario diretto da CARINCI F., IV, Torino, 2004.

Colasanto, Marcaletti, *Lavoro e invecchiamento attivo. Una ricerca sulle politiche a favore degli over 45*, FrancoAngeli, Milano, 2007.

De Rosa, Tibaldi, *Partecipazione al lavoro, invecchiamento attivo e transizione verso la pensione della popolazione over 50*, in *Osservatorio Isfol*, IV (2014), n. 1-2;

DI STASI, *Ammortizzatori sociali e solidarietà post industriale*, Bari, 2013.

Docquier, Ozden, Peri, *The Labour Market Effects of Immigration and Emigration in OECD Countries*, in *Economic Journal*, Royal Economic Society, vol. 124/2014, p. 1106 e ss.

- FAIOLI, REITANO, *I fondi bilaterali di solidarietà nel Jobs Act. Problemi giuridici e analisi economica*, Working Papers Fondazione G. Brodolini, n. 9 (2015).
- Ferrante, *Invecchiamento attivo e prolungamento della vita lavorativa*, in AA.VV., Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale, Jovene, Napoli, 2011.
- Ferraro, *Ammortizzatori sociali e licenziamenti collettivi nella riforma del mercato del lavoro*, MGL, 2012, 6, 490 ss.
- FERRARO, *Crisi occupazionali e tecniche di tutela*, in WP Csdle “Massimo D’Antona”, 2013, n. 189, p. 27 e ss.
- FERRARO, *Tipologie di lavoro flessibile*, 2° ed., Torino, 2004, 57 ss..
- FIORILLO, PERULLI, *La riforma del mercato del lavoro*, Torino, 2014, 68.
- Foster, Walker, *Active and Successful Ageing: A European Policy Perspective*, in Gerontologist, 55(1), 2015.
- GAETA — TESAURO, *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, in GIUGNI, *Dottrina e giurisprudenza del diritto del lavoro*, 1, Torino, 1993, 210.
- GAROFALO, *Il contratto di solidarietà espansiva*, a cura di. Balletti e Garofalo, *La riforma della Cassa integrazione guadagni nel Jobs Act 2*, Bari, 2016, p. 347 e ss.
- Garofalo, *Il finanziamento delle misure di sostegno al reddito dopo la riforma Fornero*, RGL, 2014, I, 305.
- GAROFALO, *La tutela della disoccupazione involontaria nel Jobs Act 2*, in *Commentario breve alla riforma “Jobs Act”*, a cura di Zilio Grandi e Biasi, Cedam, 2015.
- Garofalo, *La tutela della disoccupazione tra sostegno al reddito e incentivo alla ricollocazione*, in AA.VV., *Il mercato del lavoro*, a cura di Broglio, in *Trattato di diritto del lavoro*, diretto da Persiani, Carinci, Cedam, Padova, 2012, 544 ss..
- Garofalo, *Le politiche del lavoro nel Jobs Act*, in *Jobs Act: un primo bilancio - Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015*, a cura di F. Carinci, p. 89 e ss.

GAROFALO, *Prime riflessioni sul lavoro a tempo parziale e intermittente nel Jobs Act 2*, in [www.annalidipartimentojonico.org](http://www.annalidipartimentojonico.org), Atti del Convegno “*Decreti attuativi del Jobs Act (decreti legislativi nn. 80 e 81/2015)*” organizzato dal Centro Studi Domenico Napoletano, Taranto 10.07.2015, 2015, 3.

GHERA, *Il diritto del lavoro*, Bari, 2006, 352.

GIUBBONI, *I fondi bilaterali di solidarietà nel prisma della riforma degli ammortizzatori sociali*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2014, p. 715 ss.

GIUBBONI, *La previdenza complementare tra libertà individuale ed interesse collettivo*, Bari, 2009.

Goffredo e Meleca, *Gli incentivi all’esodo*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, n. 2/2017, pag. 92 e ss.

JOLIVET, THE’BAULT, *Le contrat de génération: une occasion manquée pour la transmission professionnelle?*, in *La Revue de l’Ires*, 2014/1, 80.

LECCESE, *A volte ritornano: il ‘diritto di ripensamento’ nel lavoro a tempo parziale*, in CHIECO (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro: commentario della legge 28 giugno 2012 n. 92*, Bari, 2013, 97 ss.

LECCESE, *Il lavoro a tempo parziale nel D.Lgs. n. 81/2015*, in FIORILLO, PERULLI (a cura di), *Tipologie contrattuali e la nuova disciplina delle mansioni*, III de *Il nuovo diritto del lavoro*, diretto da FIORILLO, PERULLI, Torino, 2015, 44.

Liso, *Gli ammortizzatori: un cantiere sempre aperto*, RDSS, 2014, 457 e ss.

Liso, *Part-time con anticipazione del pensionamento*, in *Lav. inf.*, 1991, p. 6 e ss.

MAIO, *Le modifiche ai contratti di solidarietà apportate sal d.l. n. 24 del 2014 (cd. decreto Poletti) e dalla legge di conversione n. 78 del 2014*, ADL, fasc. 4-5/2014, p. 956 e ss.; GAROFALO, *Strumenti di flessibilità alternativi alle riduzioni del personale (il contratto di solidarietà difensivo)*, ADL, fasc. 2/2010, p. 353 e ss.

MALANDRINI, *Le prestazioni part-time dopo l’abrogazione del job sharing*, in *Dir. e prat. Lav.*, 2016, n. 3, 148.

MELANDRINI, *Considerazioni sulla regolamentazione dei contratti di solidarietà difensivi nel processo di riforma degli ammortizzatori sociali*, Rivista italiana di diritto del lavoro, fasc. 4/2014, p. 191 e ss.

MENGHINI, *Contratti di solidarietà, relazioni industriali e politica dell'occupazione*, in *Lav. prev. oggi*, fasc. 1/1985, p. 6 e ss.

MIANI, *L'assicurazione generale obbligatoria*, in *I prodotti previdenziali*, a cura di MIANI, Giappichelli, 2009.

MINICONE, *Il prepensionamento*, in *Trattato di previdenza sociale*, a cura di BUSSI e PERSIANI, vol. III, Padova, 1977, p. 299 e ss.

MISCIONE, *'Jobs act' con un primo decreto-legge ed un ampio disegno di legge-delega*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, fasc. 4/2014, p. 305 e ss.

MUSSO, *Storia del lavoro in Italia dall'Unità a oggi*, Venezia, 2002; PUGLIESE - REBEGGIANI, *Occupazione e disoccupazione in Italia: dal dopoguerra ai giorni nostri*, Roma 2004.

NICOLINI, *Contratti di solidarietà: evoluzione di una disciplina non scritta*, RDSS, fasc. 4/2014, p. 473 e ss.

OCCHINO, *Orari, flessibili e libertà*, in *Riv. It.*, 2012, n. 1, I, 190.

Paternò, *Commento all'art. 19 della L. 23 luglio 1991 n. 223*, in *Nuove leggi civ.*, 1994, p. 1049 e ss.

Pero, *Esperienze pilota di invecchiamento attivo in corso nelle aziende*, in *L'importanza di essere vecchi* (a cura di Treu), Il Mulino, 2012, pp. 174 ss.

PERSIANI, *La previdenza complementare*, Padova, 2008; AA.VV. in MESSORI (a cura di), *La previdenza complementare in Italia*, Bologna, 2006.

PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 341/2017.

PERUZZI, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *DSL*, 2017, 1, <http://ojs.uniurb.it/index.php/dsl/article/download/960/904>

PESSI, *Politiche attive e passive per l'occupazione nel Jobs Act*, in *Ammortizzatori sociali e politiche attive per il lavoro*, a cura di FIORILLO, PERULLI, 2017, p. 1 e ss..

Piñera, Pagliarini, *Pensioni: una riforma per sopravvivere prospettive europee per il modello a capitalizzazione*, di, Rubbettino Editore, 2004.

Ponzellini, *Problemi e prospettive dell'occupazione giovanile: un quadro comparato. Il rapporto tra generazioni nel lavoro. Disuguaglianza senza conflitto?*, in *Dir. rel. ind.*, 2009, 3.

Principi, Warburton, Schippers., Di Rosa, *The role of work status on European older volunteers' motivation*, *Research on Aging*, 35(6), 2013.

RECCHIA, *Il ruolo dell'autonomia collettiva*, in GHERA, GAROFALO, *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Bari, 2015, 117 ss.

RENGA, *Bilateralità e sostegno del reddito tra autonomia e eteronomia*, Padova, 2013.

SANDULLI, *L'esodo incentivato*, in CINELLI, FERRARO, MAZZOTTA, *Il nuovo mercato del lavoro: dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Torino, 2013, p. 559 e ss.

SANTORO-PASSARELLI, *I contratti di solidarietà: due esperienze a confronto*, in *Riv. it. dir. lav.*, fasc. 2/1994, p. 263 e ss.

SANTORO-PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 327/2017.

SARTORI, *Il testo unico sulle tipologie contrattuali e le mansioni: un nuovo equilibrio tra flessibilità e tutele*, in *Riv. It.*, n. 4, III, 2015, 235.

SIGILLO' MASSARA, *Età pensionabile e fondi bilaterali: la necessità di un ripensamento*, in VTDL, fasc. 1/2017, p. 167 e ss.

Spatti, *La partecipazione dei lavoratori ultracinquantenni al mercato del lavoro, tra promozione dell'invecchiamento attivo e divieto di discriminazione in base all'età*, in *Diritto comunitario e degli scambi internazionali*, n. 3-4, 2015.

- SQUEGLIA, *I segnali di un rinnovato interesse sul contratto di solidarietà espansivo: le esperienze Ifoa ed Isola Verde Erboristerie*, Diritto delle relazioni industriali, fasc. 2/2013, p. 521 e ss.
- SQUEGLIA, *La "previdenza contrattuale". Un modello di nuova generazione per la tutela dei bisogni previdenziali socialmente rilevanti*, Torino, 2014.
- TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 335/2017.
- TIRABOSCHI, *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, in VARVA (a cura di), *Malattie croniche e lavoro: una prima rassegna ragionata della letteratura di riferimento*, ADAPT Labour Studies e-book series n' 27, ADAPT University Press, Modena, 2014, 1 ss.
- TREU, *La disciplina legale dei contratti di solidarietà: riflessioni generali*, in *Dir. lav.*, fasc. 1/1985 p. 14 e ss.
- TURSI, *I fondi di solidarietà bilaterali*, in Cinelli, Ferraro, Mazzotta (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Torino, 2013, p. 475 ss.
- VOZA, *Il diritto di ripensamento nel part-time dopo la legge n. 92/2012*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2013, 541.
- VOZA, *Il riordino del contratto di lavoro a tempo parziale*, in *Lav. Giur.*, 2015, 12, 1115.
- Zilio Grandi e Sferrazza, *La l. n. 92/2012 e il riordino degli ammortizzatori sociali: alla ricerca della riforma perduta*, DRI, 2013, p. 34 e ss.
- ZILLI, *Il (diritto del) lavoro per il contrasto alla violenza di genere*, in *Lav. Giur.*, 2016, 333 e ss.