Introduzione

Il primo provvedimento collegiale in materia di lavoro adottato dall'Esecutivo a guida del prof. Conte, meglio conosciuto come "decreto dignità", ha subìto sin dalla prima fase di progettazione, una serie di modifiche ed integrazioni di non scarsa rilevanza. Stralciata l'ipotesi iniziale di abrogare *tout court* la somministrazione a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*) e abbandonata l'idea di un percorso di politica legislativa volta a introdurre tutele da applicare al personale impiegato dalle piattaforme (c.d. *riders*), i contenuti in materia di lavoro dell'articolato possono essere riassunti nei termini che seguono:

1) riforma del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (si veda *infra*, parte I, M. MENEGOTTO);
2) riforma della somministrazione di lavoro a termine (si veda *infra*, parte I, A. D'ASCENZO);
3) riforma del regime di tutela indennitaria per i licenziamenti illegittimi di cui all'art. 3, d.lgs. n. 23/2015 (si vedano *infra*, parte I, L. ANGELETTI).

E non è stata solo quella intercorsa tra la diffusione delle prime bozze (seguendo la strategia già adottata in merito all'annunciato decreto sui *riders*) e l'approvazione del testo da parte del Consiglio dei Ministri una fase di discussione e attese. Infatti dal Consiglio dei Ministri del 2 luglio 2018 alla pubblicazione del decreto in *Gazzetta Ufficiale* sono passati ben 10 giorni, complici presunte

© 2018 ADAPT University Press

discussioni tra i partiti di maggioranza e dubbi sorti da parte degli organismi competenti nell'iter del decreto. Il tutto accompagnato da una campagna di comunicazione (si veda *infra*, parte I, F. NESPOLI) che ha contribuito da un lato a creare particolare enfasi ed aspettativa per il testo e, dall'altro, a dipingerne impatti che dovrebbero sconvolgere il mercato del lavoro italiano ("la Waterloo per il precariato"). Questo ha generato non poca confusione nel dibattito data dalla distanza tra le prime bozze diffuse e la realtà del decreto, ben più modesto come portata e come impatto. L'esempio più lampante riguarda la diffusione di una bozza (commentata da E. DAGNINO nella parte II) in merito alla regolazione del lavoro dei c.d. *riders* poi ritirata.

Per gli osservatori, e soprattutto per le imprese, gli operatori e i lavoratori, si tratta comunque di un decreto che inciderà non poco sulle attività quotidiane, sui modelli organizzativi e sulla programmazione già in essere. Motivo per cui abbiamo voluto scrivere questo *instant book* con lo scopo di illustrare i contenuti del decreto e i possibili impatti. Il volume vuole essere inoltre uno strumento di prima analisi e di critica al fine di poter migliorare durante l'iter parlamentare gli elementi che meno convincono.

L'intervento sui contratti a termine sembra essere un ricorso storico che si ripete ormai ciclicamente circa un mese dopo l'insediamento proprio di quei governi che più hanno annunciato discontinuità rispetto al passato. Sicuramente incide il fatto che si tratta di interventi normativi a costo zero e facilmente attuabili, ma è innegabile che tutto ciò non giovi alla certezza del diritto sia per le imprese che per i lavoratori, per di più se in assenza di (pure utili) disposizioni transitorie.

© 2018 ADAPT University Press

Il contratto a termine ha vissuto infatti, nella storia recente del nostro ordinamento, dapprima (con la l. n. 230/1962) una forte limitazione nel suo impiego per il tramite di un elenco ristretto e tassativo di cause di ammissibilità, seguita solo nel 2001 da un intervento legislativo che introduceva di fatto un più ampio principio di causalità ammettendone la stipula al ricorrere di esigenze tecniche, organizzative e produttive, fino ad arrivare al biennio 2014-2015 con le riforme riconducibili al più ampio disegno del *Jobs Act* che ne hanno liberalizzato l'utilizzo.

Quanto alla somministrazione di lavoro, poco sembra cambiato dalla legge Biagi ad oggi nella percezione diffusa su di un simile strumento, che pur assicurando parità di trattamento economico e normativo rispetto alle assunzioni dirette, garantisce un certo grado di flessibilità nella disponibilità della forza lavoro, oggi precondizione per garantire margini di competitività e produttività alle imprese che sempre più operano su mercati esposti a stagionalità, fasi, ciclicità e richieste impreviste, senza nocumento alle garanzie degli stessi lavoratori.

Diversamente, pare assai più interessante volgere lo sguardo al diritto delle relazioni industriali, vera e propria fonte del diritto in grado di calare nei diversi settori merceologici le regole dell'ordinamento statale.

Peraltro è la disciplina della flessibilità, qui intesa nel senso della regolazione dell'ingaggio della forza lavoro tramite contratti diversi dal lavoro subordinato a tempo indeterminato, che tradizionalmente rappresenta una delle materie di competenza concorrente tra legge e contrattazione collettiva.

Invero già all'indomani della pubblicazione del d.lgs. n. 81/2015 che – come pare oggi per il decreto dignità – aveva un impatto notevole sugli spazi di intervento della autonomia collettiva, ci si era interrogati sui complessi meccanismi di coordinamento tra fonti autonome e fonti eteronome del diritto del lavoro. Complessità amplificata, oggi come allora, dal mancato coinvolgimento delle parti sociali nella fase di progettazione della stessa riforma; quelle stesse parti sociali che sono poi chiamate a intervenire sull'assetto di regole vigenti quantomeno per valutare la possibilità di eventuali modifiche alla luce dei nuovi testi di legge.

Ancor più d'interesse è interrogarsi sull'impatto che la riforma avrebbe sulla contrattazione vigente. La domanda di fondo è la seguente: che tipo di forza avrà la previsione per legge di causali per la ammissibilità del rinnovo di un contratto a termine, laddove la contrattazione collettiva – l'80% dei CCNL mappati – ragiona in termini di libertà nella stipula di detti contratti o addirittura richiama espressamente il d.lgs. n. 81 (20 su 27 CCNL mappati)? Può la legge intaccare, almeno nel caso di contratti nel pieno del periodo di loro vigenza, l'equilibrio sinallagmatico definito dalle parti sociali? Fatta salva la facoltà per le parti sociali di rinegoziare in qualunque momento i contenuti dei precedenti accordi, la giurisprudenza si è espressa nel senso di garantire la perdurante efficacia delle clausole contrattuali rispetto ad eventuali sopravvenuti interventi modificativi ad opera della legge dello Stato rispetto all'assetto pregresso.

Per queste ragioni numerosi giovani ricercatori della Scuola di ADAPT hanno deciso di consegnare all'attenzione dell'opinione pubblica, degli operatori e dei tecnici, e in ultimo al decisore politico, una rappresentazione del complesso quadro regolatorio in materia di contratti a termine e somministrazione di lavoro non

© 2018 ADAPT University Press

solo riferendosi alla (nuova) normativa italiana, ma anche alle disposizioni dei principali Paesi UE, come pure alle regole introdotte dalla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale.

L'auspicio è quello di poter contribuire in maniera costruttiva al dibattito in corso, fornendo una nuova e più approfondita chiave di lettura della complessità che caratterizza il contemporaneo mondo del lavoro, nel tentativo di aggiungere un ulteriore tassello al progetto di modernizzazione del nostro mercato del lavoro. Progetto che nel testo del decreto ad oggi non emerge nei contenuti e nelle intenzioni, con una preoccupante volontà di affidare all'intervento normativo il compito di limitare l'utilizzo di determinati istituti e di ostacolarli e non di immaginare un nuovo mercato del lavoro alla luce delle sfide che tecnologia, demografia e ambiente stanno introducendo ormai da anni.