

Università degli Studi di Siena
Dipartimento di Diritto dell'Economia

LA DISCIPLINA DEL MERCATO DEL LAVORO
E I SUOI EFFETTI
SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

A cura di Franca Borgogelli e Claudia Faleri

LA DISCIPLINA DEL MERCATO DEL LAVORO
E I SUOI EFFETTI
SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

Contributi di
Claudia Faleri, Giulio Ghellini, Alessandro Innocenti, Francesca Mugnaini

Prefazione di
Franca Borgogelli

A cura di
Franca Borgogelli e Claudia Faleri

GLI AUTORI

FRANCA BORGOGELLI è professore ordinario di Diritto del lavoro nella Facoltà di Economia dell'Università degli Studi di Siena.

CLAUDIA FALERI è ricercatore di Diritto del lavoro nella Facoltà di Economia dell'Università degli Studi di Siena.

GIULIO GHELLINI è professore ordinario di Statistica sociale nella Facoltà di Economia dell'Università degli Studi di Siena.

ALESSANDRO INNOCENTI è professore associato di Economia politica nella Facoltà di Economia dell'Università degli Studi di Siena.

FRANCESCA MUGNAINI è dottoranda di ricerca in Diritto dei mercati nell'Università degli Studi di Siena.

La stesura dei diversi capitoli e paragrafi è da attribuire a: Claudia Faleri (Introduzione, Cap. 1: § 1.1., § 1.2., § 1.3., § 1.4., Cap.2: § 2.3., Osservazioni conclusive); Giulio Ghellini (Cap. 2, § 2.1.); Alessandro Innocenti (Cap.2, § 2.2.); Francesca Mugnaini (Cap. 1, § 1.5).

Rapporto di ricerca dato alle stampe nel dicembre 2008

INDICE

PREFAZIONE di Franca Borgogelli

INTRODUZIONE

1. IL QUADRO NORMATIVO E LE POLITICHE DI GENERE: ANALISI DELLA LEGISLAZIONE E DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DOPO LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO DEL 2003

- 1.1 Premessa
- 1.2 Contratti di lavoro subordinato a orario ridotto, modulato o flessibile (*part-time*, lavoro ripartito e lavoro intermittente) e promozione delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici
 - 1.2.1 Il contratto di lavoro a tempo parziale
 - 1.2.2 Il contratto di lavoro ripartito
 - 1.2.3 Il contratto di lavoro intermittente
 - 1.2.4 L'operatività del principio di non discriminazione nei rapporti di lavoro ad orario ridotto, modulato o flessibile
- 1.3 Contratti di durata determinata o temporanea: i risvolti di genere della flessibilità
 - 1.3.1 Il contratto a tempo determinato
 - 1.3.2 Il contratto di apprendistato e il contratto di inserimento
 - 1.3.3 La somministrazione di lavoro
 - 1.3.4 L'operatività del principio di non discriminazione nei rapporti di lavoro di durata determinata o temporanea
- 1.4 Lavoro a progetto e lavoro femminile: una questione di modulazione delle tutele
- 1.5 La protezione sociale delle lavoratrici atipiche
 - 1.5.1 Premessa
 - 1.5.2 Il part time
 - 1.5.2.1 Le prestazioni pensionistiche
 - 1.5.2.2 Indennità di disoccupazione
 - 1.5.2.3 Indennità di mobilità
 - 1.5.2.4 Trattamento previdenziale per malattia
 - 1.5.2.5 Trattamento previdenziale per maternità
 - 1.5.2.6 Trattamento previdenziale per infortunio e malattia professionale
 - 1.5.3 Il lavoro ripartito
 - 1.5.3.1 Le prestazioni pensionistiche
 - 1.5.3.2 Trattamenti previdenziali per malattia, disoccupazione e maternità
 - 1.5.4 Il lavoro intermittente
 - 1.5.4.1 Le prestazioni pensionistiche
 - 1.5.4.2 Trattamenti previdenziali di disoccupazione
 - 1.5.4.3 Trattamenti previdenziali per malattia
 - 1.5.4.4 Trattamenti previdenziali per maternità

- 1.5.5 Il lavoro somministrato
 - 1.5.5.1 Le prestazioni pensionistiche
 - 1.5.5.2 Trattamenti previdenziali di disoccupazione
 - 1.5.5.3 Indennità di mobilità e trattamenti speciali per l'edilizia
 - 1.5.5.4 Trattamenti previdenziali per malattia e maternità
 - 1.5.5.5 Integrazioni salariali
- 1.5.6 Il lavoro a progetto
 - 1.5.6.1 Le prestazioni pensionistiche
 - 1.5.6.2 Trattamenti previdenziali per malattia, maternità e infortunio sul lavoro
- 1.5.7 Rapporto giuridico previdenziale e temporaneità del rapporto: aspetti problematici

2. GLI EFFETTI SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE: IL CASO DELLA PROVINCIA DI SIENA

- 2.1 Premessa
- 2.2 Analisi dei dati: profilo economico
 - 2.2.1 Le assunzioni femminili: la composizione percentuale
 - 2.2.2 Le assunzioni femminili: l'analisi disaggregata
 - 2.2.2.1 ...per fascia di età
 - 2.2.2.2 ...per settore
 - 2.2.2.3 ...per qualifica
 - 2.2.2.4 ...per tipo di avviamento e di rapporto
 - 2.2.3 Quale crescita per l'occupazione femminile
- 2.3 Analisi dei dati: profilo giuridico
 - 2.3.1 L'approccio quantitativo e qualitativo ai dati raccolti
 - 2.3.2 Individuazione dei settori produttivi e delle qualifiche professionali interessate
 - 2.3.3 Quali effetti sulla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

PREFAZIONE

di Franca Borgogelli

1. Il contesto

Il progetto di questa ricerca – volta ad analizzare la disciplina dei c.d. contratti atipici, come riformulata a partire dai provvedimenti legislativi del 2003 sino alla normativa vigente, per valutarne effetti e conseguenze sull'occupazione femminile, facendo particolare riferimento alla realtà senese - è stato formulato alcuni anni fa (2005), ma i suoi obiettivi mantengono piena attualità e i problemi alla cui soluzione intende dare un contributo appaiono tuttora irrisolti; anzi, per certi aspetti risultano aggravati dall'inutile (rispetto alla loro soluzione) decorso del tempo e dall'evoluzione del contesto economico generale.

La questione di fondo in cui si inserisce l'oggetto specifico della ricerca è la peculiare, in senso negativo, situazione della donna lavoratrice in Italia. Il nostro paese si caratterizza infatti: per un livello di occupazione femminile che ci colloca non solo in una posizione distante dall'obiettivo di Lisbona, ma in fondo alla classifica nel confronto con tutti i paesi dell'Unione Europea¹; una presenza prevalente (in senso quantitativo e temporale) delle donne nei lavori c.d. non standard, ovvero caratterizzati da condizioni di flessibilità /precarità²; un basso tasso di natalità³. E' altresì molto significativo il dato che segnala l'elevato numero di donne che escono dal lavoro in

¹ Il tasso di occupazione femminile (al 45,3% nel 2005, giunge a superare di poco il 46% nel 2007, con una tendenza in positivo che sarà probabilmente interrotta dall'attuale grave crisi occupazionale) resta distante non solo dal traguardo del 60% indicato per il 2010 dal Patto di Lisbona e dai livelli altissimi dei paesi del Nord Europa (Islanda 80,5%, Norvegia e Danimarca oltre il 71%, Svezia 70,4%, Regno Unito 65,9%), ma anche da quello di Germania (59,6%), Francia (57,6%), Spagna (51,2%), nonché da quello di molti dei 'nuovi componenti dell'Unione (ad es. Estonia 62,1%, Slovenia 61,3%, Repubblica Ceca 56,3%). Negativo anche il confronto con i tassi complessivi dei paesi dell'Unione Europea a 25 (56,3%), a 15, ovvero prima dell'allargamento (57,4%), dei 10 nuovi membri (50,7%) (dati 2005, fonte Eurostat).

² I dati che emergono dalle ricerche sono significativi: più del 50% dei rapporti di lavoro precario sono ricoperti da donne, che restano in tale condizione per il doppio del tempo rispetto agli uomini. V. ad esempio l'"Indagine sulle condizioni di lavoro, sui percorsi e sulle prospettive dei lavoratori e delle lavoratrici con contratto di collaborazione", promossa da NidiL-Cgil e realizzata nel 2006 dall'IRES (Istituto di ricerche economiche sociali), da cui risulta la forte "caratterizzazione di genere, soprattutto nelle aree economicamente più dinamiche del paese, dove il mercato del lavoro riesce ad assorbire relativamente di più gli uomini e dove, dunque, i posti di lavoro meno tutelati sono destinati molto più spesso alle donne" (relativamente al campione, al nord le "collaboratrici" rappresentano il 69,1% del totale dei collaboratori, nella media nazionale il 62,6%). Sono da evidenziare le ripercussioni sui modelli familiari: il 51,2% dei collaboratori nella fascia di età oltre i 35 anni non ha figli.

³ Un fenomeno che persiste da molto tempo: nel 2005 il tasso di fertilità è sceso a 1,32 figli per donna rispetto all'1,33 nel 2004 (dopo un leggero progressivo rialzo negli anni precedenti); ciò mentre il numero dei figli desiderati risulta essere in media poco più di due (indagine ISTAT, 2002). Il leggero rialzo registrato nei tempi più recenti sembra da ricondurre soprattutto alle immigrate.

coincidenza con la maternità a fronte di basse percentuali di ripresa dell'attività lavorativa⁴. Pertanto, sulla base delle statistiche ma anche della comune esperienza, si può affermare che per le donne la difficoltà di trovare e conservare l'occupazione, oltre che di salire i gradini più elevati nella scala professionale, sembra da ricondurre principalmente alla difficoltà di conciliare le esigenze della vita familiare - la cura dei figli soprattutto, ma anche degli anziani - con quella lavorativa. Da tempo, del resto, le politiche comunitarie per il lavoro e l'integrazione sociale indicano la "conciliazione" come uno degli obiettivi prioritari per realizzare la effettiva parità tra uomini e donne, in particolare nel lavoro, e per incentivare una crescita dell'occupazione che sappia bilanciare gli interessi delle imprese e gli interessi di lavoratori e lavoratrici.

In Italia le difficoltà di conciliazione determinano sovente una sorta di circolo vizioso: per le donne che non lavorano la maternità è difficile perché un solo reddito familiare è insufficiente a sostenerne i costi (significativa la distribuzione geografica dei tassi di natalità, più alti ove sono più elevati i livelli occupazionali femminili, come ora dimostrano anche le differenze nei *trend* di crescita tra nord e sud di Italia); le donne che lavorano o devono rinunciare alla maternità o rinviarla nel tempo (con conseguenze negative in termini di salute e numero di figli), oppure la stessa diviene una causa di abbandono dell'attività extradomestica (perché difficilmente conciliabile con gli oneri di cura o perché non conveniente se si confrontano le basse retribuzioni femminili con la carenza e gli elevati costi di asili nido e servizi sociali), o di impedimento o rallentamento del percorso di carriera (il che favorisce a sua volta l'abbandono). Si tratta di una difficoltà che connota la condizione delle donne a prescindere dagli andamenti del mercato del lavoro e dei livelli occupazionali, ovvero anche quando vi sono indici di crescita positivi; ma la situazione si aggrava drammaticamente quando, come nelle circostanze attuali caratterizzate da un generale movimento recessivo, si determina una crisi occupazionale, poiché le lavoratrici, quali "soggetti deboli" del mercato del lavoro, si configurano come le prime e principali vittime dei processi di riduzione del personale.

Rispetto a tale quadro negativo appare inadeguata - se si tiene conto non delle dichiarazioni di rito, ma degli effettivi interventi - la consapevolezza sul piano politico/sociale/culturale delle conseguenze negative, in ordine alla garanzia dei diritti individuali, ma anche allo sviluppo economico, considerato che i paesi a più alti tassi di occupazione femminile e di natalità sono anche quelli che hanno il PIL più alto.

⁴ Si è affermato che "Le donne che hanno un figlio, hanno una probabilità di uscire dal mercato del lavoro pari al 46%, contro il 6% delle non-mamme. Di queste, meno della metà rientrerà dopo alcuni anni dalla nascita del figlio" (D.Del Boca, *Pari opportunità anche di restare al lavoro*, in *Lavoce.info*, 26 febbraio 2007).

Peraltro i dati negativi sulla condizione delle lavoratrici – valutati in assoluto e in comparazione con quelli degli altri paesi della Unione europea - appaiono inspiegabili, quasi paradossali, se messi in rapporto con la ricchezza (in termini quantitativi e qualitativi) dell'apparato normativo volto a impedire le discriminazioni di genere sul lavoro, a tutelare la maternità, a promuovere azioni positive per le pari opportunità nel lavoro.

Infatti, si osserva come in tema di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro l'ordinamento nazionale sia caratterizzato da una normativa di buona qualità, costruita sulla base di numerose leggi succedutesi nel tempo che hanno progressivamente migliorato e affinato gli strumenti giuridici⁵, raggiungendo livelli soddisfacenti per quanto concerne sia il profilo repressivo sia gli aspetti promozionali e offrendo anche una rete di istituzioni di sostegno. Si registra altresì tra ordinamenti interno e comunitario un virtuoso rapporto che ha visto l'Italia anticipare in qualche caso la normativa dell'Unione europea, ad esempio per la nozione di discriminazione indiretta e il riconoscimento delle azioni positive. Dunque oggi la disciplina giuridica antidiscriminatoria merita un giudizio positivo per quanto concerne il modello regolativo, coerente con il quadro disegnato dalla normativa e dalla giurisprudenza comunitarie: sul piano definitorio (le nozioni di discriminazione diretta e indiretta), sul piano processuale (in relazione alla legittimazione in giudizio, all'onere della prova e agli strumenti sanzionatori), sul piano degli organismi istituzionali (in particolare con la diffusione sul territorio delle/dei consiglieri di parità). Inoltre, ai comandi e ai divieti si sono da tempo affiancati interventi di sostegno, in particolare le azioni positive - volontarie e incentivate nel settore privato, obbligatorie per le pubbliche amministrazioni, disciplinate sin dal 1992 e rafforzate dal d.lgs.n.196/2000 - rivolte anche a favorire, mediante una diversa organizzazione del lavoro delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Per contro il grado di effettività della normativa è assai ridotto, registrandosi una forte discrasia tra la qualità delle regole e la loro incisività, ovvero tra i principi che prendono corpo nei testi normativi e le situazioni concrete su cui sembrano avere uno scarso impatto, persino a livello di semplice conoscenza: si riscontra sovente un atteggiamento di indifferenza nei confronti della

⁵ Anche se “il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità” effettuato, ai sensi della legge n.246/2005, dal d.lgs.n. 198 dell'11 aprile 2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” ha prestato il fianco a molte critiche e rappresentato per alcuni aspetti un passo indietro: si auspica che tali “errori” siano presto corretti dal legislatore, che sta per intervenire nuovamente per dare attuazione (in ritardo) alla direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006 “ riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)”.

effettiva applicazione delle norme antidiscriminatorie e promozionali, che spesso sono rimaste mere affermazioni di principio, importanti ma inefficaci⁶.

Per quanto concerne le norme direttamente volte a favorire la conciliazione, in particolare tra lavoro extradomestico e funzioni di cura, la valutazione si svolge in termini diversi, ma gli esiti sono egualmente insoddisfacenti. Infatti, se per il ricco *corpus* legislativo in materia di tutela della maternità e di congedi non si può parlare di ineffettività delle norme, si osserva come la protezione fondata unicamente sull'assenza dal lavoro, garantita soprattutto alle titolari di contratti di lavoro che assicurano la stabilità del rapporto, da un lato "scarica" sui datori di lavoro i principali oneri, confermando lo stereotipo del lavoro femminile costoso e assenteista, dall'altro lascia fuori dalla tutela le titolari di contratti di lavoro non standard⁷ e coloro la cui economia familiare non consente di sopportare il costo di assenze prolungate prive di adeguata copertura retributiva⁸. Si determina così anche una forte discriminazione tra le lavoratrici, a seconda della tipologia contrattuale e del contesto lavorativo. Si aggiunga che tale modello di tutela manifesta tutta la sua debolezza quando – come nella situazione attuale – la crisi economica colpisce anche i rapporti di lavoro a tempo indeterminato nelle grandi come nelle piccole imprese, e cancella, senza alcun tipo di protezione, i rapporti di lavoro flessibile, evidenziando i rischi di precarietà in essi insiti.

Di limitata utilità si sono dimostrati i provvedimenti volti a favorire la condivisione del lavoro di cura, per superare la sua connotazione al femminile e così arginarne gli effetti negativi sulle lavoratrici. Si tratta questo di un aspetto indubbiamente importante: la condivisione è un obiettivo da perseguire, ma perché il ruolo trainante ed "educativo" della legge possa agire positivamente sul modello culturale e sociale è necessario che la stessa non si limiti ad attribuire ai padri alcuni dei diritti di astensione dal lavoro, non connessi alla maternità biologica, di tradizionale appannaggio femminile, bensì intervenga con provvedimenti più complessi e con adeguati incentivi.

⁶ E' significativa al riguardo anche la scarsità del contenzioso giudiziario, che permane nonostante il legislatore si sia preoccupato di fornire strumenti di ausilio alla lavoratrice, prevedendo a diverso titolo anche l'intervento della Consigliera regionale di parità nel processo. Quest'ultimo dato è da considerare un segnale preoccupante non perché si ritenga intrinsecamente positivo un elevato livello di litigiosità giudiziaria, ma perché l'assenza di cause in materia, considerando che è impensabile una attuazione piena e senza contrasti della normativa, non può che essere indice dello scarso impatto delle disposizioni legislative. Inoltre, ciò è di ostacolo anche ad una adeguata elaborazione interpretativa, perché l'assenza di giurisprudenza ha impedito che le pur numerose e approfondite analisi della dottrina si sviluppessero tenendo adeguatamente conto del profilo applicativo: è mancato l'importante contributo offerto dalla prassi.

⁷ Quello dei lavori flessibili/precari è un territorio in cui la tutela della maternità giunge attenuata e in alcune fattispecie di fatto ridotta a un limitato sostegno economico, senza alcuna garanzia occupazionale.

⁸ Si ricorda che nel settore privato solo per i congedi di maternità (e paternità) è garantito un trattamento economico pari all'80% della retribuzione (elevato al 100% dalla maggior parte dei contratti collettivi), mentre per i congedi parentali una copertura economica, pari al 30%, è assicurata a tutti solo per i periodi goduti entro i primi tre anni di età del bambino; per le assenze per malattia del bambino non vi è alcuna indennità. Si aggiungano, con esclusione dei congedi di maternità e paternità, gli effetti negativi delle decurtazioni su ferie, tredicesima etc. Per il lavoro pubblico il trattamento economico è migliore (ma v. ora, ai sensi della l.n.133/2008, gli effetti di tali assenze sull'indennità di malattia).

Infatti, finché gli inquadramenti professionali e le retribuzioni femminili resteranno in prevalenza inferiori a quelli maschili, saranno le donne ad utilizzare i congedi parentali e i permessi per malattia del bambino, per lo più poco o nulla coperti sul piano economico, semplicemente perché si tratta della scelta più conveniente per il bilancio familiare.

Sono stati invece trascurati sia il contributo delle strutture pubbliche di sostegno (quali asili nido e scuole materne, orari degli istituti scolastici coordinati con le esigenze lavorative dei genitori etc.), che si configura assolutamente inadeguato, sia le opportunità offerte dai modelli di flessibilità dell'organizzazione del lavoro e del tempo di lavoro e dall'evoluzione tecnologica per creare un contesto di lavoro adatto alla conciliazione dei ruoli, che consenta di valorizzare anziché marginalizzare la prestazione di lavoro femminile. In altri termini, non si segue un percorso che conduca a utilizzare gli strumenti di flessibilità nell'organizzazione produttiva e il sostegno pubblico in modo da favorire un equilibrato rapporto tra il diritto individuale alla maternità e al lavoro, l'interesse generale sotteso a tali diritti, le esigenze del sistema economico e produttivo, evitando di approfondire il fossato tra maternità e lavoro qualificato in una logica impositiva e punitiva per i datori di lavoro. A questo riguardo sono da sottolineare gli scarsi risultati prodotti dalle norme promozionali; in particolare è da rimarcare come siano rimaste sostanzialmente inutilizzate⁹ le opportunità offerte dall'art.9 della legge n.53 del 2000, il quale disciplina l'erogazione di finanziamenti alle aziende (favorendo in particolare quelle sino a cinquanta dipendenti) "al fine di promuovere e incentivare azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro". Il sostegno economico è diretto alle aziende che applichino accordi contrattuali che prevedano azioni positive rivolte, "tra l'altro": a programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo i congedi (comma 1, lett.b); a progetti volti a consentire ai genitori-lavoratori – con priorità per quelli che hanno bambini sino a dodici di età o quindici in caso di adozione o figli disabili a carico - di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e della organizzazione del lavoro, quali il *part-time* reversibile, il telelavoro, il lavoro a domicilio, l'orario flessibile in entrata e in uscita, la banca delle ore, la flessibilità sui turni, l'orario concentrato (lett. a); a interventi ed azioni comunque volti a favorire la sostituzione, il reinserimento, l'articolazione della prestazione lavorativa e la formazione dei lavoratori con figli minori o disabili o anziani non autosufficienti a carico (lett.d)¹⁰. E' significativo, sotto diversi punti di vista, che si sia trascurata

⁹ Nonostante alcune amministrazioni, tra cui la Provincia di Siena, abbiano cercato di promuoverne l'utilizzo e non manchino alcuni esempi positivi, la risorsa è rimasta inutilizzata per una molteplicità di cause, tra cui si rimarcano il disinteresse e talvolta l'ostilità di aziende e sindacati e le lungaggini burocratiche.

¹⁰ La disposizione è stata modificata, ampliando l'ambito di applicazione e l'entità del finanziamento, dalla legge n.296/2007 (finanziaria 2008), art.1, comma 1254 (v. anche i commi 1250-1253). L'elencazione contenuta nell'art.9 non è da ritenere esaustiva: si possono ritenere finanziabili anche i progetti che perseguano gli obiettivi indicati dalla norma con l'uso di strumenti diversi. Va anche considerata la

una strada che avrebbe consentito di coinvolgere la contrattazione collettiva, agendo sull'organizzazione del lavoro e sulle politiche di formazione e riqualificazione, nella progettazione e attuazione di azioni volte alla soluzione del problema della conciliazione, evidenziandone il carattere di questione sociale.

2. Il perché di una ricerca

Se le norme specificamente rivolte alla tutela e promozione dell'occupazione femminile non paiono in grado di incidere significativamente sulla condizione delle lavoratrici, si può ipotizzare che debbano essere le leggi del mercato e del rapporto di lavoro ad adeguarsi, conformandosi alla composizione di genere degli addetti e dunque alle esigenze degli stessi, secondo la logica del *mainstreaming*. Un tale orientamento di politica del diritto sembra accolto dal legislatore del 2003 nel momento in cui interviene a modificare le regole del mercato del lavoro e i tipi contrattuali, nell'ottica della flessibilità: presenta infatti la riforma come uno strumento per favorire *anche* una maggiore occupazione femminile. In particolare, il d.lgs. n.276/2003 quando - nell' art.1 ove vengono enunciate le finalità perseguite, ovvero le motivazioni esplicite del provvedimento - delinea un nesso tra aumento dell'occupazione e promozione della qualità e stabilità del lavoro, prefigurando come strumenti privilegiati contratti a contenuto formativo e contratti ad orario modulato che coniughino le esigenze delle imprese con quelle dei lavoratori, richiama espressamente il rispetto del principio di parità e pari opportunità tra generi, che le nuove regole non possono comunque scalfire. Si aggiunga che la Relazione di accompagnamento al provvedimento legislativo lo qualifica come <<una legge per la inclusione delle donne>>, presentandolo come <<una importante strategia di azioni positive finalizzate, attraverso la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, alla lotta contro le discriminazioni indirette nei confronti delle donne>> e affermando che il <<c.d. *gender mainstreaming*, e cioè la integrazione della dimensione di genere, è stato dunque inteso quale principio essenziale ai fini della elaborazione, attuazione e valutazione delle politiche di modernizzazione del mercato del lavoro del nostro Paese>>.

Ma questi enunciati acquistano effettivamente una valenza ermeneutica, e non si configurano come meri esercizi retorici, laddove gli strumenti normativi introdotti e regolati nel decreto legislativo siano congrui rispetto a tali finalità; è dunque è necessario che vi sia una effettiva

possibilità di utilizzare i finanziamenti previsti per i progetti di azioni positive disciplinati dalla legge n.125/1991, come modificata dal d.lgs.n.196/2000 (v. ora l'art. 10, c.1, lett.c, e il Capo IV del d.lgs.n.198/2006), qualora l'iniziativa sia conforme al programma obiettivo annualmente indicato dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

corrispondenza tra le politiche per l'occupazione femminile e i provvedimenti assunti: del che è parso lecito dubitare.

Innanzitutto si è notato come le nuove figure contrattuali, e le modifiche ad alcuni istituti previgenti, se potrebbero determinare un aumento del numero degli occupati, è poco probabile che siano in grado di dar luogo ad una occupazione stabile e di qualità elevata, considerata la loro fisionomia disegnata dal legislatore. Infatti, tra l'altro, prevalgono le forme contrattuali connotate dal carattere della temporaneità, rispondenti più all'esigenza di ridurre il costo del lavoro e fornire manodopera disponibile alle variabili e contingenti esigenze delle imprese che ad aiutare e stimolare il sistema produttivo ad acquisire risorse umane di livello adeguato, per migliorare le capacità competitive e rispondere alla concorrenza del mercato globalizzato. Quanto al richiamo espresso al contemperamento tra <<le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori>>, è parso difficile trovarne traccia nelle modifiche introdotte alla disciplina del *part time* (art.46): è improbabile che la scelta di favorire la diffusione del lavoro a tempo parziale attraverso una "liberalizzazione" rispondente ai bisogni di flessibilità delle aziende possa adeguatamente soddisfare le aspirazioni dei lavoratori¹¹. La programmabilità del tempo "restante" è infatti condizione base per l'organizzazione del proprio tempo di vita: sia sul piano economico, considerata la difficoltà di coordinare una seconda attività, necessaria a raggiungere un livello sufficiente di reddito, con un lavoro che muta continuamente nella distribuzione e nella quantità dell'orario, sia sul piano delle varie esigenze personali, *in primis* quelle, meritevoli di particolare tutela, di gestione familiare o di studio¹². E' indubbio che se si vuol promuovere l'impiego del *part time* anche per aumentare le opportunità di lavoro, soprattutto femminile, è necessario dare una adeguata soddisfazione alle esigenze delle imprese all'utilizzo delle risorse lavorative in relazione alla variabilità dei flussi di attività; e certamente non è facile individuare una disciplina che realizzi un giusto equilibrio. Ma, considerando anche la disciplina del nuovo contratto di "lavoro intermittente" (artt.33-44), sembra che il legislatore non si sia preoccupato di trovare altre forme di promozione alla diffusione delle <<tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile>> (Titolo V) diverse dalla semplice "liberalizzazione" a favore dei datori di lavoro; il che, a tacer d'altro, rende assai improbabile il raggiungimento dell'obiettivo, trattandosi di forme contrattuali utili per le imprese, ma assai poco per i lavoratori, per i quali si configurano piuttosto come una *extrema ratio* che come una opportunità¹³.

¹¹ Ci si riferisce in particolare alle nuove regole in materia di clausole di flessibilità e di elasticità e di lavoro supplementare e straordinario che consentono al datore di lavoro di variare sia la collocazione temporale sia (in aumento) l'estensione temporale della prestazione *part time*; si consideri altresì, in relazione ad esse, il diverso (e assai meno garantista rispetto al passato) ruolo assegnato alla autonomia individuale e collettiva: v. *amplius infra*, § 1.2.1.

¹² Un contratto di lavoro *part time* con clausola elastica può diventare incompatibile persino con l'assunzione di una *baby sitter*.

¹³ Per le donne, considerate le esigenze di cura di figli e anziani e la scarsità di servizi sociali, la programmabilità del tempo è essenziale; dunque un lavoro *part time* con orario variabile in certe situazioni non è una opportunità: è impossibile da svolgere.

Leggendo tali valutazioni critiche con specifico riferimento al lavoro femminile e considerando complessivamente le nuove regole in materia di occupazione e mercato del lavoro, il richiamo al rispetto delle disposizioni relative <<alla parità tra uomini e donne (...) e alle pari opportunità tra i sessi>> (art.1, c.1, d.lgs.276/2003) è apparso soprattutto come la presa d'atto di un pericolo. Infatti è indubbio che tali diritti possono essere più facilmente violati, ed è per contro più difficile esigerne il rispetto, quando la prestazione di lavoro è resa sulla base di un contratto che non garantisce la stabilità del rapporto o nel contesto di una impresa le cui dimensioni non raggiungano determinate soglie numeriche. E certamente le nuove figure contrattuali e le nuove regole in materia di trasferimento di azienda, appalti e prestazioni a favore di terzi rappresentano un incentivo alla diffusione di rapporti di lavoro connotati da tali caratteristiche. Pertanto all'entrata in vigore del d.lgs. n.276/2003 sono state numerose le critiche anche con riguardo al profilo dell'occupazione femminile. Ha suscitato in particolare molte perplessità l'introduzione di quelle che sono state definite come "azioni positive ablativo", ovvero la prospettazione di tipi di contratti forniti di garanzie e tutele ridotte come strumento per favorire una maggiore occupazione femminile, assecondando le esigenze di flessibilità delle imprese. L'idea che per le donne sia preferibile un lavoro qualsiasi piuttosto che un non lavoro è parsa a molti/molte – a tacer d'altro - un pericoloso passo indietro nel difficile e tortuoso percorso verso l'obiettivo delle pari opportunità nel lavoro.

L'analisi e la valutazione degli effetti delle riforme legislative del 2003 sull'occupazione femminile – al d.lgs. n.276 si accompagna il d.lgs. n.66 in materia di orario di lavoro – è stato oggetto nel giugno 2005 di un Convegno promosso dalla Consigliera di parità della Provincia di Siena¹⁴. In questo ambito è nata l'idea di una ricerca che verificasse in concreto tali effetti, con riferimento all'area della provincia senese; la ricerca è stata svolta nel 2007, poiché per una valutazione fondata su dati concreti era necessario dare tempo all'implementazione del provvedimento (i cui adempimenti attuativi sono partiti con ritardo) e attendere l'intervento della contrattazione collettiva, a cui spettava un ruolo importante.

I dati raccolti, come si spiega nell'Introduzione, sono rapportati alla disciplina del 2003, ma si dà conto anche della successiva evoluzione legislativa, per fornire elementi utili sul piano delle prospettive e dell'elaborazione delle linee di intervento (si rinvia al riguardo alle Conclusioni).

3. Risultati e prospettive

I risultati della ricerca mettono in evidenza come la riforma legislativa del 2003 non abbia inciso sui livelli dell'occupazione femminili nella provincia di Siena: il leggero aumento registrato nel periodo successivo alla sua entrata in vigore non è riconducibile alle nuove regole, poiché non risultano utilizzati i tipi contrattuali da questa introdotti o riformulati (v. in particolare il contratto di inserimento e la nuova disciplina del *part time*). Le aziende hanno preferito, per soddisfare le

¹⁴ Tema del Convegno, svoltosi il 24 giugno 2005 a Rapolano (Siena): *Donne e lavoro tra precarietà e sviluppo. Riflessioni sulla legge n.30/2003*.

esigenze di flessibilità in entrata, il “normale” contratto di lavoro a termine, reso più accessibile e “libero” dal d.lgs. n.368 del 2001; senza che si riscontrino a questo riguardo, così come per il ricorso all’intermediazione di manodopera nella nuova veste del contratto di somministrazione, significative differenze di genere. E’ per contro eloquente il collegamento che, anche sulla base delle opinioni dei testimoni privilegiati, può farsi tra l’aumento dell’occupazione femminile nelle forme dell’associazione in partecipazione e nelle cooperative di lavoro e i limiti introdotti dal d.lgs. n.276/2003 nella disciplina del lavoro autonomo coordinato e continuativo: è ipotizzabile una sostituzione nelle modalità di utilizzo delle prestazioni di lavoro per evitare le pur limitate tutele imposte dal legislatore nel definire la nuova figura del contratto di lavoro a progetto.

Si trova conferma dunque di ciò che era stato ipotizzato, ovvero che le nuove forme contrattuali non contribuiscono ad aumentare le opportunità di partecipazione delle donne al mercato del lavoro: gli incentivi non sono evidentemente ritenuti dalle aziende sufficienti a compensare i (presunti o reali) maggiori oneri economici e organizzativi del lavoro femminile. Ma si conferma altresì come per le lavoratrici i contratti di lavoro atipici non costituiscano un ponte verso un’occupazione stabile: se infatti le donne condividono con gli uomini, soprattutto giovani, una rilevante presenza nel lavoro a termine e nel lavoro somministrato, è soprattutto per le lavoratrici che questa condizione tende a cristallizzarsi, trasformandosi in una sorta di stabilizzazione nella precarietà. In altri termini, se è vero che la diffusione dei contratti di lavoro flessibili è limitata dall’interesse dei datori di lavoro a garantirsi una quota di lavoratori stabili, su cui investire in formazione per ottenere e conservare una prestazione di qualità, è altrettanto vero che le opportunità di acquisizione di flessibilità numerica di manodopera vengono dai datori di lavoro utilizzate soprattutto nei riguardi del lavoro femminile. Così, mentre per i giovani uomini i contratti di lavoro caratterizzati dalla flessibilità si configurano per lo più come mero periodo di prova, con successivo passaggio al lavoro più garantito, le donne sono stabilmente presenti in maggioranza nel lavoro flessibile, che diviene quindi una condizione di precarietà, con limitate opportunità di approdo a forme di lavoro a tempo indeterminato.

Va altresì sottolineata la peculiare concentrazione del lavoro femminile nelle forme contrattuali più penalizzanti e deboli, quali il lavoro in partecipazione e nelle cooperative.

Siffatta situazione assume oggi caratteri di particolare gravità, suscitando molta preoccupazione: da un lato il legislatore sembra aver ripreso la strada del 2003, brevemente interrotta dalla parentesi del governo Prodi, fermato nella fase iniziale della rielaborazione legislativa¹⁵; dall’altro lato il processo di recessione appena iniziato indica già in modo netto come

¹⁵ Emblematica la vicenda della legge 17 ottobre 2007, n. 188, volta a disciplinare le dimissioni dei lavoratori (subordinati e non solo) tramite una formalizzazione delle stesse volta a reprimere il diffuso

le pesantissime ripercussioni sul piano occupazionale si avviino a travolgere i lavoratori titolari di contratti di lavoro non standard, e dunque innanzitutto le lavoratrici, ma anche ad estendersi al lavoro sin qui ritenuto stabile.

Peraltro la ricerca ha anche messo in evidenza un elemento importante: il ruolo positivo che può assumere la contrattazione collettiva. Se è vero infatti che sul piano generale l'autonomia collettiva, soprattutto a livello decentrato e aziendale, si è sempre mostrata poco sensibile alle problematiche specifiche del lavoro femminile, come dimostra anche il mancato utilizzo delle opportunità offerte dall'art.9 della legge n.53/2000, l'analisi degli interventi della contrattazione collettiva nazionale sugli istituti disciplinati dal d.lgs. n.276/2003 dimostra come questa possa svolgere una rilevante funzione di correzione del testo legislativo per impedire ricadute negative sulla condizione delle lavoratrici (valga per tutti l'esempio del *part-time*: v. *infra*, § 1.2.1).

E' questo un aspetto che assume rilievo nella predisposizione delle linee di intervento per affrontare e superare l'attuale difficile congiuntura; queste, evidentemente - oltre ad approntare una rete di sostegno immediato per le lavoratrici e i lavoratori che perdono il posto di lavoro, soprattutto per coloro che l'attuale sistema di ammortizzatori sociali lascia privi di protezione - dovranno preoccuparsi di impostare una politica volta a superare la crisi con innovazioni significative: in questo contesto ci si dovrebbe preoccupare anche di affrontare il tema del lavoro femminile, rifondando il modello regolativo partendo da una adeguata analisi delle cause degli insuccessi sin qui registrati. Infatti sarebbe un grave errore ritenere che nel momento in cui sussiste una situazione di crisi economica, con gravi ripercussioni sul piano dei livelli occupazionali, sia un lusso, un'utopia, dare spazio all'obiettivo della valorizzazione del lavoro femminile, da perseguire tramite la lotta alle discriminazioni ma anche con modifiche dell'organizzazione e dei tempi di lavoro che favoriscano la conciliazione. Ciò significherebbe condannare il paradigma egualitario, mai affermatosi pienamente ed effettivamente, ad un declino forse irreversibile; ma anche trascurare le gravi conseguenze economiche e sociali, sul piano generale, che implica il perpetuare la ghettizzazione delle donne nelle forme contrattuali flessibili e precarie, in mansioni di basso contenuto professionale o di scarsa rilevanza nell'organizzazione aziendale, senza prospettive di carriera.

fenomeno dell'illecita pratica delle "dimissioni in bianco", che colpisce soprattutto le lavoratrici, oltre che i lavoratori più deboli: entrata pienamente in funzione il 5 marzo 2008 (dopo l'emanazione del decreto interministeriale di attuazione del 21 gennaio; peraltro l'*iter* previsto dalla legge si è completato con il successivo decreto del 31 marzo relativo alla Convenzione del Ministero del lavoro con le organizzazioni sindacali e i loro patronati), è stata abrogata dal d.l. n.112/2008, convertito con legge n.133/2008. Per un quadro generale dei provvedimenti in materia di lavoro assunti durante la (breve) XV legislatura v. i saggi di vari Autori nel fascicolo n.3/2008 della Rivista *Lavoro e diritto*.

Si dà conto nel testo del Rapporto di ricerca delle modifiche intervenute dopo il 2003 nella disciplina degli istituti che interessano i temi della ricerca

Infatti, se gli studi economici, recepiti dal dibattito in sede politica e dalle parti sociali, segnalano come la possibilità di superamento delle difficoltà sia strettamente connessa ad una profonda revisione dei modelli produttivi, nei processi e nei prodotti, nell'ottica dell'innovazione e della qualità, e dunque anche ad un migliore utilizzo delle risorse umane, la valorizzazione del lavoro femminile - considerate anche le competenze professionali, le caratteristiche attitudinali, gli elevati livelli di scolarità delle donne - rappresenta un elemento essenziale. Non si tratta dunque solo di rendere compatibili con le esigenze delle imprese gli interventi di tutela e garanzia del lavoro femminile, bensì di operare per recuperare una importante risorsa, poiché la sottoccupazione, in termini quantitativi e qualitativi, della componente femminile comporta un danno economico.

A tal fine è necessario procedere con modalità diverse da quelle del passato, tenendo conto dell'esperienza non positiva e delle probabili cause dell'inefficacia e ineffettività delle previsioni legislative vigenti in materia, riflettendo sui risultati raggiunti e sugli effetti prodotti da tali misure, compresi gli effetti non voluti o paradossali, valutandone l'impatto positivo e negativo sulla concreta capacità di accrescere in termini quantitativi e qualitativi la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

In estrema sintesi e senza alcuna pretesa di esaustività, si può rilevare come la sostanziale inefficacia delle politiche antidiscriminatorie e di pari opportunità, e l'effetto boomerang degli interventi di protezione in relazione alla maternità e alle funzioni di cura, dimostrino la necessità di superare le metodologie basate solo sulle tecniche impositive-sanzionatorie, le azioni promozionali che restano separate dal contesto di riferimento, le tutele che provocano esclusione, segregazione, perdita di opportunità professionali. E' dunque necessario individuare modalità operative diverse, compatibili e non contrapposte rispetto alle esigenze delle imprese, trovare soluzioni che riducano i costi di cui si deve far carico il lavoro femminile, operando nell'ambito sia delle strategie generali per l'occupazione sia delle politiche sociali, nell'ottica della condivisione e del sostegno pubblico da un lato, delle modifiche organizzative dall'altro.

In particolare, per quanto concerne il profilo della conciliazione, si tratta di valutare l'adeguatezza del modello regolativo adottato per realizzare la protezione legale. Questo modello infatti resta sostanzialmente imperniato sulla polarizzazione tra il diritto all'assenza della lavoratrice - senza una adeguata differenziazione tra le esigenze di tutela della salute, con riferimento alla maternità, e quelle di cura - e un regime di divieti e correlate sanzioni per imporre ai datori di lavoro di sopportarne i costi: dunque delinea una situazione di rigidità in un contesto economico e produttivo che ha fatto della flessibilità la parola d'ordine per rispondere alle sfide della globalizzazione, e in un quadro normativo generale che ha introdotto notevoli dosi di flessibilità nella disciplina dei rapporti di lavoro. E' pur vero che, in tal caso, non dovrebbe valere una logica di

contemperamento di interessi tra datori di lavoro e lavoratori sul piano della disciplina del rapporto di lavoro, poiché gli oneri devono essere sopportati per le finalità di carattere generale perseguite dalle norme di tutela; ma in assenza di interventi positivi a sostegno delle oggettive esigenze dell'impresa è difficile impedire i comportamenti elusivi dei datori di lavoro e di conseguenza la rinuncia alle misure di tutela, e ancor prima alla stessa maternità, oppure al lavoro, da parte delle donne. Specialmente se al rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, al quale si riferisce principalmente la disciplina giuridica protettiva, si affianca una ricca offerta di contratti, sostanzialmente “precari”, di lavoro subordinato temporaneo e di lavoro autonomo. Anche i pochi strumenti specifici introdotti per garantire la professionalità delle lavoratrici e offrire sostegno ai datori di lavoro risultano di ridotta efficacia, perché offrono soluzioni parziali e separate, ovvero non adeguatamente coordinate con le regolamentazioni generali del mercato e del rapporto di lavoro. Sarebbe invece necessaria una diversa declinazione della flessibilità, tramite una riflessione – giuridica ma non solo – sugli istituti che possono essere usati come strumenti di conciliazione, superando l'ottica, propria della tradizione italiana, che concepisce la conciliazione solo in una dimensione individuale, con riferimento al rapporto lavoro/maternità/oneri di cura e guardando a un solo soggetto della conciliazione (la lavoratrice). Peraltro si rimane in un'ottica individuale anche quando si passa dalla prospettiva della conciliazione a quella della condivisione, attribuendo ai padri alcuni dei diritti di assenza dal lavoro concessi alle madri: concentrandosi sul diritto al congedo, si rinuncia ad interventi di carattere generale volti a rendere compatibile l'organizzazione del lavoro e l'organizzazione sociale con le funzioni di cura.

Tralasciando ulteriori esempi, ci si limita ad osservare come nella prospettiva di intervento delineata assuma un rilievo centrale l'autonomia collettiva; pertanto è necessario riflettere sugli effetti negativi della separatezza (di fatto una sostanziale estraneità) che ha caratterizzato nell'ambito delle relazioni sindacali le tematiche *lato sensu* delle pari opportunità tra i generi, prestando maggiore attenzione alla necessità di operare affinché il lavoro femminile assuma un posto centrale: come uno strumento necessario a quella “rifondazione” che viene indicata come corollario positivo della crisi, non come un dovere *a latere*, quasi una sorta di omaggio al politicamente corretto. Di conseguenza assumono importanza quelle esperienze di “buone pratiche”¹⁶ – poco pubblicizzate, lasciate ai margini del dialogo, nella nicchia dei pochi che si occupano del tema - che evidenziano come la valorizzazione del lavoro femminile, con una adeguata considerazione e soluzione dei problemi connessi alle esigenze di cura, porti a risultati positivi in termini di produttività, più forte motivazione e quindi migliore qualità della prestazione,

¹⁶ Attuate – prendendo sovente a modello assai più diffuse esperienze straniere – in alcune imprese medio/grandi, ma che potrebbero realizzarsi, con opportuni adattamenti, anche nelle strutture più ridotte.

migliore clima aziendale, minor turn over, più attrattiva per i lavoratori più capaci, positiva immagine all'esterno, anche sotto il profilo del *marketing*.

Ma proprio l'incapacità si qui dimostrata dalle parti sociali di appropriarsi degli spazi che il legislatore aveva aperto o lasciato aperti ad una funzione riequilibratrice e mediatrice nell'ambito di una valutazione comparativa degli interessi contrapposti – un esempio recente e significativo riguarda quelli offerti dal quadro normativo europeo sul terreno della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro - dimostra che non ci si può limitare ad auspicare il pur indispensabile sostegno dell'autonomia collettiva: è necessario pensare all'utilizzo integrato di strumenti diversi, capaci di superare il generale e diffuso disinteresse, coinvolgendo tutti i soggetti, ad iniziare da quello pubblico. Sul ruolo fondamentale che le istituzioni pubbliche potrebbero assolvere forniscono indicazioni molto interessanti alcune leggi regionali che di recente hanno delineato, seguendo la strategia comunitaria della *flexicurity* (anche per quanto riguarda l'utilizzo integrato delle risorse finanziarie di fonti diverse), modalità di intervento riconducibili a logiche di *welfare* di genere: ci si riferisce in particolare ai “patti sociali di genere”¹⁷ disciplinati dalla leggi regionali della Puglia e della Liguria (L.R.Puglia 21 marzo 2007 n.7; L.R. Liguria 1° agosto 2008, n.26; anche la Regione Toscana ha in corso di approvazione una regolazione in tal senso).

Le possibili strade sono dunque molteplici e intersecate, ma é necessario percorrerle in fretta e con determinazione, perché non si può attendere ancora a lungo che divenga adeguata e diffusa, parte effettiva del discorso economico, politico e sindacale, la consapevolezza che il lavoro femminile è un valore fondamentale e che l'obiettivo di rendere pienamente compatibile il diritto alla maternità e il diritto al lavoro costituisce un interesse generale, essenziale per lo sviluppo economico e sociale.

¹⁷ I patti sociali di genere sono “accordi territoriali” tra province, comuni, organizzazioni sindacali e imprenditoriali, sistema scolastico, aziende sanitarie locali e consultori per azioni a sostegno della maternità e della paternità e per sperimentare formule di organizzazioni dell'orario di lavoro nelle pubbliche amministrazioni e nelle imprese private che favoriscano la conciliazione tra vita professionale e vita privata e promuovano un'equa distribuzione del lavoro di cura tra i generi (art.15, c.1, L.R.Puglia n.2/2007; art.22, c.1, L.R.Liguria n.26/2008). Si individuano due tipi di patti, in base alla funzione: uno finalizzato al sostegno della maternità e paternità, l'altro a sperimentare modelli conciliativi di organizzazione del lavoro.

INTRODUZIONE

La ricerca che si presenta è rivolta a soddisfare le esigenze di analisi critica e di verifica degli effetti sull'occupazione femminile derivanti dal processo di riforma del mercato del lavoro intrapreso nel 2003; nello specifico, l'indagine condotta ha assunto come obiettivo quello di valutare i dati forniti dall'Osservatorio del mercato del lavoro e della formazione della Provincia di Siena, al fine di avanzare una chiave di lettura utile per la elaborazione di politiche occupazionali a sostegno della manodopera femminile.

Tale percorso di ricerca ha richiesto una preliminare disamina della disciplina legale e negoziale delle distinte forme contrattuali di lavoro flessibile, come riformate o disciplinate *ex novo* dal d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, allo scopo di evidenziare, da un lato, i limiti e i costi, dall'altro lato, le convenienze di natura economica e normativa connessi a ciascuna delle tipologie contrattuali; ciò in riferimento sia alle diverse esigenze delle lavoratrici, sia a quelle contrapposte delle imprese. La prima parte del rapporto di ricerca è, dunque, dedicata alla presentazione della normativa legale e negoziale della variegata tipologia di lavori non *standard*, specificati in relazione al loro elemento di atipicità, ovvero in relazione al profilo della loro disciplina che li differenzia dal modello *standard*, rappresentato dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a orario pieno. Si è trattato, in modo più puntuale, di evidenziare se e in che termini gli elementi di flessibilità introdotti dal legislatore nella disciplina del mercato del lavoro, come recepiti dalle parti sociali, abbiano sostenuto l'occupazione femminile in termini quantitativi e qualitativi.

A tal fine è stato assunto come quadro giuridico legale di riferimento quello delineato dalla riforma legislativa del 2003, così come perfezionato dalla contrattazione collettiva a questa successiva; i dati messi a disposizione dall'Osservatorio provinciale sul sistema Lavoro-Formazione, che hanno costituito la base scientifica di partenza della ricerca, si riferiscono, infatti, alle assunzioni avvenute nella Provincia di Siena negli anni 2003-2006. Peraltro, i risultati cui si è pervenuti hanno costituito oggetto di valutazione e riflessione anche in relazione alle modifiche legislative successivamente intervenute, prima, durante il Governo Prodi, con la legge 24 dicembre 2007, n. 247, attuativa del Protocollo del *welfare* del 23 luglio 2007, e da ultimo, con il nuovo Governo Berlusconi, con l'adozione del d.l. 25 giugno 2008, n. 112, come modificato in sede di conversione dalla l. 6 agosto 2008, n. 133, la quale ha sostanzialmente ripristinato il modello regolativo introdotto dal d.lgs. n. 276 del 2003.

L'incontro con il testo normativo ha così consentito un puntuale apprezzamento delle informazioni fornite; l'analisi critica dei dati e le valutazioni di carattere economico-giuridico degli effetti che ne sono conseguiti muovono, infatti, da uno studio delle disposizioni di legge e di contratto collettivo, che tiene conto sia della *ratio* dell'intervento regolativo, necessariamente

contestualizzata nel momento storico-politico di riferimento, sia delle esigenze che tale intervento normativo mira a soddisfare. La seconda parte del rapporto di ricerca è, dunque, finalizzata a coniugare la dimensione conoscitiva del testo normativo con quella applicativa, al fine di consentire una riflessione sugli effetti rilevati rispetto all'obiettivo di incrementare e sostenere l'occupazione, specie quella femminile, diversamente perseguito dal legislatore nel disciplinare le distinte tipologie contrattuali.

La terza parte del rapporto di ricerca vuole, infine, avanzare una lettura propositiva dei dati; ciò nell'ambito della regolamentazione del mercato del lavoro oggi chiamata trovare applicazione, ovvero nell'ambito della disciplina legale delle forme contrattuali di lavoro flessibile risultante dalle modifiche apportate al d.lgs. n. 276/2003 dalla l. n. 247 del 2007 e dalla l. n. 133/2008. In questo contesto giuridico di riferimento si è proceduto a ragionare sulle soluzioni – tra quelle proposte dai provvedimenti normativi richiamati, ma anche in una logica *de iure condendo* – capaci di perseguire, da un lato, l'obiettivo di ridurre il *gender gap* e di coniugare, dall'altro lato, istanze di protezione e sicurezza sociale con quelle di flessibilità, o meglio di sostegno alla crescita economica, secondo il modello sociale europeo della *flexicurity*.

1. IL QUADRO NORMATIVO E LE POLITICHE DI GENERE: ANALISI DELLA LEGISLAZIONE E DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DOPO LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO DEL 2003

1.1 Premessa

La ricerca svolta ha avuto come obiettivo l'analisi e la valutazione degli effetti sull'occupazione femminile derivanti dal processo di riforma dei modelli contrattuali e delle regole del mercato del lavoro; si è dunque trattato di prendere in esame la portata innovativa dei mutamenti intervenuti sul piano legislativo, degli interventi interpretativi ministeriali, e della regolamentazione collettiva dettata in occasione dei rinnovi contrattuali.

Nel corso delle ultime tre legislature il quadro giuridico di riferimento è rapidamente e nettamente mutato; a partire dall'approvazione della legge delega 14 febbraio 2003, n. 30 e del successivo decreto attuativo 10 settembre 2003, n. 276 (poi modificato dal d.lgs. 6 ottobre 2004, n. 251 e dalla l. 14 maggio 2005, n. 80¹⁸) si è delineato un mercato del lavoro molto diverso – almeno sulla carta – da quello in precedenza conosciuto.

A fronte della moltiplicazione delle tipologie dei contratti di lavoro e della riformulazione della disciplina delle forme negoziali già esistenti determinate dall'entrata in vigore della normativa del 2003, si impone, dopo un ponderato periodo di osservazione, una misurazione degli effetti che ne sono derivati in termini di utile praticabilità di queste forme di contratto rispetto all'obiettivo di incrementare e sostenere l'occupazione femminile. Muovendo da una condizione di mercato nel nostro Paese – rilevata dalla Commissione europea nell'ambito della c.d. Strategia Europea sull'Occupazione – caratterizzata da profonde differenze di genere a svantaggio delle donne (oltre che da un basso livello di occupazione giovanile e da squilibri regionali molto marcati), uno degli obiettivi che il Governo italiano si è preposto di conseguire è proprio quello di sostenere una strategia occupazionale finalizzata, con priorità assoluta, alla riduzione del *gender gap*. Come dichiarato già nel Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia dell'ottobre del 2001 (punto 1 della prima parte del Libro bianco), si è mirato a perseguire una riforma delle politiche del lavoro volte ad aumentare il tasso di occupazione, in particolare delle donne; nello specifico, si è proposta una politica delle pari opportunità fondata sugli incentivi fiscali, sulle politiche attive, sulla flessibilità dei contratti atipici, nonché sulle politiche sociali di sostegno alle donne che lavorano, per dare loro la possibilità di meglio conciliare l'attività lavorativa con gli impegni familiari (II.4 Libro bianco).

¹⁸ Legge di conversione del d.l. 14 marzo 2005, n. 35, c.d. Decreto Competitività.

Tra gli obiettivi generali proclamati dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ne compaiono due di grande ambizione: “aumentare (...) i tassi di occupazione” e “promuovere la qualità e la stabilità del lavoro”, anche attraverso contratti a contenuto formativo e contratti a orario modulato compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori, “nel rispetto delle disposizioni relative alla libertà e dignità del lavoratore di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni e integrazioni, *alla parità tra uomini e donne* di cui alla legge 9 dicembre 1977, n. 903, e successive modificazioni ed integrazioni, e *alle pari opportunità tra i sessi* di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni ed integrazioni” (corsivo di chi scrive).

Rispetto a tali obiettivi più volte affermati in sede di elaborazione delle politiche governative che si sono succedute nel corso delle tre ultime legislature, il presente lavoro di ricerca si propone di valutare gli effetti del processo di riforma intrapreso nel 2003 in relazione all'occupazione femminile, con riguardo alla specifica realtà della Provincia di Siena; ciò anche al fine di ragionare - alla luce delle recenti modifiche legislative apportate al d.lgs. n. 276/2003 dalla l. n. 247 del 2007 e dalla l. n. 133/2008¹⁹ - intorno alle possibili future politiche occupazionali praticabili in questo territorio.

A tal fine, si è reso opportuno distinguere - come sottolineato nell'Introduzione - la variegata tipologia di lavori non *standard* in relazione al loro elemento di atipicità, ovvero in relazione al profilo della loro disciplina che li differenzia dal modello *standard*, rappresentato dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato e ad orario pieno. Si distinguono, pertanto: da un lato, i contratti di lavoro subordinato ad orario c.d. “ridotto, modulato o flessibile” (*part-time*, lavoro ripartito e lavoro intermittente), il cui elemento di atipicità riguarda la disciplina dell'orario di lavoro; dall'altro lato, i contratti con durata determinata o temporanea (apprendistato, inserimento, somministrazione di lavoro), il cui elemento di atipicità riguarda la stabilità nel tempo del rapporto di lavoro. Accanto a queste forme contrattuali flessibili di lavoro subordinato, sarà esaminata la fattispecie contrattuale del lavoro a progetto, tipizzata *ex novo* dal d.lgs. n. 276 del 2003, la quale comporta una condizione di precarietà del prestatore di lavoro più accentuata rispetto a quella conseguente alle altre forme contrattuali di lavoro atipico, a causa della qualificazione della natura autonoma del rapporto giuridico coinvolto e quindi della sostanziale inapplicabilità del sistema di tutele del lavoro subordinato.

¹⁹ Legge di conversione, con modifiche, del decreto 25 giugno 2008, n. 112, d'ora in poi citata solo come legge n. 133/2008.

Tale distinguo appare opportuno al fine di evidenziare – in modo più corretto sul piano metodologico - le potenzialità e i limiti che presenta la disciplina rispetto alle esigenze di affermazione dell'occupazione femminile.

1.2 I contratti di lavoro subordinato a orario ridotto, modulato o flessibile (*part-time*, lavoro ripartito e lavoro intermittente) e promozione delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici

1.2.1 Il contratto di lavoro a tempo parziale

Nel complesso panorama giuridico, così come delineatosi a seguito dell'emanazione del d.lgs. n. 276 del 2003, la fattispecie contrattuale che - nel novero dei lavori atipici c.d. a orario ridotto, modulato o flessibile – assume maggiormente rilievo è, senza dubbio, il contratto di lavoro a tempo parziale (c.d. *part time*). Il *part time*, infatti, quale forma contrattuale caratterizzata da una prestazione di lavoro con un orario ridotto rispetto a quello normale (ovvero il tempo pieno), risponde a un'importante esigenza, quale è quella della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, propria della manodopera femminile, chiamata ad affiancare all'impegno che comporta un lavoro subordinato impegni diversi da quello lavorativo, ovvero le cure familiari.

È del resto comprovato che i Paesi con un tasso di occupazione femminile più elevato sono proprio quelli ove il *part time* risulta più diffuso. In Italia, al fine di favorire una maggiore diffusione del *part time*, sono stati proposti da distinti interventi legislativi modelli regolativi tra loro significativamente differenti. La figura contrattuale del *part time*, già disciplinata dalla l. 19 aprile 1984, n. 863, era stata interamente ridisegnata dal d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, emanato in attuazione della direttiva 97/81/Ce relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso tra le parti sociali a livello comunitario. Tale normativa, che aveva già ricevuto delle parziali correzioni ad opera del d.lgs. n. 100 del 2001, è stata successivamente oggetto di sostanziali modifiche, prima, con l'art. 46 del d.lgs. n.276 del 2003, da ultimo, con la l. n. 247 del 2007 e – seppur solo per un profilo particolare²⁰ – dalla l. n. 133 del 2008.

Nel prendere in esame la disciplina legislativa del contratto di lavoro a tempo parziale, si intende procedere richiamandosi, in primo luogo, ai contenuti della riforma operata nel 2003, specificatamente dall'art. 46 del d.lgs. n. 276/2003, per evidenziare, solo in secondo luogo, le modifiche successivamente intervenute (l. n. 247/2007, l. n. 133/2008) e la portata di queste, essenzialmente al fine di mettere in rilievo le modalità con le quali si mira soddisfare, da un lato, le esigenze della lavoratrice di conciliare i tempi di lavoro con i tempi di vita, dall'altro lato, quelle

²⁰ L'art. 73 l. n. 133/2008 si limita, infatti, a rivedere solo alcune norme per la concessione del *part time* nell'ambito dei rapporti di lavoro pubblico (v. *infra* in questo paragrafo).

dell'impresa di poter gestire in modo flessibile l'orario di lavoro dei lavoratori *part timer*. Ciò tenendo presente che maggiori saranno le possibilità concesse al datore di lavoro di richiedere al lavoratore *part timer* prestazioni eccedenti e/o diverse da quelle concordate nel contratto individuale di lavoro, maggiore cioè sarà il grado di disponibilità richiesto al prestatore di lavoro rispetto alle esigenze dell'impresa, minore sarà evidentemente l'interesse del lavoratore nei confronti di tale tipologia contrattuale.

Le riflessioni sul *part time*, come forma contrattuale chiamata a conciliare le esigenze che impone la vita lavorativa con quelle personali e familiari, si muovono, pertanto, dalla disamina degli elementi di flessibilità introdotti dalla modifica intervenuta con l'art. 46 del d.lgs. n. 276/2003.

Con riguardo alla facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni eccedenti quella concordata nel contratto individuale di lavoro, si devono, nello specifico, richiamare le norme di legge che consentono al datore di lavoro di richiedere al lavoratore *part timer* sia ore di lavoro supplementare, ovvero prestazioni lavorative oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ed entro il limite del tempo pieno²¹, sia ore di lavoro straordinario, ovvero prestazioni lavorative oltre il limite del tempo pieno, entro tuttavia il limite massimo delle 48 ore settimanali che costituisce la durata massima settimanale dell'orario di lavoro²² (ivi comprese le ore di lavoro straordinario²³).

Per quanto riguarda il **lavoro supplementare**, ammesso solo per il *part time* orizzontale²⁴, a differenza di quanto originariamente configurato dal d.lgs. n.61 del 2000, l'art. 46 del d.lgs. n. 276/2003 ha richiesto il consenso del lavoratore alla prestazione di lavoro supplementare, come requisito necessario, solo laddove la contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale non abbia contemplato per il datore di lavoro la facoltà di richiedere ai propri lavoratori in *part time* ore di lavoro supplementare. Pertanto, in presenza di contratto collettivo che consente il lavoro supplementare, non sussiste più la necessità del consenso del lavoratore per il ricorso al lavoro supplementare. Ciò comporta che: l'eventuale rifiuto del lavoratore di svolgere le ore di lavoro supplementare richieste legittima l'irrogazione di sanzioni disciplinari da parte del datore di lavoro

²¹ Secondo la definizione di "lavoro supplementare" dettata dall'art.1, comma 2, d.lgs. n. 61/2000.

²² La previsione del limite della durata massima settimanale dell'orario di lavoro, definito dall'art. 4, comma 2, d.lgs. n. 66/2003 non ha subito modifiche a seguito dell'adozione della l. n. 133/2008, il quale ha, invece, abrogato, *ex art.* 41, comma 14, il 5 comma dell'art. 4 d.lgs. n. 66/2003, laddove si disponeva che, in caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti, il datore di lavoro procedesse a informare, entro trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento, la Direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio, rimettendo ai contratti collettivi di lavoro la possibilità di stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione

²³ Secondo la definizione di "lavoro straordinario" dettata dall'art.1, comma 2, lett. c), d.lgs. n. 66/2003.

²⁴ Ai sensi dell'art. 1, comma 2, d.lgs. n. 61 del 2000, come modificato dall'art. 46 d.lgs. n. 276 del 2003, per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" si intende quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro.

nei suoi confronti per violazione degli obblighi contrattuali, per quanto tale rifiuto non possa in nessun caso integrare gli estremi di un giustificato motivo di licenziamento; in assenza di contratto collettivo autorizzatorio, il consenso individuale diviene condizione necessaria e sufficiente per la legittimità del lavoro aggiuntivo. Compromessa in modo significativo appare comunque la libertà di scelta del lavoratore: nel primo caso, per la consapevolezza che l'eventuale suo rifiuto può esporlo a sanzioni disciplinari; nel secondo caso, per la scarsa autonomia decisoria che solitamente possiede un lavoratore subordinato, soprattutto nella fase di costituzione del rapporto di lavoro.

Inoltre, la legge non prevede un numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili dal singolo lavoratore, né contiene alcuna indicazione delle causali in relazioni alle quali si possono richiedere ore di lavoro supplementare; peraltro, si consente ai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie di determinare le condizioni e le modalità della prestazione lavorativa supplementare, oltre la possibilità di introdurre proprio in sede di contrattazione collettiva l'obbligatorietà del requisito del consenso del lavoratore.

I contratti collettivi, dunque, possono assolvere in materia un' importante funzione di regolamentazione, provvedendo a bilanciare le esigenze di flessibilità delle imprese con le esigenze di tutela dei lavoratori *part timer*. Se è vero che il testo del d.lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 d.lgs. n. 276/2003, abbandona il c.d. modello del garantismo flessibile - il quale consentiva alle parti sociali di aprire e chiudere le porte della flessibilità - facendo perdere alla fonte collettiva il carattere autorizzatorio, se è vero che la contrattazione collettiva, con l'intervento del 2003, degrada al ruolo di fonte suppletiva e non indispensabile alla determinazione dei più salienti profili di flessibilizzazione del rapporto, essa può comunque rivestire un ruolo rilevante nel riequilibrare l'assetto degli interessi negoziali coinvolti. Peraltro, tale funzione potrà essere assolta dal contratto collettivo solo laddove - nel processo contrattuale - il soggetto sindacale prelezionato dal legislatore²⁵, in ragione della propria autorità e forza rappresentativa, riesca a far accettare le proposte negoziali che avanza; motivo per cui le previsioni collettive possono anche mancare.

L'analisi dei dati e la valutazione degli effetti sull'occupazione femminile derivanti dall'entrata in vigore della riforma del mercato del lavoro del 2003 non possono, dunque, prescindere dalla disamina del comportamento delle parti sociali rispetto ai mutamenti del quadro

²⁵ Secondo la tecnica del rinvio legale qualificato, adottata nel d.lgs. n. 276/2003 per attribuire un'efficacia generalizzata ai contratti collettivi stipulati da sindacati forniti di certi requisiti di rappresentatività; nello specifico, il d.lgs. n. 276/2003 fa riferimento al "sindacato comparativamente più rappresentativo" sul piano nazionale e/o territoriale.

legale intervenuti dopo l’emanazione del d.lgs. n. 276/2003 e quindi del contenuto dei contratti collettivi successivamente stipulati²⁶. Ebbene, in diversi contratti collettivi, il cambiamento di rotta impostato dal legislatore risulta significativamente attenuato; sul tema del lavoro supplementare, infatti, solo un esiguo gruppo di accordi, tacendo sul punto, si conforma *de facto* all’orientamento legislativo eliminando la necessità del consenso in tutti i casi in cui la prestazione di ore di lavoro supplementare è prevista dallo stesso contratto collettivo²⁷. Generalmente è stata reintrodotta, sul piano collettivo, la necessità del consenso del lavoratore per il ricorso al lavoro supplementare²⁸; in qualche altro caso all’obbligo di eseguire ore di lavoro supplementare si accompagna la possibilità per il lavoratore di esimersi qualora sopravvengano, e fino a quando permangono, ragioni documentate e specificamente indicate²⁹.

Con riguardo alle causali per l’impiego delle ore supplementari, talora si fa un elenco dettagliato³⁰, in altri casi la contrattazione collettiva si avvale dell’ampia formula “esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive”³¹; in altri ancora non vi è alcun riferimento alle ipotesi di ricorso ritenendosi sufficiente a legittimare l’incremento orario, sino al limite del tempo pieno, il semplice accordo tra le parti³². Certo è che, ragionando intorno alla contrattazione collettiva come strumento di promozione delle esigenze di conciliazione fra vita professionale e familiare, alquanto significativo risulta il fatto che le esigenze familiari (neppure se “gravi” o

²⁶ Ad oggi non si registrano ancora contratti collettivi che abbiano recepito le indicazioni della l. n. 247/2007.

²⁷ v. ccnl Edilizia Pmi - Confapi, 15 giugno 2004; ccnl Chimici industria, 28 maggio 2004; ccnl Laterizi e manufatti Industria – Confindustria, 22 aprile 2004.

²⁸ v. ccnl Industria Grafica, 24 febbraio 2004; ccnl Consorzi agrari, 5 aprile 2004; ccnl tessile abbigliamento moda – Confindustria, 24 aprile 2004; ccnl industria legno – Confapi, 22 settembre 2004; ccnl Industria calzature – Confindustria, 18 maggio 2004; ccnl Industria Filiera ittica e dei retifici, 15 giugno 2004; ccnl Assoscrittura e Assospazzole, 8 giugno 2004; ccnl Industria Ombrelli e Ombrelloni, 2 luglio 2004.

²⁹ ccnl Pmi Alimentare, 6 maggio 2004; ccnl Gomma e Plastica - Assogomma, 2 giugno 2004; ccnl Industria legno e arredamento, 21 luglio 2004.

³⁰ Ad esempio ccnl tessile abbigliamento moda – Uniontessile, 4 maggio 2005 indica: incrementi di attività produttiva, necessità di campionario, di inventario, di confezionamento e di spedizione del prodotto; esigenze di sostituzione dei lavoratori assenti; esecuzione di un incarico definito o predeterminato nel tempo; esigenze di formazione ed istruzione interna dei lavoratori neo assunti, nonché dei giovani in tirocinio formativo; esigenze di adeguamento dei programmi informatici aziendali; esigenze di supporto tecnico nel campo dell’igiene, prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici; attività di riparazione e manutenzione sia ordinaria sia straordinaria; stati di necessità.

³¹ v. ccnl Industria calzature – Confindustria, 18 maggio 2004.

³² ccnl Turismo – Confcommercio 2 luglio 2004; così anche Ccnl Industria Grafica, 24 febbraio 2004: «In considerazione delle specifiche caratteristiche dei processi produttivi delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali esposte al verificarsi di situazioni che determinano modifiche alla programmazione delle attività, è consentita, con l'accordo del lavoratore, anche in caso di rapporti di lavoro a termine, la prestazione di lavoro supplementare nella misura massima annua del 20% del normale orario annuo concordato».

“comprovate”) quasi mai sono indicate nei contratti collettivi come “giustificato motivo” di rifiuto del lavoratore all’effettuazione di lavoro supplementare³³.

Come contropartita alla disponibilità vincolata all’aumento delle ore di lavoro la contrattazione collettiva in alcune ipotesi introduce delle maggiorazioni retributive, generalmente in forma forfetaria³⁴, in altre si prevede, in sostituzione della maggiorazione retributiva e con il consenso del lavoratore, l’attribuzione dei riposi compensativi³⁵.

Anche per quanto riguarda lo svolgimento delle ore di **lavoro straordinario**, consentito comunque solo nelle forme di *part time* verticale o misto³⁶ e ad ogni modo solo ove sia stato raggiunto il tetto delle ore stabilite per il tempo pieno settimanale³⁷, è rimesso – ai sensi dell’art. 5 del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 - alla contrattazione collettiva il compito di regolamentare le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario, disponendo che, in difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali. Altresì, si rimette alla contrattazione collettiva la determinazione delle maggiorazioni retributive in compensazione delle ore di lavoro straordinario, oltre la possibilità di consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

Il giudizio sull’adeguatezza della normativa a realizzare un equo bilanciamento fra esigenze diverse e contrapposte, quali quelle dell’impresa e quelle dei lavoratori, e a soddisfare al contempo le esigenze conciliative tra tempi di lavoro e tempi di non lavoro impone di rivolgere l’attenzione anche ad un altro aspetto della disciplina del *part time*. Ci si riferisce alla possibilità riconosciuta dal legislatore al datore di lavoro di modificare la collocazione temporale della prestazione di lavoro a tempo parziale, nonché di aumentarne la durata. In qualunque tipo di contratto a tempo parziale possono, infatti, essere inserite clausole relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (c.d. **clausole flessibili**), mentre nei soli contratti a tempo parziale verticale e misto possono essere inserite clausole relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (c.d. **clausole elastiche**).

³³ Fa eccezione, ad esempio, il ccnl Terziario, della distribuzione e dei servizi, 17 marzo 2005. Nel ccnl Piccola industria del legno, 22 settembre 2004, è previsto che, in assenza di consenso individuale, l’impresa “valuterà con particolare attenzione la richiesta di essere dispensati dalle prestazioni di lavoro supplementare per comprovati motivi di impedimento di natura familiare”.

³⁴ Cfr. ccnl Industria Grafica, 24 febbraio 2004 retribuisce con una maggiorazione del 20%; ccnl Commercio Confcommercio, 2 luglio 2004 del 35%; ccnl Industria calzature – Confindustria, 18 maggio 2004 del 24%.

³⁵ v. anche ccnl Farmacie municipalizzate, 12 marzo 2004; ccnl Cooperative edilizia, 24 maggio 2004

³⁶ Ai sensi dell’art. 1, comma 2, d.lgs. n. 61 del 2000, come modificato dall’art. 46 d.lgs. n. 276 del 2003 si intende: per “rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale” quello in relazione al quale risulti previsto che l’attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell’anno; per “rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto” quello derivante dalla combinazione tra il *part time* orizzontale e quello verticale.

³⁷ Così secondo la circolare min. lav. n. 9 del 18 marzo 2004.

Nel legittimare le clausole elastiche e le clausole flessibili, il legislatore consente al datore di lavoro di godere di una distribuzione variabile dell'orario di lavoro, tale da rendere il *part time* più allettante per le imprese e incentivarne così una maggiore diffusione; con ciò, però, rendendolo alquanto gravoso e di conseguenza meno "appetibile" per una lavoratrice che opti per tale forma contrattuale al fine di poter far fronte ai propri impegni personali e familiari. Infatti, un'obbligazione che impegna la lavoratrice a tenersi pronta per eventuali modifiche ad una o più delle diverse coordinate temporali che individuano la prestazione lavorativa (*an, quantum, quando e quomodo*) rende evidentemente e necessariamente il contratto di lavoro *part time* meno conveniente per chi necessita di conciliare in modo certo i tempi di lavoro con i tempi di vita.

Se la disciplina legislativa *ex art. 46 d.lgs. n. 276/2003* ammetteva che le parti del rapporto di lavoro potessero anche concordare direttamente l'introduzione delle clausole flessibili e di quelle elastiche nel contratto individuale di lavoro³⁸, vero è che si riconosceva comunque alla fonte collettiva la facoltà di determinare condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro potesse modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa o aumentarne la durata inizialmente concordata, nonché i limiti massimi di variabilità in aumento della durata stessa, oltre a poter prevedere specifiche compensazioni a tali aumenti della durata della prestazione di lavoro da definire nella misura e nella forma (art. 3, commi 7 e 8, d.lgs. n. 61/2000, come novellato dall'art.46 d.lgs. n. 276/2003).

Per una corretta valutazione della portata degli eventuali mutamenti registrati circa il ricorso alla forma contrattuale del *part time*, occorre, dunque, prendere in considerazione il grado di disponibilità a prestare lavoro effettivamente richiesto al lavoratore nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo parziale, sulla base di quanto previsto dalla disciplina negoziale intervenuta a regolamentare le clausole di elasticità e di flessibilità successivamente all'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003.

Si deve, innanzitutto, ricordare che – ai sensi dell'art. 3 d.lgs. n. 61/2000, nella versione riformata dal d.lgs. n. 276/2003 - l'attivazione in concreto delle clausole flessibili ed elastiche da parte del datore di lavoro richiedeva: in primo luogo, un preavviso di soli due giorni lavorativi³⁹ a favore del lavoratore, per consentire a quest'ultimo una ri-programmazione e un adeguamento dei

³⁸ A seguito delle modifiche apportate dalla l. n. 247/2007 all'art. 3, comma 7, d.lgs. n. 61/2000, l'introduzione delle clausole flessibili ed elastiche nel contratto di lavoro non può più costituire oggetto esclusivo di pattuizione individuale tra datore di lavoro e lavoratore; esse, infatti, devono oggi essere necessariamente previste e disciplinate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

³⁹ Laddove l'art. 3, comma 8, del d. lgs. n. 61/2000, nella sua versione originale, prevedeva un obbligo di preavviso di almeno dieci giorni, ma con la precisazione che con la legge n. 247/2007 il preavviso che si richiede al datore di lavoro che intenda variare in aumento la prestazione o collocarla diversamente a vantaggio del lavoratore deve essere di almeno 5 giorni.

tempi di vita con i nuovi tempi di lavoro imposti; in secondo luogo, l'attribuzione al lavoratore di specifiche compensazioni (maggiorazione retributive, ma anche riposi compensativi) per bilanciare il disagio arrecato con il mutamento dell'orario di lavoro. Ora, con specifico riferimento alla condizione della lavoratrice *part timer*, si deve evidenziare come: la previsione di soli due giorni di preavviso non sembra tale da consentire un margine di manovra sufficiente per soddisfare alcuna esigenza di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro; la previsione di un diritto a specifiche compensazioni riconosciuto in capo al lavoratore non rende parimenti utile il contratto *part time* alla lavoratrice sostanzialmente interessata ad avere tempi di lavoro ridotti certi.

Invero, tali limiti, che poneva la novella normativa del 2003 in materia di *part time*, potevano essere, e di fatto sono stati, superati in sede di contrattazione collettiva. Così, nel momento in cui il legislatore ha consentito alle parti sociali sia di accordarsi diversamente da quanto lui stesso ha disposto riguardo al preavviso, sia di stabilire nello specifico la misura e le forme della compensazione da accordare al lavoratore, molti sono stati i contratti collettivi che, nel disciplinare le clausole elastiche e le clausole flessibili, hanno indicato una durata del preavviso diversa da quella prevista dal legislatore⁴⁰ e disposto obbligatoriamente – come avveniva prima della riforma del 2003 - una maggiorazione retributiva⁴¹. In taluni settori la contrattazione collettiva è perfino intervenuta ponendo dei limiti quantitativi, prescrivendo cioè che la clausola elastica non possa eccedere il 50% dell'orario concordato per il tempo parziale⁴².

A prescindere dalla previsione collettiva, le clausole elastiche e flessibili devono essere inserite nel contratto individuale di lavoro, deve cioè necessariamente ricorrere il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, contestuale o successivo alla stipulazione del contratto di lavoro. Riguardo alla libertà di adesione del lavoratore alla specifica richiesta datoriale di variazione dell'articolazione dell'orario di lavoro o della durata dello stesso, nulla disponendo il legislatore al fine di garantirne la genuinità, i contratti collettivi sono spesso intervenuti, non solo escludendo che l'eventuale rifiuto alla sottoscrizione di clausole flessibili o elastiche possa integrare gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, ma precludendo altresì che tale rifiuto possa consentire l'adozione di provvedimenti disciplinari; tale libertà di adesione risulta inoltre rafforzata da alcune previsioni contrattuali, ove si prevede che nel patto scritto, riguardante il consenso del lavoratore alle clausole flessibili ed elastiche, siano indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che giustificano tali clausole.

⁴⁰ Ccnl Pmi Alimentare, 6 maggio 2004 prevede un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, ma che può ridursi a 2 in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive; una settimana per il ccnl Industria Grafica, 24 febbraio 2004.

⁴¹ Il ccnl Pmi Alimentare, 6 maggio 2004 applica una maggiorazione del 15% se il preavviso è di 5 giorni e del 20% se si riduce a 2 giorni; il ccnl Industria Grafica, 24 febbraio 2004 del 10%.

⁴² ccnl Cooperative edilizia, 24 maggio 2004.

Si deve, peraltro, considerare come la disponibilità di ciascun singolo lavoratore – specie se donna - ad un *part time* elastico e/o flessibile possa anche mutare durante lo svolgimento del rapporto di lavoro per la sopravvenienza di nuove e diverse esigenze personali, oltre al fatto che la volontà formalmente dichiarata può anche essere in vario modo manipolata, soprattutto nei casi in cui le clausole elastiche e flessibili sono concordate in sede di assunzione: non si riscontrano però – nel testo legislativo del 2003 – strumenti posti a garanzia della genuinità e della persistenza nel tempo del consenso manifestato dal lavoratore. Piuttosto, la riforma posta in essere con il d.lgs. n. 276 del 2003 ha cancellato il c.d. diritto di ripensamento, contemplato dall'art. 10 del d.lgs. n. 61 del 2000 proprio con tale finalità di verifica del consenso, esercitando il quale il lavoratore, a fronte di documentate ragioni, quali esigenze di carattere familiare o di tutela della salute, poteva chiedere e ottenere che il proprio rapporto di lavoro proseguisse secondo modalità orarie fisse e predeterminate.

Tale diritto, soppresso perché giudicato un forte disincentivo al ricorso al *part time* da parte delle imprese, assume in verità un rilievo cruciale nell'equilibrio normativo, motivo per cui esso è stato mantenuto in vita in sede di contrattazione collettiva.

La contrattazione collettiva, infatti, ha re-introdotta il “diritto al ripensamento” riprendendo in larga parte il dettato dell'abrogato art. 3, c. 10, d. lgs. n. 61/2000, non solo per ciò che concerne le causali che giustificano la disdetta delle clausole (che, talvolta sono specificate in modo dettagliato ed indicate nelle necessità derivanti «*dalla paternità o dalla maternità, nei primi 15 mesi di vita del figlio naturale o adottivo*», ovvero «*dalla inabilità totale del coniuge o del convivente di fatto*»)⁴³, ma anche per quanto riguarda le modalità ed i tempi della disdetta medesima. La contrattazione collettiva, molto frequentemente, indica le “gravi ragioni familiari” come uno dei possibili motivi che giustificano solo l'opposizione (temporanea) del lavoratore alla richiesta del datore di lavoro di variare la collocazione (ovvero aumentare) la durata della prestazione lavorativa. Sono numerosi, infatti, i contratti collettivi nazionali in cui si prevede che il lavoratore possa «*negare la propria disponibilità alla variazione dell'orario*» di lavoro nel caso in cui sopravvengano (fra le altre⁴⁴) la «*necessità di assistere i genitori od il coniuge od il convivente, i*

⁴³ Ccnl Farmacie private, 5 maggio 2005.

⁴⁴ La contrattazione collettiva nel disciplinare le clausole elastiche e le clausole flessibili, non prende in considerazione solo le esigenze di conciliazione fra vita familiare e vita professionale, per legittimare il rifiuto del lavoratore alla modifica dell'orario di lavoro, ma anche esigenze di altra natura, quali «*l'instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata*», ovvero ragioni di «*studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea*». Si sottolinea che si possono sempre opporre alla modifica degli orari i lavoratori che in precedenza hanno ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, c. 1, lett. t), d. lgs. n. 276/2003, a causa di patologie oncologiche.

*figli od altri famigliari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedono a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti», ovvero la necessità di «accudire i figli fino al compimento di 7 anni».*⁴⁵

Leggermente diversa, invece, è la formulazione contenuta in altri contratti collettivi⁴⁶, secondo cui *«nel caso di clausole flessibili e/o elastiche l'azienda accoglierà la richiesta del lavoratore di sospensione temporanea della utilizzabilità di tali clausole in coincidenza di sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza continua del coniuge e dei parenti di 1° grado, adeguatamente documentata, qualora l'applicazione di tali clausole risulti pregiudizievole».*

È interessante rilevare, che, in entrambi i casi, non è previsto che debba passare un arco di tempo predeterminato fra l'apposizione della clausola flessibile/elastica al contratto di lavoro a tempo parziale e il legittimo esercizio da parte del lavoratore del diritto al rifiuto della modifica dell'orario di lavoro. In altri termini, una volta apposta la clausola elastica o flessibile al contratto di lavoro, il lavoratore potrà opporre fino da subito il suo rifiuto alla modifica dell'orario di lavoro, nel caso in cui si verifichi uno degli eventi indicati nei contratti collettivi⁴⁷. Tuttavia, in taluni contratti, affinché il rifiuto del lavoratore alla variazione dell'orario di lavoro sia legittimo, non è sufficiente che si verifichi una “grave esigenza familiare”, ma le medesime clausole elastiche e/o flessibili devono anche risultare “pregiudizievoli” per le esigenze di conciliazione del lavoratore⁴⁸. Questa disposizione amplia chiaramente gli spazi di discrezionalità del datore di lavoro, consentendogli di

⁴⁵ Ccnl Piccola e media industria alimentare, 6 maggio 2004; ccnl Dipendenti del terziario, della distribuzione e dei servizi, 17 marzo 2005; ccnl Consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario, 1 giugno 2005.

⁴⁶ Ccnl Attività di lavanderia industriale (applicato anche alle aziende industriali esercenti l'attività di pulitura a secco, tintoria di abiti, smacchiatura e stireria in genere), 16 dicembre 2003; ccnl Industria calzature, 18 maggio 2004; ccnl Industrie della filiera tessile, 28 maggio 2004; ccnl Industrie fibre tessili, 28 maggio 2004; ccnl Occhiali, 24 giugno 2004; ccnl Piccola e media industria del settore manifatturiero delle pelli, 24 giugno 2004.

⁴⁷ Fa eccezione il ccnl Portuali, luglio 2005, secondo cui *«è riconosciuta al lavoratore la facoltà di sospendere temporaneamente l'efficacia della pattuizione delle clausole flessibili ed elastiche decorsi cinque mesi dalla loro accettazione ed in presenza di necessità oggettive sopravvenute a tale accettazione rientranti nella seguente elencazione tassativa, ove ne sia dimostrabile da parte del lavoratore l'incompatibilità con lo spostamento e con l'ampliamento dell'orario di lavoro: 1. assistenza di parenti di primo grado portatori di handicap certificato dalla competente ASL; 2. assistenza di parenti di primo grado durante patologie oncologiche od in occasione del ricovero ospedaliero per interventi chirurgici certificati dalla competente ASL; 3. affidamento in esclusiva di minori in età scolare fino al compimento del 15° anno».*

⁴⁸ v. ccnl Pmi Alimentare, 6 maggio 2004 esime il lavoratore dalle clausole elastiche e flessibili dal momento in cui sopravvengo e fino a quando permangono documentate ragioni: assistenza ai familiari affetti da gravi malattie, instaurazione di un altro rapporto di lavoro che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione oraria comunicata, cura dei figli fino al compimento di 7 anni, motivi di studio connessi al conseguimento della scuola dell'obbligo; ccnl Pmi Alimentare, 6 maggio 2004; ccnl Cooperative edilizia, 24 maggio 2004, decorsi 24 mesi, consente al lavoratore di recedere dal patto di clausola flessibile o elastica; ccnl Farmacie municipalizzate, 12 marzo 2004; ccnl Consorzi agrari, 5 aprile 2004.

valutare soggettivamente il pregiudizio che l'applicazione delle clausole elastiche e/o flessibili può arrecare alle esigenze di conciliazione del lavoratore e finendo inevitabilmente per "penalizzare" proprio queste ultime.

Rispetto poi all'obiettivo di incentivare il ricorso al lavoro *part time* come strumento contrattuale di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in funzione sia di promozione dell'occupazione (prevalentemente femminile), sia di una redistribuzione dei ruoli all'interno della famiglia, risulta significativo verificare le possibilità consentite dal d.lgs. n. 276/2003 alla lavoratrice di passare da un contratto *full time* ad un *part time* e viceversa. Nell'esperienza concreta dei rapporti di lavoro può, infatti, presentarsi sia la situazione in cui la lavoratrice dipendente a tempo pieno si dichiara interessata ad un *part time*, come al rientro a lavoro dal periodo di congedo al fine di poter continuare a dedicarsi alla cura del figlio, sia la situazione inversa, in cui una riacquisita disponibilità del tempo di non lavoro induca la lavoratrice a chiedere il proseguimento del proprio rapporto a tempo pieno. Con riguardo a questo tipo di esigenze, si deve ricordare che la disciplina legale – nel settore privato⁴⁹ - non contempla in capo al lavoratore un diritto a vedersi accettata la domanda del passaggio a tempo parziale durante un rapporto a tempo pieno (tranne che per pazienti affetti da patologie oncologiche che ne necessitano per motivi di salute⁵⁰), così come non esiste un diritto per il successivo ritorno a tempo pieno; in questa seconda circostanza, nella ipotesi cioè di trasformazione da *part time* a *full time*, l'art. 5 del d.lgs. n. 61/2000 - dopo le modifiche intervenute con la l. n. 247/2007 - riconosce ai lavoratori assunti a tempo pieno, che hanno poi trasformato il loro rapporto di lavoro in *part time*, un diritto di precedenza in caso di

⁴⁹ Per quanto, oggi, anche nel settore pubblico, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è subordinata a un necessario atto di assenso dell'Amministrazione, cui è stata presentata domanda: a seguito delle modifiche apportate all'art. 1, comma 58, l. n. 662/1996 (Legge Finanziaria 1997) dall'art. 73 della l. n. 133/2008, viene meno il c.d. principio di automaticità della trasformazione. Dunque, se prima dell'intervento della novella del 2008 si riconosceva in capo al lavoratore un vero e proprio diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, oggi tale trasformazione può avvenire solo con il consenso dell'Amministrazione di appartenenza; più specificatamente, se la disciplina previgente contemplava un periodo massimo di sessanta giorni trascorso il quale avveniva la trasformazione del rapporto secondo il meccanismo del silenzio-assenso, salvo che l'Amministrazione non disponesse, con provvedimento motivato, il differimento della trasformazione richiesta per un periodo non superiore ai sei mesi, oggi i sessanta giorni sono prescritti come termine entro il quale l'Amministrazione è chiamata a concedere la trasformazione. La trasformazione del rapporto – come nella versione originaria del comma 58 – continua ad essere negata nel caso in cui l'attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato che il lavoratore intende svolgere (che lo stesso è chiamato ad esplicitare nella domanda di trasformazione) comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero, nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa, oltre che nelle ipotesi in cui l'attività di lavoro subordinato debba intercorrere con un'altra amministrazione pubblica.

⁵⁰ Ai sensi dell'art.12 *bis* d.lgs. n. 61/2000.

nuove assunzioni a tempo pieno da parte dell'impresa dalla quale dipendono⁵¹, limitandosi a rimettere al contratto individuale la facoltà di prevedere tale diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti direttamente a tempo parziale⁵².

Peraltro, anche durante la vigenza della disciplina legislativa prodotta dall'art. 46 d.lgs. n. 276/2003, i contratti collettivi sono intervenuti a riconoscere un diritto di precedenza al lavoratore *part timer* in caso di nuove assunzioni a tempo pieno da parte dell'impresa dalla quale dipende, e viceversa nell'ipotesi di nuove assunzioni a *part time*⁵³. Nonostante le modifiche legislative del 2003 abbiano ridotto gli spazi a disposizione della contrattazione collettiva, le parti sociali sono riuscite egualmente a configurare, in ipotesi di identità di mansioni, priorità nel passaggio dal tempo pieno al tempo parziale (e viceversa) dei lavoratori già occupati nell'azienda rispetto a eventuali nuove assunzioni, ritagliando spazi significativi per far valere le "esigenze familiari" individuali del lavoratore nella trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo pieno in uno a tempo parziale (e viceversa).

Da un lato, si riscontrano contratti collettivi che attribuiscono alle domande presentate - sulla base della procedura informativa *ex art. 5, comma 3, d. lgs. n. 61/2000*⁵⁴ - per la trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale una «*priorità nella valutazione*» quando «*motivate dalla necessità di: (a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; (b) accudire i figli fino al compimento dei 7 anni; (c) studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea*»⁵⁵. Appare evidente come le esigenze di conciliazione fra vita professionale e vita familiare abbiano un ruolo dominante fra i motivi che possono accordare una priorità alla domanda

⁵¹ A seguito delle modifiche introdotte dalla l. n. 247/2007, tale diritto di precedenza a favore dei lavoratori *part timers* in caso di assunzioni a tempo pieno è stato reintrodotta dopo che la novella del 2003 lo aveva eliminato.

⁵² Più specificatamente la precedenza deve essere rispettata in favore del lavoratore occupato a tempo parziale presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibito alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione; in caso di assunzione di personale a tempo parziale (art.5, comma 2, d.lgs. n. 61/2000).

⁵³ Come, del resto, risultava *ex art.5, comma 2, d.lgs. n.61/2000*, nella sua formulazione originaria, e come ora, a seguito cioè dell'emanazione della legge n. 247 del 2007 è stato ripristinato: sul punto v. *infra* § 3.

⁵⁴ In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa.

⁵⁵ Cfr. ccnl Industria alimentare, 1 giugno 1999; ccnl Cooperative trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici, 22 luglio 2003; ccnl Piccola e media industria alimentare, 6 maggio 2004. Diversa nella formulazione, ma equivalente nella sostanza, la formulazione del ccnl Materiali lapidei, 13 maggio 2004, in cui si sancisce che i datori di lavoro «*tenderanno ad accogliere le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale*»

di trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo pieno in uno a tempo parziale, anche se non mancano lievi sfumature⁵⁶ e significative differenze⁵⁷ fra contratto collettivo e contratto collettivo. Resta però tutto da verificare se, nell'applicazione pratica, l'ordine con cui i contratti collettivi esplicitano i motivi per cui è possibile ottenere la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro dal tempo pieno a quello parziale sia da considerarsi come una mera elencazione, ovvero se ad esso corrisponda l'effettiva graduatoria in base alla quale il datore di lavoro accorderà la priorità alle domande di trasformazione pervenute; vero è, infatti, che in alcuni contratti collettivi le esigenze di conciliazione del lavoratore vengono messe indiscriminatamente in concorrenza con esigenze più ampie e di diversa natura⁵⁸.

Dall'altro lato, vi sono contratti collettivi che, senza correlare la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno ad uno a tempo parziale all'ipotesi di assunzione di *part-timers* da parte delle imprese, impongono al datore di lavoro di concedere – ovvero attribuiscono al lavoratore il diritto di ottenere - la trasformazione da un rapporto di lavoro a tempo pieno ad uno a tempo parziale, in caso di comprovate esigenze di conciliazione fra vita familiare e vita professionale. Questi contratti collettivi prevedono che i datori di lavoro, *«entro il limite complessivo dell'8%, accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata nonché, ove non osti la infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli*

⁵⁶ Alcuni contratti collettivi, infatti, prendono in considerazione esigenze di conciliazione dei lavoratori più limitate rispetto a quelle indicate nel testo: ad esempio, il ccnl Settore chimica, vetro, gomma e plastica (30 novembre 2005) sancisce che solo *«i genitori dei portatori di handicap e dei tossicodipendenti, riconosciuti dai servizi sanitari competenti per territorio, che richiedono il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori»*. altri contratti collettivi, invece, prendono in considerazione le necessità di accudire figli di età superiore rispetto a quella di sette anni indicata nel testo: cfr. ccnl Impiegati amministrativi agenzie generali Ina vita – Assitalia, 17 settembre 2002 (che indica un'età di dieci anni); ccnl Portuali, luglio 2005 (che indica un'età di otto anni). altri contratti collettivi ancora, invece, prendono in considerazione le necessità di accudire figli di età inferiore rispetto a quella di sette anni indicata nel testo (tre anni): cfr. ccnl dipendenti società e consorzi concessionari di autostrade e trafori, 16 febbraio 2000.

⁵⁷ Molti contratti collettivi, infatti, ammettono la trasformazione dei rapporti dal tempo pieno al tempo parziale solo entro determinate soglie percentuali rispetto all'organico complessivo, ovvero restringendo il campo di applicazione delle disposizioni in materia di trasformazione ai soli lavoratori adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione a tempo parziale. sul punto, ma in riferimento alla tornata contrattuale precedente rispetto a quella presa in considerazione nella presente indagine

⁵⁸ Cfr. ccnl Assaeroporti (26 luglio 2005), in cui si dispone che , in caso di una pluralità di domande di trasformazione dei rapporti di lavoro, *«le aziende valuteranno con particolare attenzione le situazioni motivate da: documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione full-time; documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 13 anni; motivi familiari opportunamente documentati; studio; volontariato con opportuna documentazione; motivi personali»*.

stessi»⁵⁹. Altri contratti collettivi, analogamente, dispongono che «*al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3 per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore. Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande. La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa*»⁶⁰. Queste disposizioni sono interpretabili nel senso che, una volta rispettati i limiti numerici e percentuali, in rapporto alle dimensioni aziendali, ed i vincoli di fungibilità fra dipendenti, il lavoratore abbia un diritto alla riduzione dell'orario, «a fronte del quale il datore di lavoro ha una posizione di soggezione»⁶¹. Considerato che nel nostro ordinamento la legge non sancisce alcun diritto alla riduzione dell'orario di lavoro (fatto salvo il caso dei lavoratori affetti da patologie oncologiche), ma che la trasformazione di un rapporto a tempo pieno in uno a tempo parziale può avvenire solo per espressa volontà della parti, «dal quadro generale delle fonti si evince che la trasformazione del tempo pieno in tempo parziale assume certamente le foggie di un vero e proprio diritto soggettivo, di cui è titolare il lavoratore, solo quando è riconducibile ad ipotesi specifiche previste dalla contrattazione collettiva e/o che si caratterizzano per un particolare stato del lavoratore»⁶².

Una trattazione a parte meritano le disposizioni contrattuali che introducono una particolare fattispecie di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale: il cosiddetto

⁵⁹ Cfr. ad esempio, ccnl Attività di lavanderia industriale (applicato anche alle aziende industriali esercenti l'attività di pulitura a secco, tintoria di abiti, smacchiatura e stireria in genere), 16 dicembre 2003; ccnl Industria calzature, 18 maggio 2004; ccnl Industrie della filiera tessile, 28 maggio 2004; ccnl Industrie fibre tessili, 28 maggio 2004; ccnl Occhiali, 24 giugno 2004; ccnl Piccola e media industria del settore manifatturiero delle pelli, 24 giugno 2004.

⁶⁰ Ccnl P.m.i. confcommercio, 2 luglio 2004.

⁶¹ Trib. Genova, 11 maggio 2007, in *Riv. giur. lav.*, 2008, II, p. 147.

⁶² Trib. Torino, 14 marzo 1996, in *Lav. giur.* 1996, p. 410, in cui «è stato affermato che il lavoratore non può vantare un diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, se la norma contrattuale o aziendale si limita ad attribuirgli una mera facoltà di richiesta – come nel caso delle norme analizzate al precedente punto 2.2.b.1: n.d.r. – comunque subordinata, in quanto ad accettazione, alla autonoma discrezionalità datoriale». ovviamente, una volta accertato il diritto del lavoratore alla riduzione dell'orario di lavoro, il dipendente non ha anche il diritto di stabilire la collocazione temporale della prestazione lavorativa (che non può essere stabilita nemmeno dal giudice): è il datore di lavoro che ha l'obbligo di assegnare il dipendente a turni ed orari di lavoro che non contrastino con le esigenze di cura che hanno indotto il lavoratore a richiedere il passaggio al lavoro a tempo parziale (cfr. Trib. Milano, 24 dicembre 2007, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2008, p. 207).

“part-time temporaneo per malattia o assistenza”⁶³. «Nell’ottica di facilitare il superamento di specifici momenti di difficoltà da parte del lavoratore», le parti sociali, mosse dalla volontà di definire «uno strumento che riducendo il carico di lavoro, in via temporanea, faciliti il successivo reinserimento del lavoratore colpito o da malattia o da gravi emergenze familiari», individuano «nel part-time temporaneo lo strumento più rispondente». Questa particolare fattispecie di lavoro a tempo parziale trova una compiuta disciplina contrattuale: i lavoratori “possono richiedere” «la riduzione temporanea dell’orario di lavoro per periodi di 3 o 6 mesi, rinnovabili a richiesta del lavoratore, sino ad un massimo di 36 mesi - cumulabili anche in diverse richieste non tutte cronologicamente collegate (...) Possono utilizzare il part-time temporaneo tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, che rientrino nelle seguenti categorie: malati oncologici; assistenza agli anziani⁶⁴; genitore o tutore legale di minore di anni 3⁶⁵; genitore o tutore legale di minore di anni 14 portatore di handicap⁶⁶». Le parti, inoltre, prevedono che «ai lavoratori che, terminati i 36 mesi di massima durata del part-time temporaneo, facciano richiesta di passaggio definitivo all’orario ridotto, le aziende riconosceranno un titolo di preferenza nel passaggio, sempre che le esigenze organizzative della impresa lo consentano. In caso di richiesta da parte del lavoratore in part-time temporaneo di interrompere la prestazione lavorativa ridotta prima della sua naturale scadenza, è facoltà della azienda valutare positivamente la domanda, sempre che non si sia provveduto ad effettuare una assunzione a tempo determinato per la copertura delle ore lavorative mancanti».

A tal riguardo si pone l’interrogativo se il datore di lavoro abbia margini di discrezionalità nel riconoscere tale trasformazione al lavoratore richiedente, nel caso in cui si verificano i presupposti previsti nel contratto collettivo, oppure il lavoratore possa vantare un diritto alla

⁶³ Ccnl Aziende del commercio, dei servizi e del terziario (confeterziario), 24 luglio 2004.

⁶⁴ Le parti precisano che «per assistenza ad anziani conviventi, si intendono i lavoratori, assunti a tempo indeterminato, che convivano con anziani - legati da vincolo di parentela - che risultino non più autosufficienti. per la richiesta del part-time temporaneo il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione rilasciata dal centro sanitario che ha in assistenza l’anziano e analoga documentazione, non sostituibile con autocertificazione – della effettiva convivenza tra lavoratore ed anziano».

⁶⁵ Le parti precisano che «per assistenza di minori di anni 3 a carico, si intende il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, che esercitando la patria potestà sul minore ed essendo quindi il solo genitore convivente con il minore, intenda assisterlo sino al compimento dell’età per l’iscrizione nelle scuole materne. per la richiesta del part-time temporaneo il lavoratore dovrà produrre l’atto di nascita del minore, la certificazione inerente e la documentazione comprovante la sua natura di genitore unico, quale a titolo esemplificativo: atto di morte dell’altro genitore, sentenza di divorzio con assegnazione giudiziale del minore, sentenza di separazione legale con assegnazione giudiziale del minore, atto di affidamento per i tutori legali, certificazione comprovante la fattispecie del padre ignoto».

⁶⁶ Le parti precisano che «per assistenza di minore di anni 14 portatore di handicap, si intende il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, che intenda assistere un minore portatore di handicap su cui eserciti la patria potestà o comunque la tutela legale sino al compimento del 14° anno di età per l’iscrizione nelle scuole materne. per la richiesta del part-time temporaneo il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione comprovante l’effettivo stato di handicap psichico-fisico-motorio o intellettuale del minore».

trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A favore della prima interpretazione, vi è la formulazione letterale della norma, in cui si prevede che i lavoratori “possono richiedere” la trasformazione, e non che i lavoratori hanno diritto alla (ovvero che i datori di lavoro devono concedere la) riduzione dell’orario di lavoro. A favore della seconda interpretazione, vi è, invece, la lettura complessiva della norma, dalla quale sembra possibile desumere che le parti sociali abbiano voluto attribuire un diritto al lavoratore alla trasformazione del rapporto, nel caso degli eventi tassativamente previsti: è difficile spiegare altrimenti che, nelle previsioni del contratto collettivo relative al “part-time temporaneo per malattia o assistenza”, non vi sia cenno alcuno al potere del datore di lavoro di accoglimento della domanda presentata dal lavoratore (potere che è riconosciuto nel caso in cui i lavoratori che abbiano utilizzato il part-time temporaneo, alla fine dei 36 mesi previsti, facciano richiesta di passaggio definitivo all’orario ridotto, ovvero nell’ipotesi che il lavoratore voglia interrompere la prestazione lavorativa ad orario ridotto prima della scadenza concordata). Certo è che tale previsione, nell’ambito delle esperienze negoziali, rappresenta la norma più avanzata in materia di conciliazione delle esigenze fra vita lavorativa e vita professionale introdotta dalla contrattazione collettiva, con riferimento alla fattispecie del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Dopo aver esaminato le disposizioni dei contratti collettivi rivolte a disciplinare la trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo pieno in uno a tempo parziale, è opportuno un ultimo breve cenno relativo alla disciplina contrattuale della trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo parziale in uno a tempo pieno. I contratti collettivi, infatti, nella maggior parte dei casi, richiamandosi al disposto dell’art. 5, c. 2, d. lgs. n. 61/2000, stabiliscono che, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale può prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l’assunzione. La contrattazione collettiva nazionale, talvolta, interviene in modo significativo sull’impianto di questa disposizione, riconoscendo il diritto di precedenza a tutti i *part-timers*, senza che sia necessaria l’esplicita previsione del contratto individuale⁶⁷, ma soprattutto - ed è questo l’aspetto che qui maggiormente rileva - prevedendo dei criteri per graduare le eventuali domande di trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo parziale in uno a tempo pieno. Fra i criteri più frequentemente utilizzati vi sono i «*maggiori carichi familiari*» e la «*maggior anzianità di servizio*», con la precedenza dei primi sui secondi (al pari di quanto avveniva nella versione originaria dell’art. 5, c. 2, d. lgs. n. 61/2000); la situazione familiare del lavoratore ritrova così uno

⁶⁷ Cfr. ccnl Imprese esercenti attività cimiteriali, 12 luglio 2004.

spazio significativo nell'ordine delle precedenze accordate ai *part-timers* che vogliono trasformare il loro rapporto in uno a tempo pieno.

Sembra, dunque, poter riconoscere in materia l'esistenza di una linea negoziale che si muove in controtendenza rispetto alla scelta del legislatore del 2003. Tanto più significativa, in quanto reintroduce diritti la cui abolizione era stata presentata dal programma di Governo come uno dei punti chiave dell'intervento riformatore in materia di lavoro a tempo parziale, sì da poter parlare - di fatto e per gli aspetti qui indicati - di una disapplicazione della riforma legislativa. Si tratta, peraltro, di un orientamento e non di una scelta regolativa generalizzata di tutti i nuovi contratti collettivi, una parte dei quali tacciono impedendo il ripristino dei suddetti diritti se non sotto forma di pattuizione individuale. Ciò senza considerare, tra l'altro, che il contratto collettivo, secondo le regole del diritto privato dei contratti che gli si applicano, non è di per sé in grado di esplicitare un'efficacia generalizzata; come è noto, in virtù della natura privatistica del contratto collettivo, l'efficacia soggettiva della sua parte normativa si estende, infatti, solo agli iscritti alle associazioni stipulanti.

In definitiva, nell'assetto normativo delineato dal d.lgs. n. 276/2003, in assenza di contratto collettivo o in caso di mancata sua applicazione, la definizione dei parametri temporali di esecuzione della prestazione di lavoro è rimessa alla determinazione delle parti individuali.

1.2.2 Il contratto di lavoro ripartito

Una forma del tutto peculiare di lavoro a tempo parziale, ancorché il legislatore non la qualificò espressamente come tale, può essere considerato il *job sharing* o – secondo l'espressione utilizzata dall'art. 41 del d.lgs. n. 276 del 2003 che la ha istituita – lavoro ripartito: si tratta di uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa. La logica del lavoro ripartito impone che ciascuno dei due lavoratori resti personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa; ciò significa che, pur in presenza di una predeterminata suddivisione dell'orario di lavoro fra i due lavoratori, ciascuno deve tenersi pronto a coprire le eventuali assenze dell'altro. Inoltre, come espressamente previsto dal sesto comma dell'art. 41, l'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati - salvo diversa volontà delle parti - è disciplinato ai sensi dell'art. 1256 del codice civile, può cioè determinare la risoluzione *ipso iure* del contratto di lavoro, prescindendo dall'applicabilità della disciplina speciale di protezione esistente in materia di licenziamento per i rapporti di lavoro subordinato.

Il lavoro ripartito si propone come una tipologia contrattuale che si rivela, da un lato, inidonea a garantire stabilità ai lavoratori che possono risultarne titolari anche a tempo

indeterminato, dall'altro lato, incapace di realizzare l'esigenza del lavoratore di poter organizzare liberamente il proprio orario di lavoro, concordando assieme all'altro lavoratore coobbligato, in piena autonomia rispetto al datore di lavoro, la ripartizione dell'orario e la collocazione temporale della prestazione lavorativa, come consente la disciplina stessa del lavoro ripartito. Infatti, nel momento in cui si costringe il lavoratore ripartito a rimanere "a disposizione" del datore di lavoro pronto ad adempiere anche l'obbligazione di lavoro del co-obbligato in caso di impedimento da parte di questo, si viene a pregiudicare il diritto del lavoratore al tempo libero o quantomeno alla piena disponibilità del tempo di non-lavoro, facendo venir meno l'interesse dei lavoratori nei confronti di tale tipologia contrattuale; la variabilità dell'orario di lavoro che può derivare dall'adempimento del dovere di sostituzione del co-obbligato assente è tale da poter determinare un'incertezza sul tempo totale che lo svolgimento della prestazione lavorativa in definitiva richiede. In ragione di ciò, seppur il lavoro ripartito si proponga sulla carta come un modello di rapporto in favore delle donne che necessitano di poter gestire in modo flessibile il proprio orario di lavoro, forti sono le perplessità che tale forma contrattuale suscita (ed ha suscitato) riguardo alla capacità di consentire con sufficiente certezza un controllo del tempo libero dagli impegni lavorativi; pertanto, tale forma negoziale è apparsa, sin dalla sua tipizzazione, come un'opportunità contrattuale essenzialmente favorevole nei confronti dei lavoratori/lavoratrici legati da forti vincoli di solidarietà personale, come nel caso di una coppia di coniugi.

Per contro, tale forma contrattuale non risulta conveniente neppure per le imprese. Infatti, l'assunzione di due lavoratori ad orario ridotto, anche se nell'ambito di un'unica obbligazione contrattuale, comporta un costo del lavoro complessivo superiore a quello derivante dalla stipula di un contratto di lavoro a tempo pieno con un unico lavoratore; tale costo non appare tra l'altro significativamente compensato dal risparmio che deriva al datore di lavoro dal non accollarsi il rischio dell'impossibilità della prestazione per fatti relativi ad uno dei lavoratori, gravando questo sul lavoratore coobbligato: nelle ipotesi di malattia o maternità di uno dei due lavoratori coobbligati, il datore di lavoro potrà pretendere l'adempimento da parte dell'altro, sempre che - ovviamente - anche questo secondo non sia impossibilitato

Anche in sede di contrattazione collettiva il lavoro ripartito non è stato sufficientemente valorizzato come fattispecie contrattuale idonea a conciliare le esigenze di vita familiare e di quella professionale, per quanto caratterizzata da un orario di lavoro ridotto, variabile e modulare. Le parti sociali, infatti, non dettano quasi mai un'apposita disciplina del lavoro ripartito e, quando lo fanno, nella maggior parte dei casi si limitano a riprendere il testo degli artt. 41-45 de d. lgs. n. 276/2003.

Pochi sono i contratti collettivi, successivi all'entrata in vigore del d.lgs. n. 276 del 2003, intervenuti a regolamentare il lavoro ripartito⁶⁸; tali contratti non si sono discostati poi di molto dalla disciplina legale, disponendo, in modo sostanzialmente omogeneo, che: a) nel contratto individuale di lavoro ripartito siano indicati la misura percentuale e la collocazione temporanea del lavoro giornaliero, settimanale, mensile che si prevede venga svolto da ciascun lavoratore coobbligato, fermo restando la possibilità di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni ovvero la modifica consensuale dell'orario di lavoro, previa comunicazione al datore al lavoro, almeno una settimana prima; b) l'intera prestazione lavorativa si trasferisca sul coobbligato in caso di assenza o di sanzioni disciplinari che comportino sospensione dell'altro contraente.

Peraltro, le parti sociali, laddove hanno disciplinato tale fattispecie contrattuale, non hanno dato spazio alle "esigenze familiari" del lavoratore, introducendo, ad esempio, un'eccezione al «generale obbligo di sostituzione» fra co-obbligati «quale corollario della natura solidale dell'obbligazione». In altri termini, la contrattazione collettiva non introduce a favore del co-obbligato, all'interno di un rapporto di lavoro ripartito, la possibilità di rifiutare la sostituzione dell'altro coobbligato adducendo "comprovate" o "gravi esigenze familiari", senza andare incontro a conseguenze sul piano del rapporto di lavoro (e questa lacuna appare evidente, specie se si considera che la possibilità per un coobbligato di rifiutare legittimamente la sostituzione dell'altro co-obbligato in caso di "eventi protetti", come i congedi parentali, è stata desunta dalla dottrina solo in virtù di vincoli di sistema e rispetto di principi costituzionali, ma non è esplicitamente prevista dagli artt. 41-45, d. lgs. n. 276/2003).

1.2.3 Il contratto di lavoro intermittente

Con il d.lgs. n. 276 del 2003 è stata introdotta per la prima volta nel nostro ordinamento giuridico un'ulteriore tipologia contrattuale ad orario flessibile, quella del lavoro intermittente (o a

⁶⁸ Il lavoro ripartito è stata oggetto di regolamentazione nei seguenti contratti: ccnl Tessile Abbigliamento moda - Confapi, 4 maggio 2004; ccnl Tessile abbigliamento moda Confindustria, 24 aprile 2004; ccnl Pmi Alimentari - Unionalimentari, 6 maggio 2004; ccnl Industria calzature- Confindustria 18 maggio 2004; ccnl Industrie filiera tessile, 28 maggio 2004; ccnl Industrie fibre tessili, 28 maggio 2004; ccnl Assoscrizione Assospazzole, 8 giugno 2004; ccnl Industria Filiera ittica e dei retifici, 15 giugno 2004; ccnl Occhiali, 24 giugno 2004; ccnl Piccola e media industria del settore manifatturiero delle pelli, 24 giugno 2004; ccnl Industria Ombrelli e ombrelloni, 2 luglio 2004; ccnl Commercio Confcommercio, 2 luglio 2004; ccnl Confesercenti, 6 luglio 2004; ccnl Autoferrotranvieri, 14 dicembre 2004; ccnl Industria tessile, abbigliamento moda - Confartigianato, 21 febbraio 2005; ccnl Federculture, 1 marzo 2005; ccnl settore industria (aziende alimentari, chimica, legno, metalmeccaniche, pulimento e multiservizi, tessili) e settore artigianato (aziende alimentari, chimica, lavanderie e tintoria, legno, metalmeccaniche, odontotecniche, artigiane orafe, parrucchieri e estetica, pulimento e multiservizi, tessili) Confederazione Unionquadri, Conflavoratori- Confterziario, 4 marzo 2005; ccnl Terziario, distribuzione e servizi, 17 marzo 2005; ccnl dipendenti farmacie private-Federfarma, 5 maggio 2005; ccnl per i dipendenti degli enti previdenziali privati 6 maggio 2005.

chiamata), considerato come una particolare declinazione dello schema generale del lavoro a tempo parziale, sì da essere stato provocatoriamente denominato anche *part time* a zero ore. Necessita sin da ora precisare che le norme sul lavoro intermittente contenute agli artt. 33-40 del d.lgs. n. 276/2003, formalmente abrogate a seguito dell'intervento della l. n. 247/2007⁶⁹, sono chiamate a trovare ancora attuazione dal l. n. 133 del 2008 (art. 39, comma 11). Dunque, dopo la preclusione disposta dalla l. n. 247/2007 con decorrenza dal 1° gennaio 2008, il contratto di lavoro intermittente può ancora oggi essere stipulato.

Più puntualmente, si tratta di un contratto di lavoro mediante il quale il lavoratore, senza alcun orario di lavoro (né fisso, né variabile), mette le proprie energie lavorative a disposizione del datore di lavoro, pronto a rispondere all'eventuale chiamata di quest'ultimo, per lo svolgimento di prestazioni di lavoro di carattere discontinuo o intermittente.

La disponibilità del lavoratore a rispondere alla chiamata del datore di lavoro può essere anche piena e incondizionata. A seconda che il lavoratore si vincoli o meno a rispondere alla chiamata, cosa che deve risultare espressamente dal contratto, è prevista – ai sensi dell'art. 36 d.lgs. n. 276/2003 - la possibilità della corresponsione di una indennità di disponibilità, corrisposta su base mensile⁷⁰, rivolta a compensare il lavoratore rispetto ai periodi nei quali garantisce la sua disponibilità in attesa della utilizzazione della sua prestazione di lavoro; pertanto, in caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro specificando la durata dell'impedimento⁷¹, non matura il diritto all'indennità di disponibilità nel periodo di temporanea indisponibilità.

Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, per prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di

⁶⁹ Nell'abrogare la fattispecie negoziale del contratto intermittente, il legislatore del 2007, sempre al fine di contrastare il possibile ricorso a forme di lavoro irregolare o sommerso per sopperire ad esigenze di utilizzo di personale per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo nel settore del turismo e dello spettacolo, rimetteva ai relativi contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale la possibilità di prevedere la stipula di specifici rapporti di lavoro per lo svolgimento delle predette prestazioni durante il fine settimana, nelle festività, nei periodi di vacanze scolastiche e per ulteriori casi, comprese le fattispecie già individuate ai sensi dell'articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 in relazione ai contratti a termine (art. 1, comma 47, l. n. 247/2007).

⁷⁰ Cfr. circolare min. lav. 2 febbraio 2005, n. 4.

⁷¹ Ove il lavoratore non provveda all'adempimento perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

45 anni di età, anche pensionati⁷²; peraltro, nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro (art. 37).

Se il legislatore rimette ai contratti collettivi il compito di individuare le esigenze in presenza delle quali poter stipulare un contratto di lavoro intermittente, vero è che spetta alla contrattazione individuale determinare, oltre all'eventuale durata del rapporto⁷³ e alla ragione giustificatrice, il preavviso di chiamata (che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo), nonché le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore (art. 35, d.lgs. n. 276/2003). È, dunque, consegnato alle alterate dinamiche della negoziazione individuale il momento della puntuale indicazione del *quando* e del *quomodo* della prestazione lavorativa. Nello specifico, sono il datore di lavoro ed il lavoratore che decidono del programma negoziale, concordando: 1) luogo e modalità della disponibilità; 2) il preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo⁷⁴; 3) forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, specificando se la chiamata debba avvenire in forma scritta mediante, fax, e-mail, telegramma, raccomandata ovvero in forma orale; 4) forme e modalità della conferma da parte del lavoratore e il termine entro il quale deve farla pervenire al datore di lavoro; 5) l'ammontare della retribuzione e dell'indennità di disponibilità; 6) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità⁷⁵.

Nessun vincolo legislativo esiste in ordine alla quantificazione dell'orario di lavoro e la collocazione temporale della prestazione lavorativa. Né, del resto, vi sono specificazioni per regolare l'alternanza dei periodi lavorati con i periodi di inattività o disponibilità. Tale assetto – come si legge nella circolare min. lav. n. 4 del 2 febbraio 2005 - corrisponde a una scelta ben precisa del legislatore di lasciare tale determinazione alla libera autonomia contrattuale delle parti in linea con l'impostazione complessiva della disciplina del contratto di lavoro intermittente, che suggerisce esclusivamente uno schema contrattuale di base, e quindi flessibile, adatto a essere modulato e adeguato a seconda delle esigenze specifiche di volta in volta individuate dalle parti contraenti.

La normativa sul lavoro intermittente sembra, dunque, mettere in predicato importanti aspetti di sistema del nostro diritto del lavoro. Quando l'oggetto del contratto è la disponibilità a

⁷² Art. 34, comma 2, come sostituito dall'art. 1-bis, comma 1, lett. b), l. 14 maggio 2005, n. 80.

⁷³ Il contratto in esame può, infatti, essere stipulato sia a tempo determinato, sia a tempo indeterminato.

⁷⁴ Nel caso in cui il datore abbia più sedi o più unità produttive deve essere espressamente specificato per quale sede si intende garantire la propria disponibilità se per una sola o per tutte.

⁷⁵ Circolare min. lav. n. 4/2005.

prestare lavoro, ovvero quando si incrina il concetto di sinallagmaticità del contratto, sorge legittimo il dubbio che tale fattispecie negoziale rientri nel *genus* lavoro subordinato.

Inoltre, quanto disposto dal legislatore *ex art.* 38, comma 3, per cui «per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro *non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo* (corsivo di chi scrive), salvo l'indennità di disponibilità», mette in rilievo un altro preoccupante aspetto della disciplina del lavoro intermittente, quello cioè che ad essere intermittente non è solo la prestazione di lavoro, ma la stessa applicazione della disciplina di tutela del diritto del lavoro.

Per tali ragioni, forte è stata l'ostilità del mondo sindacale manifestata nei confronti del lavoro intermittente; tant'è che pochissimi sono stati i contratti collettivi nei quali il sindacato ha deciso di dare attuazione negoziale alle disposizioni del decreto sul lavoro intermittente⁷⁶. Laddove stipulati, si è proceduto ad individuare le causali oggettive nelle «esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa», riprendendo quelle di fonte legale in tema di lavoro a termine e somministrazione a tempo determinato⁷⁷.

Per quanto il lavoro ripartito sia stato introdotto, come sottolinea ancora la circolare min. lav. n. 4/2005, al fine di regolarizzare prassi esistenti e quantitativamente rilevanti di lavoro non dichiarato o comunque non regolare, assumendo come esempio il fenomeno del “lavoro a fattura” con l'emissione di semplici note o fatture a titolo di lavoro autonomo da parte di soggetti a cui è in realtà richiesta una prestazione lavorativa a chiamata con caratteristiche tipiche del lavoro dipendente, sembra in definitiva poter affermare come esso soddisfi essenzialmente le esigenze dell'impresa in tutti i casi in cui sia semplicemente *difficile* programmare le ore di lavoro per fronteggiare esigenze economiche.

Non sembra invece che il contratto intermittente risulti idoneo ad esplicitare una funzione sociale; in particolare, per quello che in questa sede maggiormente interessa, tale tipologia contrattuale ben difficilmente può riuscire a soddisfare le esigenze conciliative che solitamente caratterizzano la manodopera femminile. Si pensi, tra l'altro, che il rifiuto ingiustificato⁷⁸ di rispondere alla chiamata può comportare come conseguenze non solo la risoluzione del contratto,

⁷⁶ Ccnl Pmi Alimentare 6 maggio 2004; ccnl settori industria e artigianato 4 marzo 2005; ccnl Quadri imprese creditizie, finanziarie e strumentali 12 febbraio 2005.

⁷⁷ Si rinvia ai §§ 1.3.1 e 1.3.3.

⁷⁸ Tale può però essere – a esempio - anche il rifiuto determinato dalla impossibilità per la lavoratrice di “collocare” il figlio in un tempo ristretto come quello richiesto per il preavviso di chiamata.

ma anche la corresponsione da parte del lavoratore di un congruo risarcimento del danno, nella misura determinata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto individuale.

Se l'intento, già dichiarato nel Libro Bianco sul mercato del lavoro, è quello di promuovere la presenza femminile nel mondo del lavoro con gli strumenti propri di un'economia di mercato, perseguendo una politica delle pari opportunità fondata sulla flessibilità dei contratti atipici che meglio possono conciliare l'attività lavorativa con gli impegni familiari, tale obiettivo non sembra certo realizzarsi con la disciplina del lavoro intermittente, la quale richiede una disponibilità piena e incondizionata a prestare la propria attività lavorativa. Una determinazione delle modalità della prestazione di lavoro affidata in modo del tutto libero alla sola regola della domanda e dell'offerta ben poco consente di soddisfare le esigenze conciliative proprie della manodopera femminile.

1.2.4 L'operatività del principio di non discriminazione nei rapporti di lavoro ad orario ridotto, modulato o flessibile

L'affermazione già contenuta all'art. 4 del d.lgs. n.61/2000, di derivazione comunitaria, salvaguardata dall'art. 46 d.lgs. n.276/2003 e dalle successive modifiche legislative intervenute, che sancisce il principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale, rappresenta senza dubbio un importante passo in avanti contro le molteplici forme di penalizzazione esistenti nei confronti di coloro che optano per la tipologia contrattuale del *part time*, e quindi essenzialmente nei confronti delle donne, quali principali fruitrici di questa tipologia di rapporto di lavoro. In aggiunta ai generali divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente (l. n. 903 del 1977, l. n. 125 del 1991, oggi d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), il principio di non discriminazione si sostanzia - in questo contesto - nella previsione di un divieto di riservare al lavoratore *part time*, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno "comparabile", intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi.

Nello specifico, l'applicazione del principio di non discriminazione comporta che il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda: l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia; infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite

previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali. Il trattamento del lavoratore a tempo parziale viene invece riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda: l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

È da rilevare che i contratti collettivi intervenuti successivamente al d.lgs. n. 276/2003 non si sono limitati a modulare le innovazioni legislative per realizzare un equo bilanciamento fra le esigenze di flessibilità del datore di lavoro e quelle di certezza dei tempi di lavoro dei lavoratori *part timer*, ma hanno altresì previsto clausole correttive della disciplina legale con indubbi e significativi riflessi sull'effettiva operatività del principio di non discriminazione come legalmente sancito. Si intende riferirsi, nello specifico, ai contratti collettivi⁷⁹, i quali hanno ripristinato il computo dei lavoratori con contratto *part time* come unità intere ai fini dell'applicazione delle norme dello Statuto dei lavoratori (l. n. 300/1970) relative ai diritti sindacali, laddove l'art. 46 del d.lgs. n. 276/2003, abrogando il comma 2 dell'art. 6 d.lgs. n. 61/2000, ha esteso la regola della commutabilità *pro rata temporis*, in proporzione cioè all'orario svolto dal lavoratore a tempo parziale, al godimento dei diritti sindacali di cui al Titolo III dello Statuto.

Il principio di non discriminazione è altresì chiamato – ai sensi dell'art. 44 d.lgs. n. 276/2003 – a trovare applicazione con riguardo ai rapporti di **lavoro ripartito**; secondo tale disposto, il lavoratore coobbligato non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte. Nello specifico, il trattamento economico e normativo dei lavoratori coobbligati deve essere riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, congedi parentali. Ciascuno dei lavoratori coobbligati ha altresì diritto di partecipare alle riunioni assembleari di cui all'articolo 20 dello Statuto dei lavoratori (l. 20 maggio 1970, n. 300), entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue, il cui trattamento economico verrà ripartito fra i coobbligati proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

Vero è che, nell'ambito dei rapporti di lavoro ripartito, l'effettiva operatività del principio di non discriminazione appare alquanto compromessa da quanto contemplato dallo stesso legislatore, laddove, all'art. 43 d.lgs. n. 276/2003, prevede, in assenza di contratti collettivi che dettino una disciplina specifica, l'applicazione della normativa generale del lavoro subordinato in quanto *compatibile* (corsivo di chi scrive) con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito; evidente

⁷⁹ Ccnl Commercio (Confcommercio), 2 luglio 2004; Ccnl Commercio (Confesercenti), 6 luglio 2004.

è, infatti, come il limite della compatibilità comporti molteplici e rilevanti questioni interpretative tali da poter pregiudicare l'applicazione in concreto del principio di non discriminazione e dunque del tutto pleonastica la disposizione di legge dove è affermato.

Il principio di non discriminazione non manca di essere richiamato anche in riferimento al **lavoro intermittente**, con una formulazione identica a quella utilizzata in relazione al lavoro ripartito: il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte; il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali (art. 38, comma 2, d.lgs. n. 276/2003)⁸⁰.

Accanto alle riflessioni già svolte sull'effettiva operatività del principio di non discriminazione con riguardo al lavoro ripartito, che si ripongono in modo analogo anche per il lavoro intermittente, questa seconda tipologia contrattuale merita un'ulteriore considerazione; ciò in riferimento a quanto prescritto all'art. 38, in precedenza già richiamato, in forza del quale per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati, né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità. Tale previsione fornisce argomenti sufficienti per interrogarsi se sia accettabile, socialmente prima ancora che giuridicamente, che la disponibilità a lavorare oscilli tra un minimo e un massimo di regole e di garanzie per il lavoratore.

La questione assume, infine, un rilievo particolare, ai fini della presente ricerca, se posta in riferimento ai diritti legati alla maternità. Le regolamentazioni generali del mercato e del rapporto di lavoro, nell'introdurre maggiore flessibilità - al fine dichiarato anche di promuovere l'occupazione femminile⁸¹ - sia nei modelli contrattuali, sia nelle regole di gestione dell'orario di lavoro e dei rapporti di lavoro a tempo parziale, si dimenticano di approntare adeguati strumenti di sostegno alla maternità delle lavoratrici titolari di contratti di lavoro ad orario ridotto, modulato o flessibile. In merito a tali figure contrattuali di lavoro subordinato, si rileva, dunque, come la protezione possa risultare assai scarna qualora venga declinata in relazione all'attività svolta: ciò si verifica in

⁸⁰ Tale articolo abrogato dall'articolo 1, comma 45, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, a seguito della soppressione dal nostro ordinamento del contratto di lavoro intermittente, è stato ripristinato - con la reintroduzione del contratto di lavoro intermittente - a norma dell'art. 39, comma 11, l. n. 133/2008.

⁸¹ V. l'art 1, c. 1, d.lgs.n.276/2003 e la relativa "Relazione di accompagnamento".

particolare nel lavoro intermittente e nel lavoro ripartito, per i quali il trattamento di maternità viene “riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita”⁸².

1.3 I contratti di durata determinata o temporanea: i risvolti di genere della flessibilità

1.3.1 Il contratto a tempo determinato

La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato non è stata oggetto di riforma da parte del d.lgs. n. 276 del 2003, in quanto già interamente novellata con il d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, che ha esplicitamente abrogato la legge n. 230 del 1962. Per quanto l’ambito di indagine della ricerca sia limitato a verificare gli effetti sull’occupazione femminile derivanti dell’entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003, un’analisi compiuta degli effetti occupazionali conseguiti ad una legislazione improntata a logiche di flessibilità non può prescindere dal prendere in esame – seppur concisamente - la disciplina del contratto a termine contenuta nel d.lgs. n. 368/2001⁸³.

Il richiamo al contratto a termine appare particolarmente significativo al fine di:

- a) consentire un’esatta valutazione dei dati sulla diffusione delle forme contrattuali con durata determinata introdotte o riformate dal d.lgs. n. 276/2003, valutazione che deve necessariamente confrontare le ipotesi di ricorso ai contratti di durata previsti dal d.lgs. n. 276/2003 con le ipotesi di utilizzo del contratto a termine come “liberalizzato” dal d.lgs. n. 368/2001;
- b) valutare il “successo” delle forme contrattuali di durata introdotte *ex* d.lgs. n. 276/2003 rispetto alla finalità precipua a questi assegnata dal legislatore;
- c) prendere in esame alcuni aspetti della disciplina contenuta nel d.lgs. n. 368/2001, in quanto espressamente richiamati dal legislatore del 2003 a trovare applicazione anche nei rapporti di durata regolamentati nel d.lgs. n. 276/2003.

Si ritiene pertanto opportuno mettere in evidenza, in primo luogo, come con la riforma del 2001 si sia reso più agevole accedere alla tipologia dei contratti a termine. Infatti, se per stipulare validamente un contratto di lavoro a termine si richiede sempre una ragione giustificatrice oggettiva, a seguito dell’emanazione del d.lgs. n. 368/2001 il sistema non risulta più incentrato sulla tecnica della causale tassativa, bensì sulla tecnica della clausola generale; in altri termini, si abbandona il sistema c.d. della lista chiusa, per cui l’assunzione a tempo determinato poteva

⁸² I contratti di lavoro intermittente e a prestazioni ripartite sono disciplinati rispettivamente dagli artt. 33-40 e 41-45 del d.lgs. n.276/2003; v. in particolare gli artt. 38, comma 2, e 44, comma 2, per il “riproporzionamento” della durata dei congedi di maternità e parentali e del relativo trattamento economico: una formulazione che, in particolare nel caso del lavoro intermittente, pone molti problemi interpretativi e da cui può risultare una tutela assai ridotta. Alcune difficoltà possono porsi anche per il *part time* verticale e per il lavoro “somministrato” (per il *part time* v. l’art. 60 d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

⁸³ Una corretta valutazione dei dati e della normativa che li ha generati impone che il raffronto avvenga con la disciplina *ex* d.lgs. n. 368/2001, senza tener dunque conto – in questa fase della ricerca - delle modifiche successivamente intervenute con la l. n. 247/2007 e la l. n. 133/2008.

considerarsi lecita solo in presenza di una delle causali esclusivamente e tassativamente previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per legittimare l'assunzione a termine – ai sensi dell'art. 1, comma 1, d.lgs. n. 368/2001 - a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo⁸⁴.

Se la lettura del dato normativo sembra consentire ai datori di lavoro di ricorrere a tale tipologia contrattuale, adducendo una qualunque motivazione, per quanto di natura temporanea, che possa essere ricondotta alla formula legislativa, non per questo è da ritenere che il contratto a tempo determinato sia stato collocato dal legislatore del 2001 sullo stesso piano del contratto a tempo indeterminato. La giurisprudenza successiva all'emanazione del decreto ha più volte ribadito che l'apposizione del termine riveste ancora un carattere eccezionale rispetto alla durata indeterminata del rapporto di lavoro, riconoscendo, quantomeno in modo implicito, il requisito della temporaneità connaturato alle caratteristiche istituzionali del contratto a termine. La questione sulla collocazione istituzionale del contratto a termine quale istituto di passaggio, preordinato al conseguimento di un impiego stabile può ritenersi ad oggi superata, nel momento in cui il legislatore della l. n. 247/2007 ha affermato, in comma premesso al primo del d.lgs. n. 368/2001, che “*il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato*”. Si è così confermata la collocazione sistematica del contratto a tempo indeterminato quale “normale” strumento contrattuale di lavoro, restituendo al contratto a termine quel connotato di eccezionalità che sin dalla sua prima regolamentazione ne aveva caratterizzato l'essenza, chiudendo così la parentesi dogmatica aperta dalla riforma del 2001. Tale asserzione non sembra, del resto, inficiata dalla più recente modifica apportata all'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001 ad opera della l. n. 133/2008, laddove interviene in tema di ragioni giustificatrici oggettive richieste per la legittima apposizione della clausola del termine al contratto di lavoro, specificando che le ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo di cui al primo comma dell'art. 1 d.lgs. n. 368/2001 possono anche riferirsi “*all'ordinaria attività del datore di lavoro*”: tale modifica sembra possedere una mera valenza ermeneutica, non ritenendo che possa sortire alcun effetto nella confermata collocazione sistematica tradizionale del contratto a termine.

In materia di contratto a termine appare, in secondo luogo, opportuno richiamare la disciplina dettata dal d.lgs. n. 368/2001, in tema di proroga e rinnovo del contratto a termine, per il contenimento nel tempo della condizione di precarietà che la clausola del termine necessariamente comporta. In particolare, l'opportunità di tale richiamo emerge in considerazione del fatto che tali

⁸⁴ A seguito delle correzioni apportate all'art. 1 d.lgs. n. 368/2001 dall'art. 21, comma 1, l. n. 133/2008, il contratto di lavoro a tempo determinato può oggi essere stipulato anche se tali ragioni sono riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.

regole sono chiamate a trovare attuazione a fronte delle ipotesi di proroga e rinnovo anche di contratti di durata altrimenti nominati, qualora espressamente invocate dal legislatore.

Secondo la normativa dettata dal legislatore del 2001 (alla quale si riferiscono i dati oggetto di analisi e valutazione nell'ambito della ricerca), il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni; in questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato, per una durata complessiva del rapporto a termine non superiore ai tre anni (art. 4). Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore; se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini (art. 5).

Quanto al rinnovo, il lavoratore potrà essere riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi; laddove tale intervallo di tempo non sia rispettato, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Qualora poi si tratti di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto (art. 5).

La disciplina ora richiamata in tema di proroga e rinnovo, così come dettata dal legislatore del 2001, mette in forte rilievo i rischi di eccessiva precarizzazione della forza lavoro connessi a questa forma contrattuale, così come alle altre tipologie di contratto con durata determinata.

Vero è che il legislatore della l. n. 247/2007 ha previsto una forte limitazione alla reiterazione dei contratti a termine, destinati oggi a convertirsi in un rapporto a tempo indeterminato laddove superato il tetto dei 36 mesi complessivi, comprensivi cioè di proroghe e/o rinnovi. Più precisamente, con la l. n. 247/2007 si è disposto che, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore superi complessivamente i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si deve considerare a tempo indeterminato, ammettendo la stipulazione di un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti per una sola volta solo a condizione che la

stipula avvenisse presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato⁸⁵ (art. 5, comma 4 *bis*, d.lgs. n. 368/2001).

È altresì vero che tale art. 5, comma 4 *bis*, d.lgs. n. 368/2001 che tratta del termine massimo dei contratti a tempo determinato è stato rivisto dal legislatore della l. n. 133/2008: a tale articolo è stato apportato un inciso, ove si consente alla contrattazione collettiva, non solo di livello nazionale, ma anche territoriale o aziendale, di derogare al limite massimo dei trentasei mesi, quale limite alla sommatoria dei vari contratti a termine. Nello specifico, la lettera dell'art. 5, comma 4 *bis*, del d.lgs. n. 368/2001, testo vigente ovvero come modificato dalla l. n. 133/2008, fa salve le *diverse* (corsivo di chi scrive) disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Nel consentire alla contrattazione collettiva, anche di secondo livello, di contenere previsioni diverse rispetto al dettato legislativo, si viene in sostanza a prefigurare anche ipotesi di deroga *in peius*.

Si può in definitiva riconoscere all'attuale disciplina legislativa dei contratti a termine la capacità di soddisfare le esigenze delle imprese di poter disporre di lavoratori a termine in modo tale da modulare l'organico in rapporto ai fabbisogni produttivi e di mercato, continuando a presentare oggi come allora (durante cioè la vigenza della disciplina di cui al d.lgs. n. 368/2001 prima degli interventi correttivi del 2007 e del 2008) il rischio di dar luogo a fenomeni di eccessiva precarizzazione della forza lavoro.

1.3.2 Il contratto di apprendistato e il contratto di inserimento

Procedendo ad analizzare le forme contrattuali di durata determinata disciplinate dal d.lgs. n. 276/2003, si inizia con il rivolgere l'attenzione alle tipologie contrattuali introdotte con lo scopo precipuo di favorire l'inserimento e il reinserimento nel mondo del lavoro dei c.d. soggetti deboli sul mercato del lavoro, di coloro cioè che per l'età, per il genere di appartenenza o per la particolare condizione di disoccupazione, incontrano serie difficoltà di collocazione della loro prestazione lavorativa. A fronte di tale esigenza si è imposto l'obiettivo di migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti inoccupati sono in cerca di una prima occupazione; pertanto, negli ultimi anni, ha assunto un rinnovato rilievo la materia dei contratti formativi, con interventi legislativi rivolti, da un lato, a ridefinire i contenuti del contratto di apprendistato, dall'altro lato, a istituire una nuova fattispecie contrattuale, quella del contratto di inserimento.

⁸⁵ Tali disposizioni non però trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali *ex* art. 1, comma 40, l. n. 247/2007.

La funzione formativa risulta essenzialmente assolta dal contratto di **apprendistato**, ad oggi l'unico contratto formativo effettivamente presente nel nostro ordinamento giuridico, ridisciplinato dal legislatore al fine di creare per i giovani un apposito percorso formativo finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. Tre sono le tipologie di apprendistato configurate dal d.lgs. n. 276/2003:

- il primo modello di apprendistato, il **contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione**, di durata non superiore ai 3 anni, rivolto ai giovani e agli adolescenti che abbiano compiuto i quindici anni di età, al fine di conseguire una qualifica professionale generica, determinata in funzione del titolo di studio da conseguire (art. 48);
- il secondo modello di apprendistato, il **contratto di apprendistato professionalizzante**, con durata dai 2 ai 6 anni⁸⁶, destinato ai giovani tra i 18 e i 29 anni, rivolto al conseguimento di una qualificazione elevata attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale (art. 49);
- il terzo modello di apprendistato, il **contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione**, rivolto anch'esso ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (art. 50)⁸⁷.

Attraverso ore obbligatorie di formazione, esterna o interna all'azienda, determinate in modo congruo rispetto alla qualifica professionale da conseguire, e articolate nel rispetto degli *standard* minimi generali fissati dalle Regioni⁸⁸, si promuove l'occupazione dei giovani, senza distinzione di genere, che si affacciano per la prima volta al mondo del lavoro.

⁸⁶ A seguito della modifica apportata al terzo comma dell'art. 49 dall'art. 23 l. n. 133/2008, viene meno il riferimento ai due anni come durata minima del rapporto, rimettendo ai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale la possibilità di fissare, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante, che può così oggi essere anche inferiore ai due anni, preservando il tetto massimo dei sei anni. Ovviamente, appare logico che una durata inferiore ai due anni possa essere stabilita solo all'interno di un profilo previsto dal contratto collettivo, precludendo alcuna facoltà per il datore di lavoro e il lavoratore di accordarsi per un termine inferiore, in assenza della pattuizione collettiva. Tale modifica legittima i contratti di apprendistato di natura stagionale o per professionalità poco complesse, rispondendo all'esigenza, fortemente presente nel settore del turismo, di poter stipulare contratti di apprendistato con durata minima inferiore ai due anni per l'esercizio delle attività stagionali; sul punto, si ricorda che il Ministero del Lavoro, rispondendo ad un interpello del Consiglio provinciale dell'Ordine dei consulenti del lavoro di Rimini in data 2 maggio 2006, aveva osservato che proprio la durata minima dei due anni sotto la quale non era possibile la stipula del contratto di apprendistato ne precludeva l'esercizio nelle attività stagionali.

⁸⁷ A seguito della modifica apportata all'art. 50, comma 1, dall'art. 23 l. n. 133/2008 come modificato dalla l. n. 133/2008 in sede di conversione, la possibilità di stipulare contratti di apprendistato per percorsi di alta formazione è stata estesa anche ai dottorati di ricerca.

⁸⁸ A seguito delle modifiche apportate con la legge costituzionale del 18 ottobre 2001, n. 3, al titolo V della Costituzione, il nuovo testo dell'art. 117 Cost. la formazione professionale rientra tra le materie di potestà

La diffusione dell'apprendistato rischia di essere ostacolata da una normativa – quella contenuta nel d.lgs. n. 276/2003 – disseminata di rimandi alle Regioni, alle organizzazioni sindacali e alle università, organismi chiamati a completare la disciplina⁸⁹. A fronte di tale pericolo, la scelta delle parti sociali è stata quella di dare immediata applicazione alle nuove disposizioni, seppur in modo “sperimentale” o “parziale” e limitatamente all'apprendistato professionalizzante, senza dunque attendere la regolamentazione di competenza regionale; ciò al fine dare continuità a uno degli istituti più conosciuti di accesso al lavoro, come emerge in modo evidente dall'analisi delle clausole contrattuali riferite all'apprendistato. Ad esempio, il contratto collettivo del commercio interviene a individuare le figure professionali escluse dall'apprendistato, a determinare la proporzionalità numerica tra il numero di apprendisti e i lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda, a stabilire il monte ore di formazione interna ed esterna, oltre a recepire quelle previsioni contenute nella normativa legale che rendono più appetibile il ricorso all'apprendistato.

Tale orientamento delle parti sociali sembra oggi essere rafforzato dall'art. 23, comma 2, l. n. 133/2008, il quale, introducendo all'art. 49 d.lgs. n. 276/2003 il comma 5-ter, rimette, in caso di formazione esclusivamente aziendale, la determinazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali; i contratti collettivi e gli enti bilaterali sono chiamati a definire la nozione di formazione aziendale e a definire, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo. Questa novità, in attesa di una rivisitazione completa dell'apprendistato come già prevista nella legge n. 247/2007, può rappresentare una sorta di via d'uscita per l'istituto dell'apprendistato che, per i particolarismi delle Regioni e i conflitti tra lo Stato e le Autonomie Locali, non è pienamente decollato in questa sua nuova configurazione giuridica.

Quanto alla realtà locale di riferimento di questa ricerca ovvero alla Provincia di Siena, si deve invero ricordare che nella Regione Toscana il contratto di apprendistato ha trovato una

legislativa concorrente fra Stato e Regioni, con competenza statale in ordine alla delineazione dei principi fondamentali, e normativa di attuazione lasciata alle Regioni (art. 117, comma 3, Cost.).

⁸⁹ Così a seguito sia della l. n. 80/2005, che, introducendo l'art 5-bis, rimette la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, fino all'approvazione della legge regionale, ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, sia delle modifiche intervenute con l'art. 23 l. n. 133/2008, con specifico riferimento all'apprendistato per percorsi di alta formazione, ove si prescrive che, in assenza di regolamenti regionali atti a disciplinare i contenuti di tale forma di apprendistato, suppliscono le convenzioni tra Università e datori di lavoro.

articolata regolamentazione con la Legge regionale 1° febbraio 2005, n. 20, e con il Regolamento 2 febbraio 2005, n. 22, , ove si “disciplina i profili formativi, le modalità organizzative e di erogazione dell’attività formativa esterna”⁹⁰ Al riguardo, il Capo II del Regolamento sviluppa il quadro normativo tracciato dal d.lgs. n. 276/2003. La Regione Toscana sceglie di far prevalere l’obiettivo dell’acquisizione di competenze di base rispetto all’acquisizione delle competenze professionali tecniche; viene riproposto il monte ore di formazione già previsto dalla l. n. 196/1997 e dal d.p.r. n. 257/2000 per gli apprendisti in obbligo formativo, pari a 240 ore annue (variamente distribuite lungo tutto il contratto) ma dedicate solo al recupero delle competenze di base.

Certo è che - a fronte delle modifiche intervenute con la l. n. 133/2008 la quale rimette, in caso di formazione esclusivamente aziendale, la determinazione dei profili formativi dell’apprendistato professionalizzante integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali - si avverte in modo ancora più imperativo la necessità di un riordino della disciplina dell’apprendistato; in special modo tale necessità emerge in quelle realtà territoriali come la nostra, nella quale si potrebbe assistere a un inestricabile intreccio tra normativa legislativa nazionale, normativa legislativa regionale e normativa negoziale. In tal senso si era mosso il legislatore della l. n. 247/2007, delegando il Governo⁹¹ affinché riordinasse proprio la materia dell’apprendistato professionalizzante, di concerto con le Regioni e le parti sociali, a definire cioè nello specifico gli *standard* nazionali dei profili professionali e dei percorsi formativi, anche al fine di agevolare la mobilità geografica degli apprendisti⁹², a incentivare provvedimenti rivolti a contrastarne l’utilizzo improprio, rafforzando il ruolo della contrattazione collettiva nel quadro di un perfezionamento della disciplina legale della materia (art. 1, comma 33, l. n. 247/2007).

Ai fini di una corretta analisi e valutazione dei dati acquisiti sul “nuovo contratto di apprendistato”, occorre inoltre ricordare che è stabilito un limite quantitativo alle assunzioni di apprendisti: non è possibile assumere con contratto di apprendistato un numero di apprendisti che sia superiore al 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso uno stesso datore di lavoro. Tuttavia, il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere

⁹⁰ La l. r. Toscana n. 20/2005 contiene alcune disposizioni generali, valide per tutte e tre le tipologie di apprendistato. L’aspetto più interessante riguarda la utilizzazione generalizzata del meccanismo di riconoscimento preventivo da parte dei servizi per l’impiego dei crediti posseduti.

⁹¹ Le deleghe contenute nella l. n. 247/2007 sono da considerarsi decadute con l’entrata in vigore della successiva legge di riforma, l. n. 133/2008.

⁹² Ciò fissando, nel rispetto delle competenze regionali, *standard* nazionali di qualità della formazione: soggetti e organismi accreditati/autorizzati, certificazione degli esiti formativi, riconoscimento di crediti.

apprendisti fino ad un numero massimo di tre. Tale limite quantitativo non si applica alle imprese artigiane, per le quali resta applicabile la disciplina di cui all'art. 4 della legge n. 443 del 1985⁹³.

Con il **contratto di inserimento**, con una durata minima di nove mesi e una massima di diciotto mesi fissata dal legislatore⁹⁴, si è piuttosto inteso favorire l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di soggetti appartenenti a categorie deboli sul mercato del lavoro; ciò mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo. Nello specifico, tra i destinatari del contratto di inserimento rientrano: a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni; b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni; c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro; d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni; e) *donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile* determinato con apposito decreto del Ministro dei lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile⁹⁵; f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Al fine di incentivare il ricorso ai contratti di apprendistato da un lato e ai contratti di inserimento dall'altro, il legislatore prevede – per entrambe le tipologie - degli incentivi di natura economica e normativa. Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, la categoria di inquadramento del lavoratore può essere inferiore fino ad un massimo di due livelli alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il piano formativo (per il contratto di apprendistato) o il progetto di inserimento (per il contratto di inserimento) oggetto del contratto; ciò comporta la corresponsione ai lavoratori interessati del c.d. salario di ingresso, di una retribuzione cioè inferiore fino ad un massimo di due livelli di quella spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori

⁹³ Si vedano al riguardo le precisazioni contenute nella circolare min. lav. del 14 ottobre 2004, n. 40.

⁹⁴ Si applica la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato di cui al d.lgs. n. 368 del 2001, in quanto compatibile; in ragione della finalità del contratto di inserimento, sarà pertanto vietato il rinnovo del contratto tra le stesse parti, mentre la proroga è ammessa entro il limite massimo di 18 mesi (o 36 per soggetti portatori di handicap) (art.57).

⁹⁵ Il decreto interministeriale 22 ottobre 2004, sulla base dei dati Istat 2003, ha valutato che in tutte le Regioni e le province autonome italiane i tassi di disoccupazione e di occupazione femminile rispondono a dette percentuali. In tal modo l'impiego del contratto di inserimento per le donne è divenuto generalizzato, per quanto - occorre sin da ora mettere in evidenza - con riguardo alla categoria delle donne il contratto di inserimento assume connotati peculiari sotto il profilo dell'inquadramento professionale e quindi retributivo: sul punto v. *amplius* nel proseguito del presente paragrafo.

addetti a mansioni o funzioni analoghe. Sono altresì previste, a vantaggio del datore di lavoro che ricorre a tali contratti, delle agevolazioni contributive⁹⁶. Inoltre, è sancita la non computabilità dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato così come di quelli assunti con contratto di inserimento nei limiti numerici previsti dalle leggi e dai contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti⁹⁷. In altri termini, con tali disposti, il legislatore del 2003 tende a rendere i lavoratori coinvolti da queste tipologie di contratto maggiormente competitivi sul mercato, quanto a costo del lavoro.

Tali previsioni si rivelano sin da ora significative in sede di valutazione dell'interesse datoriale a ricorrere a forme di contratto di lavoro a costi ridotti, come il contratto di apprendistato e quello di inserimento.

Per contro, la previsione di tali incentivi economici e normativi non vuole essere fine a se stessa; in assenza di una norma espressamente abrogativa è chiamato a trovare applicazione anche con riguardo ai contratti di apprendistato e di inserimento l'art. 21, comma 6, l. n. 56/1987, adottato in materia di contratti formazione e lavoro, ove si contempla la possibilità per il datore di lavoro di continuare a beneficiare degli sgravi contributivi in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato per un anno ancora dalla trasformazione. Pertanto, con il ricorso a contratti di apprendistato e di inserimento non si è inteso creare solamente un'occasione di inserimento nel mondo del lavoro di soggetti deboli sul mercato del lavoro, ma si sono altresì posti i presupposti per intraprendere un percorso di stabilizzazione a loro favore.

Il contratto di inserimento è stato successivamente oggetto dell'Accordo interconfederale stipulato in data 11 febbraio 2004, con una esplicita efficacia transitoria e sussidiaria rispetto alla contrattazione collettiva che dovrà intervenire in materia. La finalità dell'Accordo interconfederale è quella di definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento previsti dal d.lgs. n. 276/2003. L'Accordo, pur senza modificare la struttura del contratto di inserimento, apporta significativi chiarimenti rispetto al d. lgs. n. 276/2003 e, in contemporanea, sortisce l'effetto di evitare quell'intervento ministeriale mediante decreto che l'art. 55 d. lgs. n. 276/2003 aveva previsto in caso di eventuale inerzia delle parti sociali. Il compito di individuare le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento viene rimandato alla successiva contrattazione collettiva chiamata ad intervenire soprattutto su due nodi critici dell'inserimento, ovvero l'attribuzione del livello di inquadramento (che dovrà essere parametrato alle peculiarità settoriali e alle specifiche condizioni professionali del lavoratore) e la

⁹⁶ Fatta eccezione per i contratti di inserimento stipulati con i giovani fra i 18 e i 29 anni di età, in conformità con il Regolamento CE n. 2204/2002.

⁹⁷ Si pensi all'applicazione della tutela reale *ex art. 18 St.lav.* in caso di superamento della soglia dimensionale dei 15 dipendenti.

individuazione di strumenti capaci di assicurare il mantenimento in servizio dei lavoratori occupati con contratto di inserimento, tenuto conto delle diverse specificità produttive ed organizzative e dei relativi requisiti professionali.

In più punti l'Accordo ritorna sulla questione della professionalità del lavoratore da inserire o reinserire. Nel ribadire l'ambito di durata del contratto (da nove a diciotto mesi e fino a trentasei mesi per i disabili) la contrattazione collettiva è autorizzata a ridurre la durata massima "nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo (...) anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato l'inserimento". E ancora, laddove l'Accordo affronta la questione del piano individuale di inserimento, si precisa la necessità dell'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo "valorizzandone le professionalità già acquisite".

Davanti ad un contratto che permette il sottoinquadramento fino a due livelli, le parti dell'Accordo cercano di dare rilievo alla professionalità e di riattribuire al contratto di inserimento una traccia di quella finalità formativa che era propria dei contratti di formazione e lavoro attraverso la previsione di una fase di formazione teorica, la cui durata è però limitata ad un minimo di sole 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di *e-learning*, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

La struttura del contratto di inserimento risulta confermata dall'intervento della circolare min. lav. n. 31 del 21 luglio 2004. La circolare min. lav. n. 31/2004 ha ribadito il disposto dell'art. 55, comma 4, d. lgs. n. 276/2003 circa la mera eventualità della presenza di formazione professionale all'interno del piano individuale di inserimento; per quanto, l'art. 12 del decreto correttivo n. 251/2004 ha inasprito le sanzioni in caso di inadempimento del piano individuale di inserimento, per cui il datore di lavoro sarà tenuto a versare le differenze tra la contribuzione versata e quella dovuta per il lavoratore avente lo stesso inquadramento legale e contrattuale, maggiorata del 100 per cento.

Assume una notevole rilevanza – specie ai fini della presente ricerca - la modifica introdotta dalla l. n. 80/2005 in materia di utilizzo del contratto per l'inserimento o il reinserimento lavorativo delle donne. Il testo originario del d.lgs. n. 276/2003 prescriveva che tutti gli incentivi economici e normativi previsti dall'art. 59 (sottoinquadramento, agevolazioni contributive, non computabilità dei lavoratori assunti con contratto di inserimento nei limiti numerici previsti dalle leggi e dai contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti) trovassero applicazione anche nelle ipotesi di contratti di inserimento stipulati con donne di qualsiasi età residenti nelle aree

geografiche in cui il tasso di occupazione femminile risulta inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile supera del 10 per cento quello maschile.

Sin dall'emanazione del d.lgs. n. 276/2003, fortissime sono state però le critiche che tale normativa ha immediatamente suscitato con riguardo all'estensione del sistema del sottoinquadramento alle donne: da più parti è stato contestato che il sistema del sottoinquadramento possa essere adottato come misura promozionale finalizzata all'inserimento nel mondo del lavoro delle donne, ovvero si è esclusa l'opportunità di procurare alle donne, quali soggetti deboli del mercato del lavoro per la loro appartenenza al sesso sottorappresentato, maggiori *chances* di trovare un'occupazione, seppur a condizioni deteriori. I trattamenti normativi ed economici differenziati di svantaggio non possono essere configurati quali tipologia di azioni positive; le azioni positive sono misure di diritto diseguale che si caratterizzano per una propria e palese capacità migliorativa di una data situazione, impedendo il riallineamento dei trattamenti verso il basso (cui tendono, naturalmente, l'impresa, il mercato del lavoro, il livello di integrazione socioculturale). Un'azione positiva che consista in uno svantaggio del soggetto beneficiario appare una contraddizione in termini anche al meno attento degli osservatori.

Tali critiche rivolte all'art.59 d.lgs. n. 276/2003, nella versione originale, laddove estendeva, senza alcun distinguo, gli incentivi economici e normativi dallo stesso previsti a tutte le tipologie di soggetti destinatari del contratto di inserimento, si sono accentuate nel momento in cui il decreto interministeriale 22 ottobre 2004, sulla base dei dati Istat 2003, aveva valutato che in tutte le Regioni e le Province autonome italiane i tassi di disoccupazione e di occupazione femminile rispondono a dette percentuali. In tal modo l'impiego del contratto di inserimento per le donne poteva divenire generalizzato secondo modalità aselettive, indipendenti cioè da qualsiasi criterio ulteriore, come l'età, il titolo di studio, lo stato di disoccupazione o di inoccupazione e così via.

Per tali ordine di ragioni, tale decreto ministeriale è stato in seguito ritirato e in sede di adozione della l. n. 80/2005 è stato definitivamente escluso l'utilizzo dell'incentivo del sottoinquadramento fino a due livelli nel caso di contratto di inserimento destinato alle donne, pur ammettendone la reintroduzione in caso di diversa previsione da parte dei contratti collettivi nazionali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Dunque, anche in considerazione della mancata operatività dell'incentivo del sottoinquadramento, si tratterà – ai fini della presente ricerca - di registrare il grado di interesse effettivamente manifestato da parte del mondo datoriale all'utilizzo del contratto di inserimento, quale forma negoziale istituita per favorire anche l'inserimento e il reinserimento delle donne,

formalmente riconosciute – assieme alle altre categorie di lavoratori indicate *ex art.* 54 d.lgs. n. 276/2003 – quali soggetti deboli del mercato del lavoro.

Quanto al profilo formativo, si deve, infine, precisare che:

- per il contratto di apprendistato non è più previsto un monte ore minimo di formazione esterna obbligatoria, anche se il decreto impone comunque che si tratti di «formazione formale», ossia di una formazione effettuata attraverso strutture accreditate o all'interno dell'impresa secondo percorsi strutturati di formazione strutturati *on the job* e in affiancamento certificabili secondo le modalità che saranno definite dalle future normative regionali. L'obbligo di formazione per l'apprendista potrà essere adempiuto anche tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di *e-learning*⁹⁸. A tutela del rispetto dell'obbligo formativo che il contratto di apprendistato fa sorgere in capo al datore di lavoro è stata introdotta *ex art.* 53, comma 3, d.lgs. n. 276/2003, così come modificato dall'art. 11 d.lgs. n. 251/2004, una severa disciplina sanzionatoria comune alle tre tipologie di apprendistato: si prevede che in caso di inadempimento all'obbligo formativo che sia imputabile esclusivamente al datore di lavoro e tale da impedire il raggiungimento della qualifica da parte dell'apprendista, il datore è tenuto a versare all'Inps, a titolo sanzionatorio, la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione. L'inadempimento formativo imputabile al datore di lavoro sarà valutato sulla base del percorso di formazione previsto all'interno del piano formativo e di quanto regolamentato dalla disciplina regionale; tale inadempimento potrà configurarsi in presenza di uno dei suddetti elementi: quantità di formazione, anche periodica, inferiore a quella stabilita nel piano formativo o dalla regolamentazione regionale, mancanza di un *tutor* aziendale avente competenze adeguate o di ogni altro elemento che provi una grave inadempienza del datore di lavoro nell'obbligo formativo. In caso di inadempimento dell'obbligo formativo, e conseguente applicazione della suddetta misura sanzionatoria, al datore di lavoro sarà preclusa la possibilità di continuare il rapporto di apprendistato con lo stesso soggetto e per l'acquisizione della medesima qualifica o qualificazione professionale.

- per il contratto di inserimento la formazione teorica è solo eventuale; infatti, in sede di definizione del progetto individuale di inserimento, presupposto per l'assunzione con contratto di inserimento, si potrà decidere, non stabilendo la legge alcun vincolo al riguardo, che il progetto di inserimento possa avere anche un contenuto non formativo, ma piuttosto di

⁹⁸ Ministero del Welfare, con la circolare n. 30 del 15 luglio 2005, alla luce delle modifiche apportate dalla l. n. 80/2005, e dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 50 del 2005.

orientamento e di addestramento pratico senza alcun obbligo di formazione, giudicandolo sufficiente a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo. Si risponde così essenzialmente all'esigenza socio-politica di favorire l'inserimento e soprattutto il reinserimento dei soggetti deboli del mercato del lavoro, tra i quali si annoverano in modo esplicito le donne, attraverso una qualificazione o riqualificazione professionale, *rectius* un adeguamento delle competenze professionali del lavoratore coinvolto: il contratto di inserimento si propone, dunque, come strumento di politica attiva e di *workfare* in una logica di promozione dell'occupazione.

E proprio in conformità con questa logica occupazionale si colloca la previsione contenuta all'art. 54, comma 3, d.lgs. n. 276/2003, ove si consente l'assunzione mediante contratti di inserimento solo ai datori di lavoro che hanno mantenuto in servizio almeno il 60 % dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti, con la precisazione che, a tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti: agli effetti di tale disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Tale limite, tuttavia, non sussiste quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.

Con tale vincolo si è inteso da parte del legislatore favorire la conversione dei contratti di inserimento in contratti a tempo indeterminato, evitando che tale tipologia contrattuale venga utilizzata come strumento per mantenere costante il tasso di manodopera precaria.

Altresì rilevano, ai fini della stabilizzazione dei lavoratori titolari di un contratto di apprendistato, alcune disposizioni negoziali circa la possibilità per le imprese di procedere all'assunzione di nuovi apprendisti solo qualora abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti⁹⁹.

⁹⁹ Secondo ccnl trasporto merci del 25 ottobre 2005, la facoltà d'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti. Detta regola non trova applicazione fino a 5 unità non confermate. Fermo rimanendo il limite suddetto delle 5 unità, la conferma da parte della azienda di 3 contratti di apprendistato darà diritto al recupero di 1 unità. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Tale strategia di politica occupazionale risulta altresì perseguita dalle clausole contrattuali, che si possono definire “di contenimento” del periodo di precariato, caratterizzato dalla riduzione di trattamenti economici e normativi. Si intende riferirsi alle clausole contrattuali che: pongono limiti quantitativi alle assunzioni mediante contratto di apprendistato e inserimento rispetto al totale dei lavoratori dipendenti; considerano i periodi di apprendistato svolti in altre aziende ai fini della riduzione della permanenza in una certa qualifica; stabiliscono, con riguardo al contratto di inserimento, che l’inquadramento non possa essere inferiore per più di un livello, qualora il lavoratore abbia svolto, per più di 12 mesi, la stessa mansione cui è preordinato il progetto di inserimento presso altra azienda o mansioni analoghe in aziende dello stesso comparto produttivo¹⁰⁰. Si rinvencono, inoltre, norme contrattuali che dispongono condizioni di miglior favore rispetto a quanto contenuto nelle previsioni legali; ad esempio, nel ccnl del commercio, il sottoinquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti può essere inferiore di due livelli solo limitatamente alla prima metà del periodo di apprendistato, per ridursi a un livello nella seconda metà del periodo di apprendistato.

1.3.3 La somministrazione di lavoro

Il lavoro somministrato, così come riformato *ex artt.* 20 ss. d.lgs. n. 276 del 2003, è finalizzato a consentire alle imprese – più di quanto non lo permettesse il lavoro temporaneo introdotto nel nostro ordinamento con la l. n. 196/1997, espressamente abrogato dallo stesso d.lgs n. 276/2003 - di utilizzare manodopera assunta formalmente da terzi, evitando di assumere così in via diretta nuovo personale. Ciò in conseguenza della dissociazione che si verifica nelle ipotesi di somministrazione di lavoro fra il soggetto che assume i lavoratori (denominato “somministratore”), con lo scopo di metterne le prestazioni a disposizione di terzi, e il soggetto che utilizza tali prestazioni (denominato “utilizzatore”) senza instaurare alcuna relazione contrattuale con i lavoratori.

Più specificatamente, l’istituto della somministrazione si caratterizza per l’intreccio di due relazioni contrattuali autonome e distinte: da un lato, il contratto di somministrazione di lavoro, di natura commerciale, mediante il quale un’impresa (l’ “agenzia” di somministrazione) fornisce lavoratori dalla stessa assunti a favore dell’impresa utilizzatrice; dall’altro lato, il contratto di lavoro subordinato, stipulato fra il lavoratore “somministrato” e l’impresa fornitrice. Attraverso il contratto di somministrazione il soggetto somministratore si impegna verso l’utilizzatore all’invio di uno o più lavoratori subordinati da lui assunti, affinché svolgano la loro attività lavorativa nell’interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

¹⁰⁰ ccnl Commercio Confcommercio, 2 luglio 2004, ccnl Gomma e Plastica - Assogomma, 2 giugno 2004.

Per quanto concerne il **contratto di lavoro** stipulato in connessione con un contratto di somministrazione, il legislatore ne prevede due tipologie in relazione al regime di durata:

- A tempo determinato. In questo caso il rapporto intercorrente fra il lavoratore “somministrato” e l’impresa fornitrice di manodopera è assoggettato alla disciplina del contratto di lavoro a termine *ex* d.lgs. n. 368 del 2001, la quale troverà applicazione in quanto compatibile. Ciò significa, nello specifico, una diversa disciplina della proroga rispetto a quella contenuta nel d.lgs. n. 368 del 2001; il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può – nell’ambito della somministrazione – essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata stabilita dal contratto collettivo applicato al somministratore, ovvero anche più di una volta e per svariate ragioni¹⁰¹.

- A tempo indeterminato. In questo caso il lavoratore potrà essere destinato a missioni successive con diverse imprese utilizzatrici¹⁰², rimanendo, negli intervalli di tempo in cui non svolge attività presso alcun utilizzatore, a disposizione del somministratore, fin tanto che non ricorre una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro; per il periodo di inattività il lavoratore ha diritto a un’indennità c.d. di disponibilità, nella misura fissata dal contratto collettivo applicabile alle imprese di somministrazione e comunque non inferiore al 20 % della retribuzione base¹⁰³. Laddove si voglia ragionare intorno alla condizione di stabilità garantita da un contratto di lavoro somministrato a tempo indeterminato, si deve precisare come tale rapporto di lavoro possa risolversi per giustificato motivo oggettivo di licenziamento del lavoratore somministrato allorquando, decorso inutilmente un congruo periodo in disponibilità, risulti l’impossibilità dell’impresa fornitrice di adibire il lavoratore ad altra missione, così come è stato puntualizzato con la circolare min. lav. n.7 del 22 febbraio 2005.

Per quanto concerne il **contratto di somministrazione** di lavoro stipulato tra l’impresa somministratrice e l’impresa utilizzatrice della prestazione lavoro, il legislatore del 2003 con il d.lgs. n. 276/2003 contemplava due tipologie di contratto: la somministrazione a tempo determinato (somministrazione a termine) e quella a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*); va precisato che questa seconda fattispecie di somministrazione, già vietata nel vigore della legge n. 196 del 1997,

¹⁰¹ Si veda come il ccnl 23 settembre 2002 negoziato per la categoria delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo prescriveva che il periodo di assegnazione iniziale poteva essere prorogato sino a quattro volte.

¹⁰² Diversamente, la facoltà per le agenzie di somministrazione di impiegare in modo continuativo i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato rimane oggi preclusa dall’abrogazione dell’istituto dello *staff leasing* ad opera della l. n. 247/2007 (v. *infra*).

¹⁰³ Percentuale aggiornata periodicamente con decreto Ministero del lavoro ai sensi dell’art. 22, comma 3, d.lgs. n. 276/2003.

legittimata dal d.lgs. n. 276/2003, è stata di nuovo soppressa dal nostro ordinamento con la l. n. 247/2007¹⁰⁴ e non successivamente ripristinata dalla l. n. 133/2008.

Alla luce del rilevante intervento della l. n. 247/2007, l'unica forma di somministrazione esperibile è, dunque, quella a tempo determinato, ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore, legittimando questa ampiezza causale numerose possibilità di ricorso alla somministrazione a termine; tra l'altro, le possibilità di utilizzo del lavoratore somministrato si ampliano ulteriormente in considerazione del fatto che con la locuzione "ordinaria attività dell'utilizzatore" il legislatore sembra aver inteso ammettere il contratto di somministrazione anche per attività inerenti il ciclo produttivo tipico dell'impresa utilizzatrice e non solo, dunque, per qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali (come era richiesto dalla normativa precedente).

Con riguardo alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, si deve dunque evidenziare come in essa si riscontrino aspetti di elasticità nell'utilizzo della prestazione di lavoro ben maggiori di quelli che consente una assunzione a termine. Emerge chiaramente come nelle ipotesi di somministrazione di lavoro a termine si affermi un concetto di "temporaneità" sfuggente, tale da legittimare ampie possibilità di ricorso a tale forma di contratto; non sembra, infatti, riscontrabile un nesso ineludibile fra contratto di somministrazione e carattere obiettivamente circoscritto nel tempo delle esigenze del soggetto utilizzatore. Nel momento in cui si ammette la somministrazione di lavoro a tempo determinato a fronte di "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore", si passa dal soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo specifiche ad una somministrazione di lavoro fondata sulla suddetta clausola generale; in particolare, prevedendo il ricorso alla somministrazione a tempo determinato anche in riferimento all'ordinaria attività svolta dall'utilizzatore, si può facilmente concludere per la sostanziale "acausalità" della somministrazione a termine nei limiti della non arbitrarietà e non illiceità della stessa. Ciò appare del resto confermato dallo stesso legislatore del d.lgs. n. 276/2003, laddove, ai fini della valutazione delle ragioni che consentono la somministrazione di lavoro, limita il controllo giudiziale esclusivamente all'accertamento della esistenza delle ragioni che la giustificano, senza poter estenderlo fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive, le quali spettano all'utilizzatore.

Con riguardo alla fattispecie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, nonostante questa non risulti più esperibile, merita comunque ricordare – anche ai fini di una corretta valutazione dei dati raccolti durante la vigenza della disciplina di cui al d.lgs. n. 276/2003

¹⁰⁴ I contratti di somministrazione a tempo indeterminato in corso alla data di entrata in vigore della l. n. 247/2007 mantengono la loro efficacia fino al verificarsi di una causa di estinzione del contratto: così circolare min. lav. 25 marzo 2008, n. 7.

prima dell'intervento abrogativo del 2007 - come questa fosse ammessa solo per ipotesi tassativamente individuate dal legislatore, ovvero: a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati; b) per servizi di pulizia, custodia, portineria; c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci; d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato; e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale; f) per attività di *marketing*, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale; g) per la gestione di *call-center*, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali; h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa; nonché in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative (lett. i).

La lettura dell'elenco delle causali tassativamente individuate dal legislatore mette in evidenza come, tra i servizi per lo svolgimento dei quali veniva ammessa la somministrazione a tempo indeterminato, ve ne fossero alcuni posti in essere prevalentemente dalla manodopera femminile; ciò è senz'altro vero per quanto concerne i servizi di pulizia, custodia e portineria. La somministrazione a tempo indeterminato, appetibile per le imprese in quanto consente di azzerare i vincoli normativi e il rischio di impresa connessi all'assunzione di personale mediante un rapporto di lavoro subordinato, rischiava di proporsi come un importante (in termini quantitativi) canale di accesso per le donne per lo svolgimento di queste prestazioni di lavoro; per quanto – come i dati che nel proseguo della ricerca saranno presi in esame dimostreranno - per l'esercizio di questi servizi il ricorso a tale fattispecie di somministrazione sia stato di fatto quasi nullo, risultando maggiormente conveniente per le imprese, in termini di risparmio sui costi, ricorrere all'istituto dell'appalto o ai contratti di tipo associativo (sul punto v. *infra* § 2.3.1.).

Dunque, per quanto la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato fosse stata proposta dal legislatore del 2003 come strumento di gestione organizzativa, funzionale ai nuovi assetti produttivi dell'impresa "post-fordista", che tende a privilegiare l'acquisto all'esterno di beni o servizi – quali anche la manodopera – accessori, ovvero non strategici, utili al completamento del

ciclo produttivo (opzione *buy*)¹⁰⁵, concentrando l'attività e gli investimenti sul *core business*, tali esigenze di esternalizzazione delle imprese sono risultate di fatto soddisfatte ricorrendo all'istituto dell'appalto, reso meno oneroso dalla disciplina del d.lgs. n. 276/2003. Infatti, con l'abrogazione della l. n. 1369 del 1960, al fine di incentivare sul piano normativo i processi di esternalizzazione, è stato rimosso, per le ipotesi di appalto interno, il principio della parità di trattamento economico e normativo tra i lavoratori dipendenti dell'impresa appaltatrice e i dipendenti dell'impresa appaltante (previsto dalla disciplina previgente¹⁰⁶ per evitare il ricorso agli appalti come strumento di risparmio sui costi di lavoro a scapito dei dipendenti dell'impresa appaltatrice).

Inoltre, se tale forma di somministrazione di lavoro non ha richiamato l'interesse delle imprese in relazione alle loro esigenze di esternalizzazione, essa ha altresì suscitato forti critiche tra le parti sociali, le quali – in sede di contrattazione collettiva – hanno manifestato un generalizzato rifiuto a negoziare in materia¹⁰⁷.

Quanto alle ipotesi di ricorso alla somministrazione a tempo determinato, una puntuale analisi dei dati ad essa relativi presuppone una disamina dei costi maggiori che implica per un'impresa l'utilizzo della somministrazione rispetto a quelli di un'assunzione a termine diretta; infatti, l'utilizzatore è tenuto a corrispondere all'impresa fornitrice una somma comprensiva dell'importo di retribuzione e contributi erogati in favore del lavoratore, maggiorato del margine di guadagno compensativo dell'attività di fornitura di manodopera. Per quanto, tale maggiore costo sia compensato da: a) la possibilità di reperire personale già in possesso delle abilità richieste in tempi rapidi e con un risparmio sui costi di ricerca e selezione del personale; b) il mancato computo del prestatore di lavoro nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o

¹⁰⁵ Nella letteratura economica l'opzione *buy* si distingue dall'opzione *make*, tipica dell'impresa fordista, nella quale si sceglie di produrre all'interno tutti i beni e i servizi dei quali l'impresa ha bisogno per arrivare alla produzione di un bene o un servizio finale.

¹⁰⁶ L'art. 3 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, interamente abrogata dall'art.85 lett. c), prevedeva che, nel caso di appalto interno, intendendosi per tale un appalto non necessariamente eseguito nei locali dell'impresa, bensì relativo ad attività inerenti al ciclo produttivo tipico dell'impresa appaltante, i lavoratori dipendenti dell'impresa appaltatrice avessero diritto di godere di un trattamento economico e normativo non inferiore a quello garantito ai dipendenti dell'impresa appaltante.

¹⁰⁷ A quanto consta l'unico accordo nazionale che si sia espressamente occupato dell'istituto è il ccnl Alimentari PMI (Unionalimentari) del 6 maggio 2004. A questo riguardo occorre peraltro segnalare la significativa esperienza dell'accordo provinciale tra l'Unione degli Industriali della Provincia di Bergamo e la Federmanager di Bergamo, nel quale si autorizzava la costituzione di contratti di somministrazione a tempo indeterminato per prestazioni caratterizzate da elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale per promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa ovvero collaborare a tal fine, con un grado di autonomia riferibile alla categoria dei dirigenti o comunque a mansioni direttive di particolare o elevato contenuto professionale: tale accordo (in *Diritto delle relazioni industriali*, 2004, p.353) si segnala per il suo carattere innovativo considerato che uno dei problemi tradizionalmente sollevati anche in materia di fornitura di lavoro temporaneo con riferimento alle imprese è la difficoltà riscontrata nelle agenzie di somministrazione di rinvenire professionalità adeguate alle richieste delle imprese, ancor più con riferimento a professionalità più elevate.

di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro; c) il trasferimento sull'impresa di fornitura del rischio inerente ai mancati adempimenti della prestazione di lavoro (es. per malattia, infortunio, maternità), potendo il datore di lavoro richiedere all'impresa fornitrice l'immediata sostituzione del lavoratore colpito dall'evento; d) la possibilità di far fronte, in tempi rapidi, ad esigenze di temporanea intensificazione dei ritmi di produzione e di lavoro; e) nelle ipotesi specifiche di contratto di somministrazione a termine, la possibilità di prorogare il rapporto oltre i termini e i presupposti richiesti dal decreto n. 368/2001 sui contratti a tempo determinato.

Così come riconosciuto con riferimento alle altre forme negoziali esaminate, il contratto di somministrazione di lavoro non sembra costituire solamente uno strumento di flessibilità organizzativa per le imprese, potendo esso proporsi anche come strumento di politica occupazionale a vantaggio dei lavoratori. In questi termini è da leggere quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva relativamente alla somministrazione a tempo determinato: da un lato, si rinviene, all'art. 23, comma 8, d.lgs. n. 276/2003, la previsione della nullità di ogni clausola contrattuale diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione; dall'altro lato, si riscontrano nella contrattazione collettiva clausole di contenimento con le quali si prevede che la percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non possono superare nell'arco di 12 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

1.3.4 L'operatività del principio di non discriminazione nei rapporti di lavoro di durata determinata o temporanea

I dubbi in precedenza sollevati sull'effettiva operatività del principio di non discriminazione con riferimento alle tipologie contrattuali ad orario ridotto, modulato o flessibile, si ripropongono in modo ancora più forte con riguardo ai contratti di lavoro a tempo determinato e ai contratti di lavoro somministrato.

Il primo significativo esempio di parità di trattamento normativamente prevista tra lavoratori tipici, titolari cioè di un contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, e un'importante categoria di lavoratori atipici, quali sono i lavoratori titolari di un contratto a tempo determinato, si rinviene nell'art. 6 del d.lgs. n. 368/2001. Nello specifico, tale disposto riconosce che al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso

livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Il principio di non discriminazione trova altresì formale riconoscimento *ex artt.* 23 e 24 d.lgs. n. 276/2003 nei confronti dei lavoratori dipendenti di un'impresa di somministrazione, ai quali si attribuisce il diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Al prestatore di lavoro somministrato sono altresì riconosciuti i diritti di libertà e di attività sindacale da esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione. In altre parole, trova affermazione la regola della parità di trattamento fra lavoratori esterni e interni - già prevista per gli appalti di opere e servizi poi però, come detto, per questi abolita - a tutela dei lavoratori somministrati, al fine di impedire il ricorso alla somministrazione a fini di risparmio sui costi del lavoro. L'obiettivo perseguito dal legislatore è quello di alleggerire i vincoli dell'interposizione lecita di manodopera, consentendo nuove modalità di organizzazione del lavoro, senza però eccedere troppo nel c.d. abbattimento delle tutele dei lavoratori coinvolti, fornendo essenzialmente, in tal modo, uno strumento per favorire l'occupazione.

Rispetto a tali formulazioni legislative, si deve però considerare come, nei rapporti di lavoro a termine o somministrato, il principio di parità di trattamento incontra difficoltà di applicazione con riguardo all'esercizio dei diritti sindacali e - per quello che in questa sede maggiormente interessa - all'esplicazione della tutela della maternità.

Sotto il profilo della tutela della libertà sindacale, le trasformazioni che hanno investito il mercato del lavoro, ovvero la diffusione di forme diversificate di lavoro non *standard*, pongono, infatti, problemi non solo di rappresentanza sindacale dei lavoratori atipici, ma anche di effettività del principio costituzionale di libertà sindacale. Forte e condivisibile è la preoccupazione espressa dalle associazioni sindacali per le difficoltà di sindacalizzazione dei lavoratori a termine, stante la convinzione che l'iscrizione a un sindacato e/o una partecipazione all'attività sindacale di questi lavoratori possa compromettere il consolidamento del loro rapporto, ovvero la sua trasformazione in rapporto a tempo indeterminato.

Una riflessione più ampia richiedono le problematiche connesse all'esercizio del diritto di sciopero da parte dei lavoratori somministrati nei confronti dell'impresa utilizzatrice. Per quanto, ai sensi dell'art. 24 d.lgs. n. 276/2003 (e già ai sensi dell'art. 7 l. n. 196/1997), risultino espressamente riconosciuti in capo al prestatore di lavoro somministrato i diritti di libertà e di attività sindacale - tra i quali è possibile senza dubbio far rientrare il diritto di sciopero, seppure il legislatore continui a non rivolgere ad esso alcun riferimento esplicito - da far valere presso l'utilizzatore per tutta la

durata della somministrazione, vero è che la temporaneità dell'assegnazione e la sussistenza del rapporto di lavoro esclusivamente con l'impresa fornitrice determinano l'isolamento dei lavoratori somministrati rispetto a coloro che dipendono direttamente e stabilmente dall'impresa utilizzatrice, risultando così pregiudicata la realizzazione delle finalità che la garanzia legislativa è rivolta a presidiare.

È dunque, in primo luogo, la mancanza di una prospettiva di solidarietà tra i lavoratori dipendenti dell'impresa utilizzatrice e quelli somministrati dall'impresa fornitrice, ovvero la difficoltà di instaurare tra di essi momenti di unitarietà e di consenso, a rendere di scarsa praticabilità l'esercizio del diritto di sciopero da parte di questi ultimi. La diversità delle tipologie contrattuali utilizzate e le differenze di stato giuridico che ne conseguono possono, infatti, determinare, o comunque far percepire, una divergenza di interessi fra i lavoratori dell'impresa utilizzatrice e quelli dipendenti dell'impresa fornitrice. Tra l'altro, è da considerare come la condizione di marginalità che caratterizza i lavoratori somministrati possa compromettere l'incisività degli scioperi eventualmente indetti nei confronti dell'impresa utilizzatrice: come gli stessi fatti di cronaca hanno messo in evidenza¹⁰⁸, il mancato coinvolgimento degli interessi dei lavoratori somministrati o comunque la mancata adesione di questi alle forme di sciopero esercitate nell'ambito dell'impresa utilizzatrice possono di fatto determinare l'insuccesso dello sciopero attuato, compromettendo l'esito della protesta intrapresa e pregiudicando così il soddisfacimento della richiesta avanzata.

Peraltro, il ricorso allo sciopero da parte dei lavoratori somministrati risulta difficoltoso anche laddove ad essere avanzata nei confronti dell'impresa utilizzatrice sia una richiesta che coinvolga direttamente anche i loro interessi, stante il principio di parità di trattamento economico e normativo tra i lavoratori da questa dipendenti e i lavoratori somministrati; la mancata adesione dei lavoratori somministrati allo sciopero può, in tal caso, essere imputata alle difficoltà che questi possono incontrare nel valutare *–uti singuli–* se l'azione di protesta intrapresa sia o meno legittima. Di minor rilievo saranno i dubbi interpretativi che il dettato normativo può porre in capo al lavoratore somministrato intorno alla possibilità di manifestare legittimamente la propria protesta nei confronti dell'impresa utilizzatrice, laddove risulti in modo evidente il rapporto di causalità tra la rivendicazione avanzata e la sua diretta incidenza sulle condizioni di lavoro del somministrato,

¹⁰⁸ Si intende riferirsi al caso Esselunga di Milano riportato su www.La Repubblica – Milano.it del 1 marzo 2008, dove alla proclamazione da parte dei sindacati confederali del commercio di 8 ore di sciopero per tutti i dipendenti Esselunga di Milano, per la brutale aggressione subita da una cassiera, non è seguita un'astensione dal lavoro, sufficiente per obbligare la catena di supermercati ad abbassare le saracinesche, potendo questa avvalersi di molti lavoratori somministrati che non hanno partecipato allo sciopero indetto.

come, ad esempio, nelle ipotesi di sciopero diretto a denunciare la violazione delle norme poste a tutela delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Piuttosto tale *status* di incertezza correlato alla legittimità del comportamento astensionistico si presenterà in maggior misura nelle ipotesi di astensione dal lavoro posta in essere per avanzare una pretesa destinata ad influire solo eventualmente sulle loro condizioni di lavoro, come ad esempio nelle ipotesi di sciopero proclamato per il rinnovo del contratto collettivo applicabile all'impresa utilizzatrice.

Il timore che può nutrire il dipendente dell'impresa fornitrice sulla legittimità del proprio comportamento, *rectius* sul fatto che la propria astensione dal lavoro non sia qualificabile come sciopero, configurandosi piuttosto come un'ipotesi di assenza ingiustificata, può condizionare l'adesione ad uno sciopero, in considerazione delle conseguenze che ne potrebbero derivare, nel secondo caso, sul piano disciplinare nei suoi confronti. Laddove, infatti, il mancato esatto svolgimento della prestazione lavorativa costituisca un inadempimento contrattuale da parte del lavoratore nei confronti dell'impresa fornitrice, esponendo così questa ultima al rischio di inadempimento nei confronti dell'impresa utilizzatrice qualora non riuscisse prontamente a provvedere alla sostituzione del lavoratore assente, appare evidente come il lavoratore somministrato risulterebbe suscettibile di sanzioni disciplinari. Diversamente, qualora l'astensione dal lavoro dei lavoratori somministrati si configurasse, nel caso specifico, come legittima, questo potrebbe significare una traslazione degli effetti della sospensione della prestazione lavorativa a carico dell'impresa utilizzatrice: in deroga al principio generale derivante dalla disciplina generale del rapporto di fornitura secondo il quale rientra nell'alea contrattuale dell'impresa fornitrice il rischio dell'inadempimento del lavoratore, l'impresa fornitrice sarebbe dispensata dall'obbligo di sostituzione, e di conseguenza i lavoratori astenuti dallo svolgimento della prestazione di lavoro non risulterebbero esposti al potere disciplinare dell'impresa fornitrice.

Pertanto, la non adesione dei lavoratori atipici al sindacato e la loro mancata azione collettiva enfatizzano sul piano individuale la condizione di debolezza che la precarietà del lavoro atipico già di per sé comporta.

Sotto il profilo della tutela della maternità, si deve innanzitutto mettere in evidenza come la piena operatività di tale tutela, in tutti i suoi svariati corollari, sia condizionata dalle caratteristiche del contesto lavorativo e del rapporto di lavoro, ovvero sia subordinata alla stabilità del posto di lavoro.

Per quanto concerne i vari tipi di lavoro subordinato a durata determinata o temporanea, in virtù del principio di non discriminazione, se la tutela è equiparata a quella operante nel rapporto subordinato a tempo indeterminato, vero è che tale equiparazione opera solo per la durata del rapporto. Si pone pertanto una duplice difficoltà: da un lato la tutela finisce con la fine del rapporto

di lavoro, prolungandosi solo la corresponsione dell'indennità di maternità per il periodo del relativo congedo; dall'altro lato la condizione di lavoratrice madre è di ostacolo rispetto alle opportunità di convertire il rapporto in forme stabili o di riassunzione a termine presso lo stesso datore¹⁰⁹ o di trovare un'altra occupazione altrove, considerata la scarsa effettività delle tecniche di tutela contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro.

Inoltre, il divieto di licenziamento che vige – ai sensi dell'art. 54 d.lgs. n. 151 del 2001, T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità - nei confronti della lavoratrice in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, dal momento dell'inizio della gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, consentendo una tutela più ampia rispetto a quella offerta dal mero divieto di licenziamento discriminatorio, non opera nei casi tassativamente indicati dalla legge, tra i quali rinveniamo la scadenza del termine del rapporto o l'ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta¹¹⁰. La fattispecie di risoluzione del rapporto in caso di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto per scadenza del termine assume una valenza significativa di carattere generale per quanto concerne l'ambito di applicazione del sistema di tutela; ciò, in particolare, in considerazione della estesa possibilità di utilizzo di contratti di lavoro a termine o comunque di durata temporanea consentita con l'adozione del d.lgs. n. 368/2001 e del d.lgs. n. 276/2003, che determina l'ampliamento dell'area dei rapporti di lavoro per i quali la tutela offerta dal divieto di licenziamento ha scarsa o nulla efficacia.

Più in generale, si osserva come per tutte le forme di lavoro subordinato non *standard* la disciplina protettiva finisce con l'essere collegata alla rispondenza dell'evento con la fase di lavoro. Tutto ciò ha pesanti ripercussioni anche sul piano previdenziale, a causa del mancato adattamento del sistema del *welfare* alla frammentazione dei tipi contrattuali, ovvero in assenza di una modulazione del sistema che consenta il suo collegamento con qualunque attività svolta durante la vita lavorativa (v. *infra* § 1.5.6).

¹⁰⁹ Anche se il mancato rinnovo di un contratto di lavoro a tempo determinato è ritenuto costituire una illecita discriminazione diretta basata sul sesso qualora sia motivato dalla gravidanza della lavoratrice - come affermato dalla Corte di Giustizia CEE nella sentenza 4 ottobre 2001, causa C-438/99, Jiménez Melgar (che peraltro ribadisce l'inapplicabilità del divieto di licenziamento delle lavoratrici madri all'ipotesi di cessazione del rapporto per scadenza del termine apposto al contratto di lavoro) – sarà arduo per l'interessata dare la richiesta prova dei motivi discriminatori posti a fondamento del mancato rinnovo del contratto.

¹¹⁰ Ai sensi dell' art. 54, comma 3, d.lgs. n. 151/2001, il divieto di licenziamento non opera altresì nelle ipotesi di recesso per esito negativo della prova, di licenziamento per colpa grave e per cessazione di attività dell'azienda.

1.4 Lavoro a progetto e lavoro femminile: una questione di modulazione delle tutele

Con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 276 del 2003, l'ordinamento giuridico ospita una nuova forma contrattuale denominata "lavoro a progetto", presentata dal Governo nella Relazione di accompagnamento al decreto 276/03, attuativo della Legge delega n. 30 in materia di riforma del mercato del lavoro – come il principale rimedio contro l'abuso delle collaborazioni coordinate e continuative. Secondo gli estensori della *Riforma* il nuovo istituto, in grado di "fare pulizia delle finte co.co.co" eliminando "quelle forme di precarietà e flessibilità improprie, che hanno sino ad oggi pesantemente distorto e inquinato la concorrenza tra imprese a scapito delle tutele di chi lavora", avrebbe dovuto rappresentare la "pietra angolare" della normativa¹¹¹.

La finalità cui si è appena accennato risulta essenzialmente perseguita mediante l'introduzione di una specifica disciplina delle prestazioni di lavoro autonomo svolte in modo coordinato e continuativo, per le quali si richiede che siano necessariamente funzionali alla realizzazione di un progetto o programma o fase di esso.

Secondo la definizione contenuta all'art. 61 del d.lgs. n. 276 del 2003, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di natura prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa; in mancanza di un progetto o un programma specifico, il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa è riconducibile, mediante sentenza giudiziale costitutiva, al rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

La configurazione dell'obbligazione dedotta nel contratto come obbligazione di risultato e, in special modo, il riferimento all'autonomia gestionale del lavoratore a progetto consentono di ricondurre il lavoro a progetto nell'ambito del lavoro autonomo. Pertanto, non potendo trovare applicazione la disciplina di tutela del lavoro subordinato, è stata predisposta una disciplina legale di tutela, che attribuisce al lavoratore a progetto alcune garanzie minime, quale: il diritto ad una sospensione temporanea del rapporto contrattuale in caso di malattia, infortunio; l'obbligo di astensione in caso di maternità¹¹², con la possibilità di prorogare il rapporto per un periodo di 180

¹¹¹ Relazione d'accompagnamento allo schema di decreto legislativo del 6 giugno 2003, pp. 14-15.

¹¹² Con il decreto ministeriale 12 luglio 2007, pubblicato in G.U. 23 ottobre 2007, n. 247, il divieto di adibire le donne al lavoro nei periodi di astensione obbligatoria, di cui all'art. 16 d.lgs. n. 151/2001, è stato esteso anche ai committenti di lavoratrici a progetto, nei termini specificati dall'INPS nella circolare del 21 dicembre 2007, n. 137. Quanto all'estensione della disciplina di cui agli artt. 16, 17 e 22 del T.U. (congedo

giorni. Ora, se per le ipotesi infortunio non è stato disposto alcun corrispettivo economico, si è invece riconosciuta con la Finanziaria 2007 l'attribuzione di un'indennità giornaliera di malattia; quanto all'indennità di maternità già prevista per le lavoratrici iscritte alla gestione separata, quali anche le lavoratrici titolari di un contratto a progetto¹¹³, ad essa oggi si aggiunge la corresponsione del trattamento economico per congedo parentale, nonché l'indennità di maternità in caso di interdizione anticipata o prorogata¹¹⁴.

Il congedo di maternità che può essere richiesto anche dalle lavoratrici madri adottive o affidatarie appartenenti alla categoria di cui trattasi durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia di un bambino che, al momento dell'adozione o affidamento nazionale, non abbia superato i sei anni di età. In caso di adozione o affidamento preadottivo internazionale il congedo spetta sempre per il medesimo periodo anche se il minore abbia superato i sei anni, fino al compimento della maggiore età dello stesso; in tali ipotesi, ovviamente, ai fini della determinazione del periodo di congedo di maternità e del correlativo trattamento economico si tiene conto della data di effettivo ingresso del minore nella famiglia adottiva/affidataria. Tali obblighi di astensione

“ordinario”, periodo intercorrente tra data presunta e data effettiva del parto, “parto prematuro”, flessibilità, interdizione anticipata e prorogata e correlativi trattamenti economici), così come operata dal D.M. 12/07/2007, questa trova applicazione per i parti e gli ingressi in famiglia la cui data ricada dal 7.11.2007 (compreso) in poi. Viceversa, relativamente ai parti ed agli ingressi in famiglia già verificatisi alla data del 7.11.2007, continua ad essere applicata la disciplina previgente, fermo restando comunque, anche per tali eventi, l'obbligo di astensione per i periodi di congedo successivi alla data di entrata in vigore del decreto in esame. Destinatari della tutela sono le lavoratrici iscritte alla Gestione separata che non risultino iscritte ad altra forma previdenziale obbligatoria e non siano pensionate. Tali sono le lavoratrici già tenute al versamento della contribuzione maggiorata dello 0,50 per cento, le quali, a far data dal 07/11/2007, hanno l'obbligo di versare un'aliquota aggiuntiva, pari allo 0,22 per cento, destinata al finanziamento delle prestazioni previste dal decreto in questione (art. 7). Per gli aspetti inerenti alla contribuzione si rinvia alle istruzioni fornite con messaggio n. 027090 del 9/11/2007. Il riconoscimento in favore delle lavoratrici interessate dei periodi di congedo di cui agli artt. 16 e 17 del d.lgs. n. 151/2001, T.U. della maternità/paternità comporta la necessità di assumere a riferimento la data presunta del parto. Pertanto, le lavoratrici medesime hanno l'onere di corredare la domanda di maternità del certificato medico di gravidanza attestante la suddetta data, da presentare in busta chiusa prima dell'inizio del congedo, secondo quanto espressamente disposto dall'art. 21 del sopracitato T.U.. In mancanza del suddetto certificato medico di gravidanza, ai fini della determinazione del periodo indennizzabile a titolo di maternità, verrà presa a riferimento la data effettiva del parto, con conseguente riconoscimento, in favore dell'interessata, di un periodo indennizzabile pari ai due mesi precedenti la data effettiva del parto ed ai tre mesi successivi alla data stessa (periodo complessivamente pari a 5 mesi ed un giorno): così secondo la circolare Inps n. 137 del 21 dicembre 2007.

¹¹³ Alle lavoratrici interessate è corrisposta l'indennità di maternità di cui al D.M. 04/04/2002, relativamente alla quale sono state impartite istruzioni operative con le circolari 138/2002 e 93/2003; in particolare, fermo restando l'accertamento dell'effettivo accredito di almeno tre mensilità di contribuzione maggiorata (dello 0,50% fino all'entrata in vigore del D.M. 12/07/2007, dello 0,72% per i periodi successivi) si rileva che i relativi dodici mesi di riferimento, coincidenti con i 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile (art. 5, comma 2, D.M. 12/07/2007), vanno individuati, come specificato dalla circolare n. 137/2007, diversamente da quanto previsto in merito dalla circolare 138/2002, in relazione alla data presunta del parto, anziché in relazione a quella effettiva. Il medesimo arco temporale va preso in considerazione anche ai fini dell'individuazione del reddito di riferimento, utile ai fini del calcolo dell'indennità di maternità.

¹¹⁴ Così l. n. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007): sul punto v. *amplius infra* § 1.5.6.2.

dall'attività si estendono, stante l'espresso rinvio all'art.17 del T.U. (v. art. 3 D.M. 12/07/2007), anche ad eventuali periodi di interdizione anticipata e/o prorogata anticipato di adibizione al lavoro di cui all'art.17 d.lgs. n. 151/2001.

Ciononostante, continua a risultare evidente come nel territorio dei lavori flessibili/precari, popolato soprattutto da donne e per periodi significativamente più lunghi rispetto agli uomini, la tutela della maternità continui a giungere attenuata, senza alcuna garanzia occupazionale¹¹⁵.

La protezione si presenta, dunque, esigua, anche se la nuova disciplina della collaborazione a progetto, introdotta dal d.lgs. n.276/2003, ha portato un lieve miglioramento. Si tratta, ad ogni modo, di uno *standard* protettivo assolutamente non comparabile con quello proprio del lavoro subordinato, il cui ambito di applicazione, tra l'altro, risulta alquanto ambiguo e generico. In definitiva, non pare scongiurata l'eventualità che anche i contratti a progetto, come le "vecchie" collaborazioni, siano utilizzati abusivamente in funzione sostitutiva di rapporti di lavoro subordinato, rispetto ai quali comportano per il committente l'assoggettamento a regole, lavoristiche e previdenziali, assai più convenienti. Peraltro, la proposizione di questo *standard* protettivo, per quanto minimale, a vantaggio del lavoratore a progetto presenta il rischio di una "fuga" dal lavoro c.d. parasubordinato, dopo quella dal lavoro subordinato, verso il mondo dei contratti di tipo associativo.

Inoltre, se – in virtù dell'art. 62 d.lgs. n. 276/2003 – il contratto deve essere obbligatoriamente contrassegnato da un termine finale, anche derivato *per relationem* dalla realizzazione del progetto o dall'esecuzione del programma, il carattere temporaneo della prestazione di lavoro non risulta comunque assicurato, nel momento in cui la normativa di regolamentazione non contiene nessun divieto di reiterare fra le stesse parti la stipulazione del contratto, consentendo così rapporti di collaborazione senza limite di durata.

Tale condizione di estrema precarietà determinata dalla stipula di un contratto a progetto risulta, in parte, attenuata da quanto specificato sul tema con la circolare min. lav. n.1 del 8 gennaio 2004. Con tale intervento si è infatti precisato che:

¹¹⁵ I dati che emergono dalle recenti ricerche sono significativi: più del 50% dei rapporti di lavoro precario sono ricoperti da donne, che restano in tale condizione per il doppio del tempo rispetto agli uomini. V. ad esempio l'"Indagine sulle condizioni di lavoro, sui percorsi e sulle prospettive dei lavoratori e delle lavoratrici con contratto di collaborazione", promossa da NidiL-Cgil e realizzata nel 2006 dall'IRES (Istituto di ricerche economiche sociali), da cui risulta la forte "caratterizzazione di genere, soprattutto nelle aree economicamente più dinamiche del paese, dove il mercato del lavoro riesce ad assorbire relativamente di più gli uomini e dove, dunque, i posti di lavoro meno tutelati sono destinati molto più spesso alle donne" (relativamente al campione, al nord le "collaboratrici" rappresentano il 69,1% del totale dei collaboratori, nella media nazionale il 62,6%). Ma soprattutto sono da evidenziare le ripercussioni sui modelli familiari: il 51,2% dei collaboratori nella fascia di età oltre i 35 anni non ha figli.

- il progetto deve consistere in un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale, cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione, per quanto le valutazioni e scelte tecniche, organizzative e produttive sottese al progetto restano insindacabili;

- il programma di lavoro o la fase di esso devono caratterizzarsi per la produzione di un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali.

- quanto all'autonoma gestione del progetto o del programma, la definizione dei tempi di lavoro e delle relative modalità deve essere rimessa al collaboratore; ciò perché l'interesse del creditore è relativo al perfezionamento del risultato convenuto e non, come avviene nel lavoro subordinato, alla disponibilità di una prestazione di lavoro eterodiretta. Pur tuttavia, il collaboratore a progetto può operare all'interno del ciclo produttivo del committente e, per questo, deve necessariamente coordinare la propria prestazione con le esigenze dell'organizzazione del committente.

- il coordinamento può essere riferito sia ai tempi di lavoro che alle modalità di esecuzione del progetto o del programma di lavoro, ferma restando, ovviamente, l'impossibilità del committente di richiedere una prestazione o un'attività esulante dal progetto o programma di lavoro originariamente convenuto.

- quanto alla durata, le collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto devono comunque avere una durata determinata o determinabile, in funzione della durata e delle caratteristiche del progetto, del programma di lavoro o della fase di esso. Nel caso di programma di lavoro la determinabilità della durata può dipendere dalla persistenza dell'interesse del committente alla esecuzione del progetto, programma di lavoro o fase di esso. La determinabilità del termine è dunque funzionale ad un avvenimento futuro, certo nell'*an* ma non anche necessariamente nel *quando*.

In definitiva, tornando a riflettere sul sistema di tutele predisposto *ex d.lgs. n. 276/2003*, con specifico riferimento all'occupazione femminile, sembra poter affermare che quello che la disciplina normativa oggi propone è una distribuzione delle tutele differenziata a seconda dei caratteri del rapporto di lavoro, con il corollario che la prevalente presenza delle donne nel settore debole avrebbe una concausa nella rigidità e intensità delle tutele della maternità.

1.5 La protezione sociale delle lavoratrici atipiche

1.5.1 Premessa

L'emersione di una pluralità di modelli lavorativi, ed in particolare dei rapporti di lavoro c.d. flessibili, espone i soggetti coinvolti al determinarsi di fasi di interruzione/sospensione dell'attività lavorativa che rendono le esperienze lavorative individuali sempre più caratterizzate dalla alternanza tra periodi di lavoro e di non lavoro.

Sorge così l'esigenza di perseguire una politica previdenziale idonea ad assicurare la continuità della copertura nelle situazioni di alternanza, che muova dalla consapevolezza che la diffusione del lavoro c.d. flessibile può condurre alla riduzione della soglia della protezione sociale al di sotto dei livelli di adeguatezza.

La flessibilità sul versante previdenziale comporta, da una parte, il superamento dello schema del lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato e, dall'altra, il mantenimento delle tutele da realizzare mediante la totalizzazione, l'integrazione e il riscatto dei contributi, nonché mediante il riproporzionamento delle prestazioni, in modo da contemperare innovazioni e garanzie.

Nel tentativo di adeguare le tutele alla flessibilità della disciplina lavoristica, il sistema previdenziale dovrebbe essere chiamato a svolgere una funzione di supporto nei confronti del lavoro che cambia. Al sistema previdenziale è richiesto di stimolare l'occupazione e sostenere lo sviluppo di forme di lavoro flessibile, attraverso la previsione di misure varie ed eterogenee, quali l'introduzione di meccanismi di modulazione delle aliquote contributive e la concessione di agevolazioni ed incentivi, nonché attraverso l'adeguamento delle tutele stesse a tipologie di lavoro che, per le caratteristiche speciali dell'attività lavorativa, necessitano di condizioni di protezione particolari.

Ai fini della ricerca è quindi interessante verificare e mettere in luce, attraverso l'esame di alcuni specifici rapporti contrattuali, quali interventi siano stati apportati e quali effetti ne derivino in termini di tutele per le lavoratrici.

1.5.2 Il part-time

Al lavoro a tempo parziale, come già evidenziato (v. *supra* § 1.2.4.), vanno ricondotti i criteri di non discriminazione e di proporzione, secondo le direttive della Comunità europea recepite nell'art. 4 del d. lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, non modificato per questa parte dal d.lgs. n. 276/2003.

La lavoratrice a tempo parziale ha gli stessi diritti di quella a tempo pieno per quanto riguarda la retribuzione oraria, la durata del periodo di prova e delle ferie annuali, la durata del periodo di astensione obbligatorio e facoltativo per maternità, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro per i casi di malattia, infortunio e malattia professionale.

Il trattamento economico va poi commisurato alla ridotta entità della prestazione lavorativa per quanto riguarda: la retribuzione globale e le sue singole componenti e la retribuzione feriale, nonché, per quanto riguarda gli aspetti previdenziali e assistenziali, i trattamenti di pensione, di malattia, infortunio, maternità e malattia professionale. Va però rilevato che il sistema del riproporzionamento, se lascia invariate le tutele fondamentali, riducendo i trattamenti economici, senza determinarne la soglia minima, appare destinato a compromettere quelle tutele per mancanza di un adeguato sostegno economico.

Il legislatore del 2003, costretto da pesanti vincoli previsti dalla legge Finanziaria, ha dovuto disattendere uno dei cardini del Libro Bianco, che espressamente prevedeva la costituzione di misure di compensazione della flessibilità in termini previdenziali.

Ha prevalso la scelta di estendere ai lavoratori non standard forme di tutela già esistenti ancorché palesemente inadeguate. La generalizzata applicazione del principio del riproporzionamento delle tutele, commisurate alle prestazioni eseguite, risponde infatti ad un criterio di uguaglianza ormai solo formale. Inoltre c'è da dubitare della efficacia di quegli istituti giuridici, pur giustamente estesi e valorizzati, che permettono di sopperire alla insufficienza della contribuzione, atteso che il relativo onere economico è posto direttamente a carico del lavoratore e dunque di difficile accesso per una categoria di lavoratori che, prima ancora dei problemi pensionistici, lamenta problemi retributivi.

Sotto il profilo previdenziale, quindi, i lavoratori a tempo parziale potrebbero essere vittime di varie penalizzazioni rispetto a quelli a tempo pieno; per rafforzare la normativa interna già vigente sono state attuate nel nostro ordinamento anche le previsioni della convenzione OIL n. 175/1994, rivolte a sottolineare l'importanza del principio di parità di trattamento nei confronti dei *part timer* nonché l'Accordo Quadro europeo del giugno 1997 che contiene una clausola generale di non discriminazione. Nella normativa italiana, infatti, sono indicate le condizioni del rapporto di lavoro in relazione alle quali il principio di non discriminazione va declinato come diretto al medesimo trattamento spettante ad un lavoratore a tempo pieno (retribuzione oraria, durata del periodo di prova, delle ferie annuali, del congedo di maternità e del congedo parentale, applicazione delle norme di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, diritti sindacali ecc...) e si precisa che, con riguardo ad altre condizioni di lavoro, il principio di non discriminazione comporta che il trattamento del *part timer* sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Emerge, quindi, come la disciplina previdenziale del lavoro a tempo parziale sia rimasta pressoché invariata nonostante le modifiche introdotte dal d.lgs. n. 276/2003 e quindi continui ad applicarsi l'art. 9 del d.lgs. n. 61/2000 che riproduce in modo quasi integrale quanto disposto dalla l.

n. 638/1983; la retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, infatti, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

1.5.2.1 Le prestazioni pensionistiche

Per rendere più conveniente per il datore di lavoro il ricorso al lavoro a tempo parziale, vengono introdotte misure volte ad utilizzare in modo flessibile lo strumento previdenziale e ciò attraverso la rimodulazione degli oneri contributivi a carico dello stesso datore e attraverso la predisposizione di regole capaci di garantire la salvaguardia della posizione del lavoratore, il cui trattamento pensionistico non deve risultare compromesso in ragione dello svolgimento, per periodi di tempo più o meno ampi, di attività ad orario ridotto. Riguardo alle regole di calcolo introdotte con riferimento ai periodi di attività lavorativa svolta a tempo parziale, deve evidenziarsi come l'art. 9, co. 4 del d.lgs. n. 61/2000 riconfermi la relativa disposizione contenuta nell'abrogato art. 5 co. 11, della l. n. 863/1984, stabilendo che: *“Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale”*. *Ictu oculi* la norma sembrerebbe riferirsi solo al caso di trasformazione del rapporto da tempo pieno a *part time* e viceversa, con evidente violazione del principio di uguaglianza sostanziale ex art. 3 Cost, nei confronti dei lavoratori che hanno ab origine instaurato un rapporto di lavoro *part time*. La questione è stata risolta dalla Corte Costituzionale, la quale, in conformità con un precedente orientamento della giurisprudenza di legittimità, ha ritenuto applicabile a tutti i lavoratori *part timer* le regole vigenti in materia di determinazione dell'ammontare del trattamento pensionistico¹¹⁶.

Tra le misure per incentivare il ricorso al *part time* vi è la modulazione dell'obbligazione contributiva previdenziale. Il d.lgs. n. 61/2000 ha demandato la determinazione delle condizioni per la concessione delle agevolazioni contributive ad un apposito decreto interministeriale, a beneficio delle aziende che utilizzano l'istituto del *part time* per le assunzioni a tempo indeterminato ad incremento dei livelli occupazionali. Il decreto 12 aprile 2000¹¹⁷ ha così disposto per i contratti di lavoro a tempo indeterminato e parziale stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore dello

¹¹⁶ V. Corte Costituzionale Sent. 10 febbraio 1999, n. 1441

¹¹⁷ “Incentivi per i nuovi contratti a tempo parziale e indeterminato”

stesso decreto, e comunque non oltre il 30 giugno 2000, la riduzione per tre anni dell'aliquota contributiva dovuta dai datori di lavoro privati imprenditori e non imprenditori e degli enti pubblici economici all'AGO, a condizione che i contratti stessi siano stipulati con soggetti privi di occupazione, ad incremento degli organici esistenti calcolati con riferimento alla media degli occupati nei dodici mesi precedenti la stipula dei contratti medesimi (art. 1). La modulazione dell'aliquota percentuale appare finalizzata all'incentivazione dell'estensione dell'orario di lavoro, essendo pari a 7 unità percentuali, con un orario di lavoro settimanale pari o superiore alle 20 ore e non superiore alle 24 ore; a 10 punti percentuali, con orario di lavoro settimanale superiore a 24 ore ma non superiore alle 28; a 13 punti percentuali nel caso che l'orario di lavoro settimanale previsto sia superiore alle 28 ore ma non alle 32 ore; per l'individuazione delle predette fasce si fa riferimento alla media delle prestazioni su base annua.

1.5.2.2 Indennità di disoccupazione

Ai fini dell'integrazione dei requisiti necessari per beneficiare dell'indennità ordinaria di disoccupazione (2 anni di anzianità assicurativa oltre ad un anno di contribuzione nel biennio precedente lo stato di disoccupazione), si applica il meccanismo di accredito dei contributi settimanali di cui all'art. 7 l. n. 638/83, con conseguente riproporzionamento dell'anzianità contributiva.

L'Inps, con circolari 157 e 157 bis del 1999, ha indicato che l'indennità di disoccupazione non può essere riconosciuta per i periodi non lavorati del *part time* verticale. Le S.U. della Cassazione, con sent. n. 1732 del 2003, hanno negato che il diritto all'indennità spetti al lavoratore nei periodi di pausa del contratto a tempo parziale verticale, in quanto l'indennità di disoccupazione non spetta nei periodi di normale sospensione del lavoro; la Cassazione ha affermato, quindi che non sia estensibile in via analogica ai lavoratori a *part time* verticale la disciplina della disoccupazione vigente per i contratti stagionali per mancanza della medesima ratio. La sentenza delle S.U. esclude, in altre parole, il diritto all'indennità di disoccupazione durante i periodi di non lavoro nel *part time* verticale per la “volontarietà della preventiva limitazione temporale della prestazione e della retribuzione” e per “la necessità di limitare – sulla base di scelte discrezionali del legislatore - l'attribuzione del beneficio ad ipotesi riconducibili ad una ontologica caratteristica di alcuni rapporti (c.d. stagionali)”¹¹⁸.

Si verifica quindi una disparità tra lavoratori a tempo parziale verticale e lavoratori a tempo determinato “i quali hanno accesso all'indennità di disoccupazione pur versando anch'essi in una

¹¹⁸ v. Corte d'Appello di Firenze, sez. lav. 13.02.2004 in tema di part-time verticale e casi di riconoscimento dell'indennità di disoccupazione

situazione connotata dalla prevedibilità della futura disoccupazione”. Il vuoto di tutela che si apre è censurabile sotto almeno due aspetti: il primo è quello della differenza di trattamento tra situazioni sostanzialmente simili; l’altro è quello della garanzia a tutti i lavoratori dei mezzi adeguati alle loro esigenze di vita sancita dall’art. 36 Cost.

La pronuncia delle S.U. non dovrebbe comunque privare i *part timer* verticali della tutela di cui agli artt. 7 l. n. 160/88¹¹⁹ e l. n. 169/91¹²⁰. L’art. 76 R.D.L. 1827/35¹²¹ non opera infatti “all’interno delle prestazioni a requisiti ridotti, non avendo alcun senso discutere di tipologie contrattuali o di stagioni morte e normali soste lavorative all’interno di una tutela strutturalmente centrata nello svolgimento dell’attività precaria”. Si verifica, di fatto, una disparità di trattamento tra *part timer* verticali di durata superiore a sei mesi e *part timer* verticali di durata inferiore a sei mesi, cui è destinata l’indennità a requisiti ridotti.

1.5.2.3 Indennità di mobilità

In materia di indennità di mobilità è prevista l’applicazione del trattamento ordinario qualora il lavoratore vanti un’anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivo. Il lavoratore *part timer* posto in mobilità che svolga contestualmente un’attività di lavoro autonomo, ha diritto alla relativa indennità anche se prosegue l’attività di lavoro autonomo; l’art. 7 co. 5 l. n. 223/91, che consente l’elargizione anticipata, in un’unica soluzione, dell’indennità ai lavoratori che intendano intraprendere un’attività di lavoro autonomo, deve infatti essere inteso non solo nel senso letterale di iniziare un’attività, ma anche di proseguire quella già intrapresa, conformemente alla *ratio* di favorire l’occupazione nelle forme di lavoro disponibili nel mercato.

¹¹⁹ In tema di determinazione della indennità giornaliera di disoccupazione è quella media soggetta a contribuzione,

¹²⁰ In materia di disposizioni urgenti in materia di sostegno dell’occupazione

¹²¹ Art. 76. La disoccupazione nei periodi di stagione morta, per le lavorazioni soggette a disoccupazione stagionale, e quella relativa a periodi di sosta, per le lavorazioni soggette a normali periodi di sospensione, non danno diritto all’indennità. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il parere del Comitato speciale e delle Associazioni professionali interessate, saranno stabilite le tabelle delle industrie aventi disoccupazione stagionale o normali periodi di sospensione. Quando la disoccupazione derivi da dimissioni, da licenziamento in tronco, o da astensione dal lavoro nei casi previsti dall’art. 502 del Codice penale, il periodo indennizzabile è ridotto di trenta giorni dalla data di cessazione dal lavoro, fermo restando il disposto del penultimo comma dell’art. 73. Non è dovuta l’indennità di disoccupazione durante il periodo di ricovero o di cura a domicilio per tubercolosi, o di ricovero in altro istituto di cura a carico dell’Istituto ai fini della prevenzione o della cura dell’invalidità.

1.5.2.4 Trattamento previdenziale per malattia

In conformità al principio di non discriminazione, la lavoratrice a tempo parziale beneficia degli stessi diritti di un lavoratore *full time* in merito alla durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia. I contratti collettivi, nazionali o territoriali, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale e i contratti collettivi stipulati dalla r.s.a. o r.s.u. possono provvedere a modulare la durata del periodo di conservazione del posto nel contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

L'importo dei trattamenti economici per malattia è riproporzionato, salva la facoltà per il contratto individuale e i contratti collettivi di prevedere la corresponsione di emolumenti in misura più che proporzionale. La misura dell'indennità varia in base al settore merceologico ed è proporzionale alla retribuzione media giornaliera del mese o periodo quadsirettimanale precedente l'evento.

1.5.2.5 Trattamento previdenziale per maternità

Anche in caso di astensione dal lavoro per maternità trova applicazione il principio di non discriminazione per cui la lavoratrice a tempo parziale beneficia degli stessi diritti garantiti alla lavoratrice *full time*. L'importo dei trattamenti economici per maternità, come quelli previsti in caso di malattia, è riproporzionato e ed è rimessa alla contrattazione collettiva a tutti i livelli la facoltà di prevedere la corresponsione di trattamenti economici di maggior favore, calcolati quindi oltre la misura proporzionale. La Corte Costituzionale con Sent. n. 132 del 1991 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 7 l. n. 1204/71 (oggi art. 24, comma 2, d.lgs. n. 151/2001) nella parte in cui escludeva il diritto all'indennità giornaliera di maternità anche in relazione ai previsti successivi periodi di ripresa dell'attività lavorativa, per le lavoratrici con contratti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale su base annua, allorché il periodo di astensione avesse inizio più di sessanta giorni dopo la cessazione della fase precedente di lavoro. L'Inps ha precisato che l'indennità spetta: a) per tutto il periodo di maternità, compreso quello rientrante nella pausa lavorativa, quando l'astensione obbligatoria inizia nel corso di una fase lavorativa o almeno sessanta giorni dall'ultimo giorno lavorativo; b) qualora invece l'astensione obbligatoria inizi oltre il sessantesimo giorno dall'ultimo lavorato, l'indennità spetta per i giorni di astensione in cui era prevista la ripresa lavorativa, mentre non va corrisposta per i giorni compresi nella pausa contrattuale. L'indennità viene calcolata sulla retribuzione media globale giornaliera del mese precedente a quello di inizio del congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione o interruzione del rapporto o recente assunzione, l'importo si ottiene dividendo l'ammontare complessivo delle somme percepite nel periodo di paga per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti nello

stesso periodo, così come disposto dall'art. 23 d.lgs. n. 151/01. Qualora la retribuzione media giornaliera subisca delle variazioni in conseguenza di una distribuzione non costante dell'orario di lavoro, la retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo dell'indennità relativa ai giorni di astensione obbligatoria compresi nella pausa contrattuale dovrà essere ridimensionata sulla base del diverso orario svolto nel periodo immediatamente precedente la pausa contrattuale, secondo quanto previsto dalla circ. 182/1997. Altrettanto vale per i giorni di astensione obbligatoria successivi alla pausa contrattuale, qualora la retribuzione media giornaliera, sempre per effetto dei cambiamenti di orario di lavoro, subisca, prima della pausa ovvero nel periodo di ripresa lavorativa, una variazione rispetto a quella del mese precedente l'inizio dell'astensione obbligatoria.

È stata altresì sollevata la questione di costituzionalità dell'art. 16 l. n. 1204/71 (oggi art. 23 d.lgs. n. 151/2001) nella parte in cui non prevede che nell'ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, durante il quale abbia inizio o comunque si protragga il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice, l'indennità di maternità debba essere determinata con riferimento alla retribuzione che spetterebbe alla lavoratrice in relazione al regime a tempo pieno. La Corte ha rigettato la questione poiché, muovendo dai principi di tutela della salute della donna e di rimozione degli ostacoli, anche di ordine economico, alla maternità, l'art. 16 deve essere interpretato nel senso che in caso di trasformazione del rapporto da *part time* a *full time*, l'indennità di maternità deve essere calcolata in base alla retribuzione fissata per il tempo pieno. Attualmente l'art. 60 d.lgs. n. 151/01 dispone di assumere a riferimento la base di calcolo più favorevole alla retribuzione.

La lavoratrice titolare di più rapporti *part time* ha diritto all'indennità di maternità per ciascun rapporto, salvo il divieto per la lavoratrice stessa di svolgere qualunque attività lavorativa.

1.5.2.6 Trattamento previdenziale per infortunio e malattia professionale

La lavoratrice a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti garantiti alla lavoratrice *full time* anche in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale. L'importo dei trattamenti economici relativi è riproporzionato, salva, anche in questo caso, la facoltà per il contratto individuale e per i contratti collettivi di prevedere condizioni più favorevoli, in misura cioè, più che proporzionale.

La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi è stabilita con le stesse modalità dettate per i contributi previdenziali, ossia frazionabilità su base oraria del minimale contributivo giornaliero. I premi assicurativi sono pertanto calcolati sul minimale fissato per il trattamento pensionistico dall'art. 7 l. n. 638/1983 o sulla retribuzione pattuita tra le parti qualora sia maggiore. Per il calcolo delle prestazioni si prescinde dalla retribuzione media corrisposta o

dovuta e si fa riferimento alla retribuzione oraria gabbellare moltiplicata per il numero delle ore lavorate. I lavoratori a tempo parziale beneficiano così di una tutela privilegiata rispetto ai lavoratori *full time* per i quali il criterio di calcolo delle prestazioni si basa sulla retribuzione media effettivamente corrisposta e dovuta.

1.5.3 Lavoro ripartito

1.5.3.1 Le prestazioni pensionistiche

Sul versante previdenziale il criterio del riproporzionamento si applica anche al contratto di lavoro ripartito¹²², il quale comporta che i contributi e le prestazioni siano commisurate alle prestazioni di lavoro effettivamente eseguite. E' da tenere ben presente che a causa delle possibili variazioni del programma di lavoro, il calcolo delle prestazioni e dei contributi deve essere eseguito non *ex ante*, bensì mese per mese, salvo eventuale conguaglio alla fine dell'anno a seguito della verifica delle prestazioni lavorative svolte.

1.5.3.2 Trattamenti previdenziali per malattia, disoccupazione e maternità

I trattamenti di malattia e di disoccupazione, quest'ultimo dovuto solo alla conclusione del lavoro ripartito, seguono anch'essi la regola dettata dal criterio di riproporzionamento, la quale si applica anche al trattamento di maternità, visto che il dato normativo di cui all'art. 45 ult. parte del d.lgs. n. 276/2003 opera un riferimento onnicomprensivo alle prestazioni previdenziali e assistenziali e quindi vi ricomprende anche il trattamento di maternità.

Per quanto attiene poi le pause lavorative connesse alla ripartizione del lavoro, sono senza dubbio da escludersi dalla tutela per la disoccupazione, in quanto previste e volute come accade per il lavoro a tempo parziale verticale.

1.5.4 Lavoro intermittente

1.5.4.1 Le prestazioni pensionistiche

E' opportuno rilevare che per i periodi durante i quali il lavoratore garantisce la disponibilità è corrisposta la relativa indennità sulla base della quale sono versati i contributi previdenziali, anche in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo. Tale indennità, che deve essere congrua sebbene, essendo relativa ad un indennizzo, non possa essere riferita ai parametri costituzionali sulla retribuzione, è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo; non è dovuta in caso di malattia o altro impedimento; si perde per un periodo di quindici giorni in caso di omessa informazione circa la malattia o altro impedimento; si restituisce in caso di

¹²² V. art. 44, d.lgs. n. 276/2003

risoluzione del contratto per ingiustificato rifiuto alla chiamata e per il periodo a questa successivo. Inoltre è da notare che il lavoratore, per tutto il periodo in cui resta a disposizione, non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico o normativo.

Ai fini strettamente previdenziali, la forma assicurativa, i contributi e le prestazioni sono quelli inerenti all'inquadramento del lavoratore.

Speciale rilievo assumono in proposito il principio di non discriminazione e di riproporzionamento dei contributi e delle prestazioni che sono dovuti in virtù della prestazione effettivamente svolta e non in ragione del programma negoziale.

1.5.4.2 Trattamenti previdenziali di disoccupazione

Il trattamento di disoccupazione è previsto nel caso di inattività verificatasi a seguito della conclusione del rapporto e in proporzione alle ore di lavoro eseguite. I periodi di pausa lavorativa coincidenti con la disponibilità, invece, non sono utilizzabili ai fini del calcolo, poiché l'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge e contratto collettivo.

1.5.4.3 Trattamenti previdenziali per malattia

L'indennità di malattia si calcola sull'ultima retribuzione percepita prima della sospensione dell'attività lavorativa, ma non sull'indennità di disponibilità e ciò sia perché i periodi di disponibilità non coincidono con una effettiva prestazione lavorativa, sia perché durante tali periodi il lavoratore non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati, né matura alcun trattamento economico e normativo salvo l'indennità di disponibilità.

Non si può non notare a tal proposito quanto la normativa sia rigorosa se si considera che dalla mancata comunicazione della malattia consegue la perdita dell'indennità di disponibilità.

1.5.4.4 Trattamenti previdenziali per maternità

L'indennità di maternità si calcola sulla retribuzione media globale percepita nel periodo di paga precedente a quello di astensione obbligatoria, senza riduzione per l'eventuale coincidenza con i periodi di pausa lavorativa poiché, a differenza degli altri trattamenti previdenziali, quello a tutela della maternità è del tutto indifferente rispetto alle vicende del programma contrattuale.

Si precisa che tale fattispecie contrattuale, abrogata a seguito della l. n. 247 del 2007, è stata reintrodotta nel suo impianto originario, a seguito della l. n. 133 del 2008.

1.5.5 Il lavoro somministrato

1.5.5.1 Le prestazioni pensionistiche

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 della l. 9 marzo 1989, n. 88¹²³, il somministratore è inquadrato nel settore terziario. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri erogativi, gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori (cfr. art. 25, comma 4, d.lgs. n. 276/2003).

L'agenzia di somministrazione è tenuta al versamento dei contributi previdenziali e al pagamento del lavoratore del trattamento economico dovuto. L'impresa utilizzatrice, in caso di inadempimento del somministratore, risponde in solido con questa sia in relazione al pagamento dei contributi previdenziali sia con riferimento al pagamento del trattamento economico dovuto (cfr. artt. 21, comma 1, lett. h) e k) e 23, comma 3, d.lgs. n. 276/2003).

1.5.5.2 Trattamenti previdenziali di disoccupazione

I lavoratori avviati al lavoro tramite un somministratore sono soggetti all'obbligo assicurativo contro la disoccupazione involontaria; quindi, nel caso di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, ai somministrati può essere riconosciuto il diritto - secondo la norma vigente - all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali (art. 19, l. n. 636/1939) e con requisiti ridotti (art. 7, comma 3, l. n. 160/1988).

In merito alla indennità di disponibilità, dovuta al lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato per i periodi in cui il lavoratore è in attesa di assegnazione (cfr. articolo 22, comma 3, d.lgs. n. 276/2003) è opportuno precisare che i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo (cfr. art. 25, comma 1, d.lgs. n. 276/2003). L'indennità di disponibilità è soggetta alla contribuzione generale obbligatoria, ma è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo (art. 22, comma 3). Nell'istruttoria delle domande di indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali, il periodo temporale interessato dall'indennità di disponibilità deve essere considerato utile ai fini della commisurazione del requisito contributivo. La sospensione dell'attività lavorativa, in costanza di rapporto di lavoro, sia o meno retribuita (indennità di disponibilità), non è indennizzabile con prestazioni di disoccupazione.

¹²³ Art. 49. (Classificazione dei datori di lavoro ai fini previdenziali e assistenziali). 1. La classificazione dei datori di lavoro disposta dall'istituto ha effetto a tutti i fini previdenziali ed assistenziali ed è stabilita sulla base dei seguenti criteri: [...] **d)** Settore terziario, per le attività: [...] intermediazione e prestazione di servizi [...].

1.5.5.3 Indennità di mobilità e trattamenti speciali per l'edilizia

L'azienda di somministrazione è inquadrata nel settore del terziario; da ciò consegue che, anche nel caso in cui il somministrato presti attività lavorativa presso un'impresa dell'industria o dell'edilizia, lo stesso non ha diritto né all'indennità di mobilità né ai trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia.

1.5.5.4 Trattamenti previdenziali per malattia e maternità

L'indennità di malattia va corrisposta in coincidenza con i periodi di utilizzazione in ragione dell'ultima retribuzione percepita prima dell'evento sospensivo. Durante le fasi di aspettativa il trattamento non è dovuto perché non è riferibile ad una attività effettiva sospesa per effetto della malattia. Allo stesso modo, l'indennità di maternità va corrisposta solo in relazione ai periodi di utilizzazione e va rapportata alla retribuzione media globale giornaliera percepita nel periodo precedente l'evento. Riguardo poi ai trattamenti di famiglia si rileva che al lavoratore spetta l'assegno per il nucleo familiare in applicazione delle disposizioni vigenti per i lavoratori dipendenti.

Spetta al somministratore versare i contributi previdenziali e risponde in solido con l'utilizzatore in caso di mancato versamento della prestazione in esame (art. 23, comma 3). Per quanto riguarda la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare ai lavoratori agricoli e domestici resta, però, ferma la competenza dell'Istituto al pagamento diretto della prestazione (cfr. art. 25, comma 4 sopra richiamato). Il prestatore di lavoro assunto a tempo indeterminato che ha diritto alla indennità mensile di disponibilità, non ha peraltro titolo all'assegno per il nucleo familiare in assenza di effettiva prestazione lavorativa, in linea con quanto avviene per la generalità dei lavoratori dipendenti, ai quali l'assegno spetta, in via generale, in presenza di effettiva prestazione lavorativa, ovvero per le situazioni disciplinate dalla legge (malattia, maternità, ferie, disoccupazione indennizzata, ecc.).

1.5.5.5 Integrazioni salariali

E' importante evidenziare come le agenzie di somministrazione non rientrino tra le aziende destinatarie delle integrazioni salariali.

Per cui, benché i lavoratori svolgano la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore, il fatto che il datore di lavoro formale sia il somministratore va ad escludere la possibilità della erogazione di eventuali integrazioni salariali

1.5.6 Il lavoro a progetto

1.5.6.1 Le prestazioni pensionistiche

Le disposizioni relative ai profili previdenziali del lavoro a progetto sono rinvenibili nell'art. 66 del citato decreto, rubricato "*Altri diritti dei lavoratori a progetto*", che individua diritti previdenziali quali l'indennità di maternità, l'assegno al nucleo familiare, l'indennità di malattia in caso di degenza ospedaliera.

Nell'elencazione delle norme applicabili alle collaborazioni nelle modalità a progetto, relative agli aspetti di carattere previdenziale, non compaiono le norme a base della tutela pensionistica.

Tuttavia, tenuto conto che il rapporto di lavoro in oggetto si colloca nel più ampio *genus* delle collaborazioni coordinate e continuative, non sono sorti particolari dubbi in relazione all'applicazione delle norme dettate per queste ultime anche ai rapporti di collaborazione a progetto.

Pertanto, a decorrere dal 24 ottobre 2003, i lavoratori a progetto, come già i lavoratori coordinati e continuativi, sono stati assoggettati all'onere di assicurarsi presso la gestione separata dell'Inps (detta anche "quarta gestione"), nonché all'Inail per la tutela contro gli infortuni e le malattie professionali, ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. 23 febbraio 2000, n. 38.

L'adempimento dell'obbligo di iscrizione all'Inps territorialmente competente grava, in questi casi, sui lavoratori interessati e si concretizza nella comunicazione all'Ente previdenziale dei dati essenziali relativi all'attività svolta ed alla propria situazione anagrafica, ai sensi dell'art. 2, comma 27°, l. 8 agosto 1995, n. 335.

L'onere contributivo è ripartito tra le due parti contrattuali *pro quota*, nella misura di 1/3 a carico del collaboratore e di 2/3 a carico del committente, tipizzando, in tal modo, un'ipotesi eccezionale di lavoro autonomo in cui l'obbligo contributivo viene (sostanzialmente) imputato ad un soggetto diverso dal beneficiario della prestazione

1.5.6.2 Trattamenti previdenziali per malattia, maternità e infortunio sul lavoro

L'art. 66 del d.lgs. n. 276/2003 disciplina congiuntamente gravidanza, malattia ed infortunio. Denominatore comune delle tre fattispecie è la sospensione del rapporto di lavoro al loro verificarsi, ma diverse sono le conseguenze sulla durata del rapporto medesimo.

In caso di gravidanza, infatti, il rapporto di lavoro viene prorogato per 180 giorni, salva una diversa e più favorevole previsione del contratto individuale, mentre non è prevista alcuna proroga in caso di malattia ed infortunio.

Agli istituti della maternità e della malattia sono state apportate le prime modifiche di riforma dalla l. 27 dicembre 2006, n. 296 (c.d. Legge Finanziaria 2007), la quale ha esteso ai lavoratori a progetto alcune tutele proprie del lavoratore subordinato. Il lavoratore a progetto, in particolare in

caso di malattia, che non comporti il ricovero ospedaliero, avrà il diritto a un'indennità giornaliera, art. 1 comma 788 della citata legge n. 296/2006, per un numero di giorni pari ad un sesto della durata complessiva del rapporto di lavoro e comunque non inferiore a venti giorni nell'arco dell'anno solare, con esclusione degli eventi morbosi di durata inferiore ai 4 giorni¹²⁴. L'importo dell'indennità è pari al 50% della retribuzione media globale giornaliera (per i primi 20 giorni), mentre per i giorni successivi è pari al 66,66%.

In caso di malattia, la collaboratrice non è ancora tutelata pienamente o lo è in maniera inferiore rispetto alla lavoratrice subordinata anche se con il citato intervento è intervenuto un accrescimento di tutela, visto che precedentemente le collaboratrici godevano di una tutela economica esclusivamente in caso di ricovero ospedaliero.

Resta ferma la normativa precedente in caso di degenza ospedaliera, secondo cui l' indennizzo è previsto per i soli casi di ricovero e al ricorrere di determinate condizioni reddituali e contributive: è necessario, infatti, che nei dodici mesi che precedono la data del ricovero risultino accreditati alla gestione separata Inps almeno tre mesi, anche non continuativi, della contribuzione dovuta e che nei dodici mesi precedenti l'evento, il reddito individuale assoggettato a contributo non superi il 70% del massimale contributivo di cui all'art. 2, comma 18°, l. n. 335/1995, valido per lo stesso anno.

La prestazione viene calcolata (con percentuali diverse a seconda della contribuzione accreditata nei dodici mesi precedenti il ricovero), sull'importo che si ottiene dividendo per 365 il massimale contributivo valido per l'anno in cui ha avuto inizio l'evento. L'indennità spetta, a domanda, nella misura prevista, fino al massimo di centottanta giorni nell'anno solare, per tutte le giornate di ricovero presso strutture ospedaliere pubbliche o private convenzionate con il Servizio Sanitario Nazionale. Il diritto alla prestazione si estingue entro il termine annuale vigente in materia di prestazioni economiche di malattia, che decorre dal giorno successivo alla dimissione, salvo idonei atti interruttivi. Per la certificazione e l'attestazione dello stato di malattia che dia diritto alla predetta indennità si applicano le disposizioni di cui all'articolo 2 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n.663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n.33, e successive modificazioni.

Una disciplina particolare è riservata, poi, al caso di maternità e ricovero ospedaliero; infatti considerato che l'indennità di maternità comprende ogni altra indennità spettante per malattia, si rileva come in caso di ricovero ospedaliero intervenuto durante il periodo indennizzabile per maternità, sia erogata esclusivamente la prestazione di maternità. Mentre nelle ipotesi in cui il trattamento di maternità non ricomprende integralmente il trattamento dovuto per degenza ospedaliera verrà corrisposta la differenza.

¹²⁴ Circ. Inps n. 76 del 16 aprile 2007

In tema di maternità, però, la novità di maggiore rilevanza è che, anche ai fini della ricerca, deve essere fortemente sottolineata è contenuta nel Decreto ministeriale del 12 luglio 2007 (c.d. Protocollo sul welfare), ripreso poi dalla circ. Inps n. 137 del 21 dicembre 2007; il citato decreto, all'art. 1 dispone, infatti, che il divieto di adibire le donne al lavoro per i periodi di cui all'art. 6 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, è esteso ai committenti di lavoratrici a progetto e categorie assimilate iscritte alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, l. n. 335/1995. Occorre precisare, a conferma dell'importanza che riveste l'introduzione di questa misura per le donne in maternità, che l'astensione obbligatoria va ad aggiungersi alle tutele precedentemente descritte e che quindi sono fatte salve sia l'indennità di maternità sia la proroga per 180 giorni del rapporto di lavoro.

1.5.7 Rapporto giuridico previdenziale e temporaneità del rapporto: aspetti problematici

La flessibilità dei c.d. "nuovi lavori" rischia di compromettere la tutela previdenziale dei lavoratori in questione, con ovvie conseguenze sulla loro anzianità contributiva che - nel sistema previdenziale introdotto dalla l. n. 335/1995 - costituisce la base di calcolo dei trattamenti pensionistici riconosciuti. In generale, la temporaneità del lavoro può comportare il rischio che i rapporti giuridici previdenziali non giungano a perfezionamento, soprattutto per assenza dell'anzianità contributiva richiesta dal legislatore per la maturazione del diritto alle prestazioni garantite.

Come fin qui è stato evidenziato, non tutti gli eventi considerati meritevoli di tutela in base all'art. 38 comma 2 della Costituzione sono presi in considerazione dal nostro ordinamento giuridico, come dimostra, ad esempio, la totale assenza della tutela per la disoccupazione nel contratto di lavoro a progetto. Nel caso specifico, tale aspetto assume maggiore rilevanza considerando la temporaneità quale caratteristica centrale del contratto di lavoro a progetto. Emerge chiaramente, quindi, l'esigenza di far ricorso, in quanto compatibili, agli strumenti predisposti dall'ordinamento per cercare di garantire il perfezionamento del rapporto giuridico di previdenza sociale in caso di sospensione e/o interruzione del rapporto di lavoro presupposto (contribuzione volontaria; contribuzione figurativa), o per recuperare i periodi in cui non sussistevano i presupposti per la nascita del rapporto medesimo (riscatti), o, infine, per garantire la ricomposizione dell'anzianità contributiva frammentata in distinte Gestioni pensionistiche, nonché realizzata attraverso versamenti discontinui nel tempo, affinché i lavoratori possano effettivamente disporre di una tutela previdenziale adeguata, ai sensi di quanto disposto dall'art. 38, comma 2, Cost.

2. GLI EFFETTI SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE:

IL CASO DELLA PROVINCIA DI SIENA

2.1 Premessa

All'interno del rapporto sugli effetti della nuova disciplina del mercato del lavoro flessibile sull'occupazione femminile è stata svolta un'indagine quantitativa in Provincia di Siena, utilizzando i dati messi a disposizione dell'Osservatorio provinciale sul sistema Lavoro-Formazione. Al riguardo è opportuno far anticipare l'analisi quantitativa da alcune brevi considerazioni sul contenuto informativo di tali dati.

Il punto più delicato riguarda le modalità di classificazione delle assunzioni per tipo di avviamento e per tipo di rapporto. Si riscontrano infatti sia difformità definitorie tra i vari anni (non motivabili da cambiamenti degli assetti normativi), sia una certa approssimazione nel cogliere gli aspetti peculiari dei rapporti di lavoro che si vengono ad istituire nel corso degli anni posti sotto osservazione.

Ad esempio, le assunzioni con contratto di apprendistato sub 196/97, ovvero le assunzioni in quei settori produttivi dove ancora non è intervenuto il rinnovo del contratto collettivo, fino al 2005 sono classificati sotto la voce "Apprendistato Ord", mentre dal 2006 sono inserite nella voce "apprendistato L196/97". Ancora, le assunzioni tramite somministrazione a termine, a volte appaiono sotto la voce "temporaneo (interinale)" altre sotto quella di "somministrazione lavoro".

Inoltre i dati forniti non consentono una chiara individuazione delle trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, così come da *full-time* a *part-time*, o viceversa.

E' chiaro quindi che l'analisi che segue risulta parzialmente limitata nel cogliere appieno gli elementi di flessibilità/precarità del lavoro effettivamente operanti nella nostra provincia. In particolare le carenze ora indicate sulle trasformazioni di orario, rendono particolarmente difficile analizzare in dettaglio l'esistenza e gli effetti di pratiche conciliative dei tempi di vita e di lavoro delle donne.

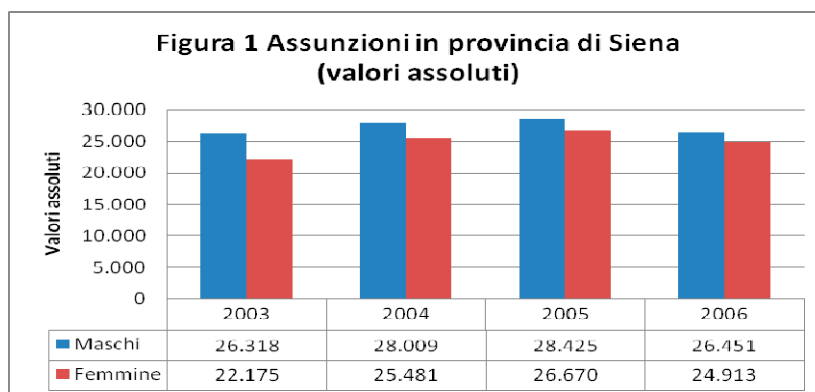
Ci si permette quindi di suggerire di prestare maggiore attenzione alle modalità di acquisizione dei dati e di implementazione della costruenda banca dati, in modo tale da non vanificare le potenzialità informative e le opportunità di un coerente monitoraggio dei cambiamenti intervenuti negli assetti contrattuali delle prestazioni di lavoro¹²⁵.

¹²⁵ Si coglie l'occasione per ringraziare la Dott.ssa Monica Becattelli per le informazioni fornite sui dati disponibili, indicazioni che ci hanno permesso da un lato di comprendere meglio le problematiche presenti

2.2 Analisi dei dati: profilo economico

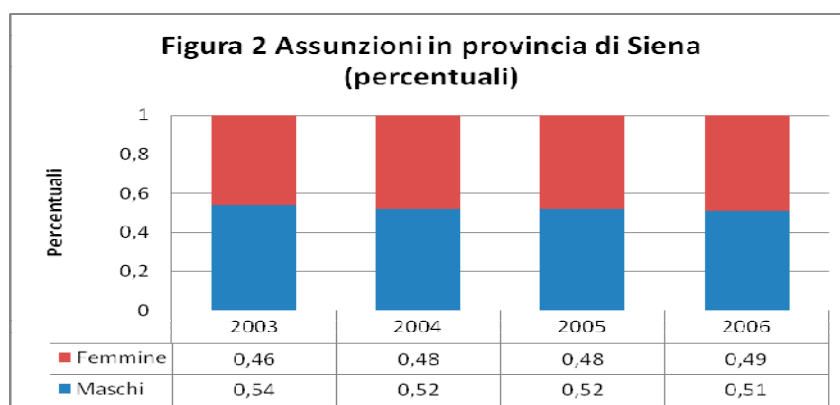
2.2.1 Le assunzioni femminili: la composizione percentuale

Il primo dato raccolto riguarda le assunzioni nel periodo 2003-2006. In Figura 1 viene riportato il flusso delle assunzioni diviso per genere e la sua composizione percentuale.



Le assunzioni femminili sono aumentate a livello assoluto fino al 2005 per poi registrare una flessione, che è stata però più contenuta di quella verificatasi per le assunzioni maschili.

Dal punto di vista della composizione percentuale (Figura 2), la quota delle assunzioni femminili è infatti cresciuta costantemente nel periodo considerato, anche se l'incremento più consistente si è verificato nel primo anno di applicazione del d.lgs. n. 276/2003.



Questi dati mostrano che, almeno a livello aggregato, il mercato del lavoro femminile della Provincia di Siena avrebbe reagito positivamente all'introduzione della legge. Questo effetto sarebbe stato più pronunciato nel primo periodo di applicazione della stessa per poi attenuarsi parzialmente nel 2006. L'effetto netto nel periodo 2003-2006 sarebbe comunque rimasto positivo per il flusso di occupazione femminile, che risulta in crescita di oltre 2.700 unità (+12,3%).

nei dati, dall'altro di intervenire sugli stessi, ove possibile, consentendo così confronti maggiormente omogenei e pertinenti.

2.2.2 Le assunzioni femminili: l'analisi disaggregata...

L'analisi disaggregata per fascia di età, settore, qualifica e tipologia di contratto mostra al contrario che la crescita della quota di occupazione femminile non è imputabile prevalentemente all'introduzione delle nuove forme di contratto dovuta al d.lgs. n. 276/2003, ma si spiega in gran parte con le specifiche caratteristiche della domanda di lavoro femminile e con gli andamenti della domanda di lavoro.

2.2.2.1 ...per fascia di età

In Tabella 1 sono riportate le assunzioni per fascia di età maschili e femminili in valore assoluto e la quota percentuale di assunzioni femminili per il periodo 2004-2006 in cui la legge è stata applicata.

Tabella 1 Assunzioni per fascia di età

	2004			2005			2006		
	M	F	%	M	F	%	M	F	%
14-	8	7	0,47	3	1	0,25	2	3	0,60
15-18	1.209	488	0,29	1.092	502	0,31	921	413	0,31
19-25	6.794	5.441	0,44	6.989	5.599	0,44	5.850	4.920	0,46
26-34	7.455	8.241	0,53	7.664	8.924	0,54	7.331	8.062	0,53
35-44	5.492	6.233	0,53	5.546	6.327	0,53	5.276	6.264	0,54
45-54	2.914	3.661	0,56	3.097	3.865	0,56	2.938	3.728	0,57
55+	4.135	1.409	0,25	4.034	1.452	0,26	4.133	1.523	0,27
Altro	2	1							
Totale	28.009	25.481	0,48	28.425	26.670	0,52	26.451	24.913	0,49

Il fatto più evidente è che la quota di assunzioni femminili è cresciuta in tutte le fasce di età ed è stata superiore al 50% nelle classi di età tra i 25 e i 54 anni. Sebbene sia le assunzioni femminili che maschili siano diminuite in valore assoluto, è interessante notare che la flessione delle assunzioni femminili, che si concentra nelle fasce di età più giovani (14-25 anni), è parzialmente riequilibrata da un aumento delle assunzioni delle lavoratrici meno giovani e da una diffusa redistribuzione della composizione percentuale per sesso a favore del genere femminile. Al contrario, le assunzioni maschili sono diminuite in valore assoluto e percentuale in tutte le fasce di età.

2.2.2.2 ...per settore

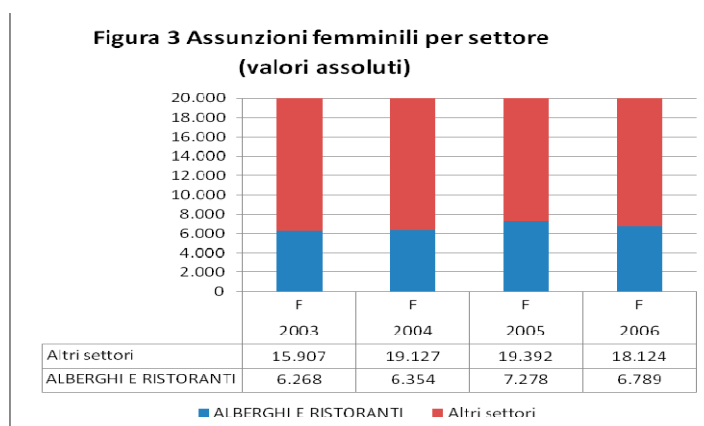
Nella successiva Tabella 2 sono elencate le assunzioni maschili e femminili divise per settore produttivo.

Tabella 2 Assunzioni per settore

	2003		2004		2005		2006	
	M	F	M	F	M	F	M	F
AGRICOLTURA, CACCIA E SILVICOLTURA	10.128	5.199	11.174	5.930	10.553	5.698	9.909	5.074
ALBERGHI E RISTORANTI	4.404	6.268	4.361	6.354	5.157	7.278	4.513	6.789
ALTRI SERVIZI PUBBLICI, SOCIALI E PERSONALI	660	1.252	735	1.309	1.011	1.970	902	1.634
AMMINISTRAZIONE PUBBLICA	536	1.188	663	1.299	617	1.334	588	1.072
ATTIVITA' FINANZIARIE	94	89	123	120	96	123	117	112
ATTIVITA' IMMOB., NOLEGGIO, INFORMATICA, RICERCA, SERVIZI ALLE IMPRESE	1.809	2.298	1.766	2.427	1.724	2.437	1.762	2.487
ATTIVITA' MANIFATTURIERE	3.369	1.996	2.893	2.034	2.744	1.829	2.806	1.731
ATTIVITA' SVOLTE DA FAMIGLIE E CONVIVENZE	24	152	67	516	15	109	62	505
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZ. DI AUTO, MOTO E BENI PERSONALI	1.400	1.610	1.409	1.743	1.377	1.719	1.246	1.481
COSTRUZIONI	2.988	87	3.498	147	3.543	163	3.007	143
ESTRAZIONE DI MINERALI ENERGETICI E NON	14	2	10	0	7	1	11	1
ISTRUZIONE	166	1.293	304	2.367	311	2.791	371	2.641
NON SPECIFICATO	110	76	224	195	485	288	358	271
PESCA, PISCICOLTURA E SERVIZI CONNESSI	3	8	2	6	0	2	1	1
PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DI ENERGIA ELETTRICA, GAS E ACQUA	57	10	51	15	37	8	48	11
SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	112	478	251	839	227	750	244	765
TRASPORTI, MAGAZZINAGGIO E COMUNICAZ.	444	169	478	180	520	168	473	159
DATO MANCANTE					1	2	33	36
Totale	26.318	22.175	28.009	25.481	28.425	26.670	26.451	24.913

Anche se su livelli assoluti contenuti rispetto al totale, continua ad assorbire lavoro femminile il settore dell'Istruzione e quello dei Servizi personali e sociali, mentre diminuiscono le donne assunte sia nelle Attività manifatturiere sia nel Commercio. Risulta sostanzialmente stabile il flusso delle assunzioni nell'Agricoltura.

Il settore produttivo che registra il maggior numero di assunzioni è quello alberghiero e della ristorazione nel quale la quota femminile aumenta sia in termini assoluti che percentuali, come evidenziato in Figura 3.



Anche in questo caso l'incremento più consistente nel flusso delle assunzioni si verifica tra il 2004 e il 2005 con una flessione nel 2006, che comunque registra un aumento di oltre 500 nuove occupate rispetto all'inizio del periodo.

2.2.2.3 ...per qualifica

Se si osservano in Tabella 3 le assunzioni per qualifica, emerge come gran parte delle nuove assunzioni femminili sia concentrata nelle qualifiche professionali di alberghi, bar e ristoranti, in cui si registrano oltre 500 unità di assunzioni aggiuntive rispetto al 2003.

Tabella 3 Assunzioni per qualifica

	2003		2004		2005		2006	
	M	F	M	F	M	F	M	F
CONDUTTORI DI IMPIANTI INDUSTRIALI	51	8	52	20	67	12	79	32
CONDUTTORI DI VEICOLI E MACCHINARI MOBILI E DI SOLLEVAMENTO	1.051	34	1040	25	1064	37	1093	51
DATO MANCANTE	2	5	6	1	0	0	1	0
DOCENTI E RICERCATORI UNIVERSITA E SCUOLA	39	194	117	501	126	745	202	751
IMPIEGATI D'UFFICIO	680	1.080	806	1289	725	1172	648	981
IMPIEGATI IN CONTATTO DIRETTO CLIENTELA	60	239	90	275	94	324	106	321
INGEGNERI E ARCHITETTI	4	2	11	1	10	5	9	1
ISTRUZIONE PRIVATA SANITARIA	3	5	10	14	5	13	9	15
LAVORATORI AGRICOLI, AGRICOLTORI, ALLEVATORI, PESCATORI E CACCIATORI	1.755	900	2291	1073	2476	1287	2528	1284
LEGISLATORI, DIRIGENTI ED IMPRENDITORI	46	9	57	5	52	13	45	9
OPERAI ED ARTIGIANI ALIMENTARI, LEGNO, TESSILE, ABBIGLIAMENTO	404	403	446	536	453	547	385	467
OPERAI ED ARTIGIANI DI EDILIZIA	1.018	12	1095	9	1092	14	832	2
OPERAI ED ARTIGIANI MECCANICA PRECISIONE, ARTIGIANATO ARTISTICO E STAMPA	70	28	79	24	73	40	67	26
OPERAI ED ARTIGIANI METALMECCANICI	721	16	637	26	802	36	818	27
OPERAI SU MACCHINARI FISSI AGRICOLTURA E INDUSTRIA ALIMENTARE	68	29	108	50	88	89	121	39
OPERAI SU MACCHINARI PER LAVORAZ. SERIE	115	47	280	133	148	91	191	89
PERSONALE NON QUALIFIC. IN AGRICOLTURA	7.459	3.728	7781	4115	7270	3726	6617	3069
PERSONALE NON QUALIFIC. AMMINISTRAZ.	782	365	1060	346	983	371	1064	319
PERSONALE NON QUALIFIC. EDILIZ. INDUSTRIA	6.218	3.853	6124	3694	6204	3603	5451	3274
PERSONALE NON QUALIFIC. ISTRUZ. E SANITA	47	165	37	141	37	237	42	362
PERSONALE NON QUALIFIC. SERV. RICREATIVI	198	646	235	890	253	966	312	1033
PERSONALE NON QUALIFICATO SERV. TURISTICI	164	328	99	181	165	311	137	308
PROFESSIONI DEL COMMERCIO	384	1.269	437	1453	408	1414	305	1218
PROFESSIONI ALBERGHI, BAR E RISTORAZIONE	3.591	5.004	3416	5115	4023	5801	3437	5656
SERVIZI ALLA PERSONA: ESERCENTI ED ADDETTI DI RICREAZIONE, PULIZIE, POLIZIA	241	1.022	323	1591	341	1523	381	1472
SPECIALISTI DELLA SALUTE	9	11	33	25	25	41	31	54
SPECIALISTI NELLE SCIENZE DELLA VITA	16	35	9	44	8	57	15	60
SPECIALISTI SCIENZE FISICHE E MATEMATICHE	6	3	15	16	5	4	2	11
SPECIALISTI SCIENZE UMANE	69	155	82	109	77	83	122	117
TECNICI E PERITI INDUSTRIALI	140	56	155	73	160	44	168	53
TECNICI INTERMEDI DI UFFICIO	687	973	763	1262	845	1329	890	1281
TECNICI PARAMEDICI E AGRONOMI	45	154	115	269	111	353	152	463
TECNICI SERVIZI ALLA PERSONA (TURISMO INSEGNAM. COMUNICAZIONI, POLIZIA, ETC.)	175	1.397	198	2174	234	2382	189	2067
ALTRO			2	1	1		2	1
TOTALE	26.318	22.175	28009	25481	28425	26670	26451	24913

Un incremento, seppure più contenuto, nelle assunzioni femminili si verifica tra il personale tecnico e non qualificato dei servizi alla persona e tra le lavoratrici agricole qualificate. Una valutazione generale di questo insieme di dati conferma uno dei principali risultati contenuti nel Rapporto 2006 sul mercato del lavoro in Provincia di Siena, curato dall'Assessorato all'Orientamento e Formazione Professionale. In quello studio (vedi capitolo 5) si rilevava che l'andamento dell'occupazione femminile in Provincia di Siena era positivo non solo se rapportato ai dati nazionali, ma anche riguardo all'occupazione maschile rispetto alla quale si rilevava un incremento della quota femminile sul totale dei lavoratori neo-assunti. In effetti, i dati raccolti a livello nazionale da Gianni Principe e da Linda Sabbadini e pubblicati nel volume "La Legge Biagi, anatomia di una riforma",¹²⁶ mostrano come negli ultimi anni l'incremento dell'occupazione femminile in Italia si è sostanzialmente arrestato. Questo arresto riguarda sia il tasso di occupazione, che dopo essere cresciuto di 1 punto percentuale l'anno tra il 1997 e il 2003 è rimasto sostanzialmente stabile nei due anni successivi, che gli indici dell'incidenza delle tipologie lavorative, che evidenziano una sostanziale precarizzazione dell'occupazione femminile in relazione ai dati europei. La questione cui quindi occorre rispondere è se questo andamento relativamente positivo dell'occupazione femminile in provincia di Siena abbia qualche relazione significativa con l'intervento legislativo del 2003.

2.2.2.4 ...per tipo di avviamento e di rapporto

Una risposta a questa domanda può provenire da un'analisi delle assunzioni per tipologia di avviamento presentate in Tabella 4.

Tabella 4 Assunzioni per tipo di avviamento

	2004		2005		2006	
	M	F	M	F	M	F
APPRENDISTATO L.68	7	3	5	0	3	3
APPRENDISTATO 196/97	1581	1141	1148	827	915	724
L.30/03 APPRENDISTATO ALTA FORMAZIONE	1	0	2	1	2	2
L.30/03 APPRENDISTATO OBBLIGO FORMATIVO	1	0	1	1	4	1
L.30/03 APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	1	0	261	157	220	199
L.30/03 CONTRATTI DI INSERIMENTO	14	13	31	19	23	30
L.30/03 LAVORO INTERMITTENTE	3	4	59	79	72	85
L.30/03 LAVORO A PROGETTO	163	148	204	237	199	219
L.30/03 PRESTAZIONI OCCASIONALI	15	8	1	4	66	56
L.30/03 LAVORO RIPARTITO	8	0	0	0	1	3
SOMMINISTRAZIONE A TERMINE	1238	1229	1255	1427	1314	1458
ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE	6	2	17	17	196	78
SOCIO LAVORATORE DI COOPERATIVA	99	171	155	98	190	81
ASS.DIR. 1 GIORNATA PUBBL.ESER.(ORD.)	1406	1697	2154	2406	1678	2000
ASS.DIRETTA (ORD.)	19705	14722	20482	15398	19189	14453
ASS.DIR. PUBBLICO IMPIEGO	529	3096	570	3590	551	3059
ALTRO TIPO DI AVVIAMENTO (NON SUB L.30/2003)	3232	3247	2080	2409	1828	2462
TOTALE	28009	25481	28425	26670	26451	24913

¹²⁶ Il volume è edito nel 2006 per Editori Riuniti.

Riprendendo l'ordine di presentazione adottato nel capitolo 1 dedicato all'analisi del quadro normativo, saranno discussi prima i contratti di lavoro subordinato a orario ridotto, modulato o flessibile, il cui elemento di atipicità riguarda la disciplina dell'orario di lavoro (**lavoro a tempo parziale** o *part-time*, **lavoro ripartito** o *job sharing* e **lavoro intermittente**), quindi i contratti con durata determinata o temporanea, il cui elemento di atipicità riguarda la stabilità nel tempo del rapporto di lavoro (**apprendistato**, **contratti d'inserimento** e **somministrazione a termine**), infine il caso del **lavoro a progetto**, nel quale, come già evidenziato, è appropriato applicare la definizione di lavoro precario.

Anticipando la sintesi del quadro generale, si può affermare che questi dati dimostrano come le forme di contratto introdotte dal d.lgs. n. 276/2003, che in Tabella 4 sono evidenziate in grassetto, abbiano avuto in Provincia di Siena un'applicazione marginale e che l'andamento relativamente positivo dell'occupazione femminile è imputabile principalmente all'utilizzo degli strumenti contrattuali preesistenti.

In tema di **part-time** il d.lgs. n. 276/2003 intendeva creare una maggiore flessibilità, che doveva andare a vantaggio dell'impresa per stimolarne in particolare la domanda di lavoro femminile. A livello nazionale i dati evidenziano una moderata crescita di questa tipologia di contratto intorno al 2-3%. In Tabella 5 si mostra l'andamento delle assunzioni maschili e femminili in provincia di Siena, divise per tipologia di rapporto e durata.

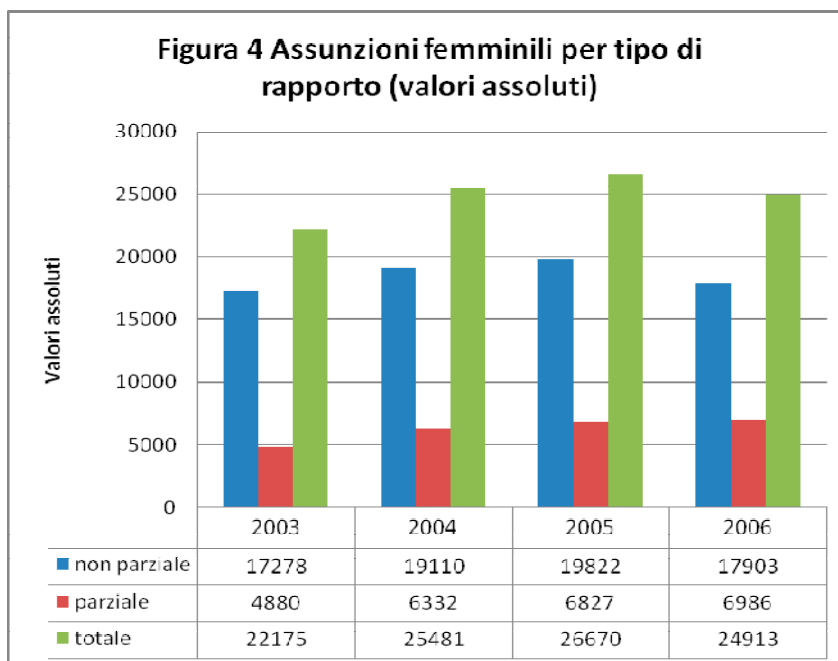
Tabella 5 Assunzioni per tipo rapporto

	2003		2004		2005		2006	
	M	F	M	F	M	F	M	F
TEMPO INDETERMINATO	5559	2409	5230	2316	4739	1936	4000	1627
TEMPO INDETERMINATO PARZIALE	495	1400	635	1849	566	1613	615	1520
TEMPO DETERMINATO	18201	13906	19643	15716	20439	16588	18918	14824
TEMPO DETERMINATO PARZIALE	995	3480	1359	4483	1544	5214	1591	5460
LAVORO SOMMINISTRATO	1067	963	1141	1078	1135	1298	1326	1452
LAVORO SOMMINISTRATO PARZIALE							1	6
LAVORO A DOMICILIO	1	17	1	39	2	21	0	24
Totale Generale	26318	22175	28009	25481	28425	26670	26451	24913

L'aumento dei nuovi contratti di lavoro a tempo parziale risulta concentrato nei rapporti a tempo determinato. In questo caso specifico, il 2006 segna un ulteriore miglioramento rispetto ai flussi del 2005, sia per le assunzioni maschili che per quelle femminili. Complessivamente le assunzioni femminili per lavori a tempo determinato (sia a tempo pieno che parziale) aumentano da 17.386 unità nel 2003 a 20.284 unità nel 2006 con un incremento percentuale del 16%, a conferma del fatto

che gran parte di questi contratti riguardano il settore alberghiero e della ristorazione, dove sono ampiamente utilizzati.

In Figura 4 vengono presentati separatamente i dati totali delle assunzioni femminili in funzione della durata del tempo di lavoro.



L'incremento netto delle assunzioni femminili a tempo parziale è di oltre 2100 unità, che corrisponde a un aumento della quota di assunzioni a tempo determinato sul totale delle assunzioni femminili di circa 6 punti percentuali (dal 22 al 28 per cento).

Come rilevato in tutte le interviste a testimoni privilegiati effettuate, questa tendenza positiva era già iniziata nel periodo successivo alla riforma ed è dovuta all'introduzione di clausole contrattuali più elastiche, che consentono maggiore libertà al datore di lavoro. Per esempio, viene rilevato un ampio ricorso a contratti limitati al fine settimana, utilizzati tipicamente nel settore turistico.

Sono invece del tutto trascurabili sia le assunzioni femminili per **prestazioni occasionali** (68 assunzioni nell'intero triennio) e praticamente inesistenti (3 nel triennio) quelle per **lavoro ripartito**, che avrebbe dovuto rappresentare un'altra tipologia di contratto utile a contemperare le esigenze lavorative con quelle di conduzione familiare. Dalle interviste effettuate emerge che un motivo di totale rigetto di quest'ultima forma di contratto è rappresentato dal maggiore costo del lavoro che essa implica per le imprese.

Altrettanto marginale è stato in provincia di Siena l'utilizzo dei **contratti a lavoro intermittente**, che ha comunque rappresentato una delle innovazioni più controverse introdotte dal d.lgs. n. 276/2003. Esso ha coinvolto 169 nuove assunzioni femminili, un dato leggermente superiore a quello delle assunzioni maschili. Questo valore contrasta con l'andamento nazionale dello stesso tipo di contratto, che, dopo un lento avvio nel 2004, ha registrato nel 2005, primo anno di effettiva operatività dello strumento, un utilizzo quantificabile in 3.000 assunzioni, che sono diventate nel 2006 oltre 10.000. Una caratteristica di questa tipologia di contratto è il suo intenso utilizzo nel settore commerciale, che come si è visto in precedenza (Tabella 3) non ha assorbito molta nuova occupazione in provincia di Siena.

Per quello che riguarda le forme di contratto a tempo determinato, i dati evidenziano che l'unica tipologia di contratto utilizzata è stata quella dell'apprendistato professionale, a cui si è fatto ricorso 157 volte nel 2005 e 199 volte nel 2006. Si tratta comunque di dati assolutamente marginali rispetto all'insieme delle assunzioni e che vanno considerati insieme al totale mancato utilizzo delle altre due forme di apprendistato previste dalla nuova legge, l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione. In generale, l'istituto giuridico dell'apprendistato ha mostrato una tendenza negativa, come si vede anche dalla flessione del numero di assunzioni riconducibili alla precedente legge 196/97. Nella discussione del quadro giuridico sono già stati evidenziati i motivi che spiegano questo andamento, riconducibili prevalentemente all'incerto quadro di riferimento legislativo e ai problemi di definizione delle competenze dei vari soggetti coinvolti. E' stato più volte sottolineato in letteratura che l'allargamento dei soggetti potenzialmente sottoponibili a questo contratto - già avviato dal pacchetto Treu del 1997 - non è stato accompagnato da una verifica delle attività formative collegate. Ciò ha comportato spesso il ricorso a questa forma di contratto solo per usufruire degli sgravi contributivi. Tale problema non è in effetti stato neppure affrontato dalla legge Biagi, che si è limitata a controllare l'input formativo e a fissare le condizioni di esperibilità del contratto.

La seconda forma di contratto temporaneo è rappresentata dai **contratti di inserimento**. Il ricorso a questa tipologia giuridica è stato episodico, attestandosi a 62 assunzioni femminili nell'intero triennio 2004-2006. Anche in questo caso è presumibile che l'incertezza dei riferimenti legislativi abbia frenato il ricorso allo strumento in Provincia di Siena, non diversamente da quanto successo nel resto d'Italia. In particolare, questa tipologia di contratto aveva nell'intenzione del legislatore l'intento di attrarre "donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso

di occupazione femminile determinato con apposito decreto [...] sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile" (art. 54) Questo obiettivo non sembra, per il momento, essere stato attuato. Come evidenziato in particolare in alcune interviste ai testimoni privilegiati, questo strumento è stato rigettato perché privo di ogni tipo di agevolazione fiscale e quindi percepito come svantaggioso economicamente rispetto ai precedenti contratti formazione lavoro.

Una parziale eccezione in questo quadro negativo di applicazione del d.lgs. n. 276/2003 è rappresentata da uno strumento normativo che, pur ridefinito dalla nuova disciplina, era già noto e utilizzato da tempo. Si tratta dei contratti di **somministrazione a termine** (ex lavoro interinale) che hanno riguardato 1229 nuove occupate nel 2004, cresciute a 1427 nel 2005 ed a 1458 nel 2006. Questo andamento positivo è condiviso peraltro anche dall'occupazione maschile e quindi non strettamente imputabile a considerazione di genere. L'uso del contratto di somministrazione sembra quindi rispondere alle esigenze di flessibilità, in particolare delle piccole aziende, che utilizzano questo strumento per valutare il lavoratore in funzione di una successiva stabilizzazione del rapporto di lavoro.

Infine meno rilevante appare l'utilizzo dei contratti di **lavoro a progetto**. Complessivamente nel triennio i contratti a progetto hanno riguardato 604 assunzioni femminili e 566 assunzioni maschili. In questo caso la limitata numerosità è imputabile alla difficoltà di dover individuare un progetto e soprattutto alla sua non replicabilità nel tempo, che sono particolarmente penalizzanti in un mercato del lavoro stabile come quello senese. Altre fonti (dati Inail) mostrano che in gran parte dei casi si fa ricorso a questa tipologia giuridica per riconvertire collaborazioni preesistenti, spesso con lo stesso committente.

2.2.3 Quale crescita per l'occupazione femminile

In sintesi, ciò che emerge dall'indagine è che il d.lgs. n. 276/2003 ha avuto un impatto molto limitato sui flussi occupazionali femminili in Provincia di Siena. Questa valutazione è rafforzata dal fatto che l'andamento delle assunzioni nel periodo considerato (2003-2006) ha evidenziato una dinamica relativamente positiva per l'occupazione femminile, con un incremento superiore a quello maschile sia in termini di valori assoluti che di quota percentuale. La causa principale di questo andamento positivo non è l'introduzione delle nuove forme contrattuali che, con la sola parziale eccezione della somministrazione a termine, peraltro un aggiornamento del precedente contratto interinale, sono state utilizzate in modo assolutamente marginale.

La crescita della quota dell'occupazione femminile è piuttosto da imputare al tipo di mansioni richieste e quindi alla composizione settoriale delle nuove assunzioni, che si sono concentrate nei settori dell'agricoltura e, soprattutto, degli alberghi e ristoranti. In particolare in quest'ultimo settore la già prevalente percentuale di occupazione femminile si è ulteriormente incrementata nel periodo studiato. Emerge quindi dai dati che gran parte dell'incremento nella quota femminile di nuove assunzione è da attribuirsi alle assunzioni dirette, che rappresentano ancora la forma contrattuale tipica del settore. Anche l'incremento evidenziato nelle assunzioni a tempo parziale appare motivato principalmente dall'incremento della domanda nel settore turistico-alberghiero.

2.3 Analisi dei dati: profilo giuridico

2.3.1 L'approccio quantitativo e qualitativo ai dati raccolti

L'analisi giuridica dei dati messi a disposizione dall'Osservatorio del mercato del lavoro e della formazione della Provincia di Siena è essenzialmente rivolta a mettere in rilievo la rispondenza del dato fattuale rispetto all'obiettivo di incrementare e sostenere l'occupazione femminile formalmente dichiarato in sede di riforma del mercato del lavoro. Le osservazioni sui dati si svolgeranno avvalendosi della chiave di lettura fornita dai testimoni privilegiati nell'ambito delle interviste a questi rivolte nel corso della ricerca¹²⁷.

Si procede, pertanto, a una disamina dei dati di tipo sia quantitativo, sia qualitativo, ovvero si mira a verificare, in primo luogo, se e quali forme contrattuali tra quelle istituite o riformate dal d.lgs. n. 276/2003 hanno in concreto consentito un aumento del livello di occupazione femminile; in secondo luogo, quali settori produttivi e qualifiche professionali siano stati maggiormente interessati dalla riforma, per valutare, infine, se l'intervento legislativo si sia rivelato capace di soddisfare le esigenze conciliative proprie della manodopera femminile.

Si prenderanno, dunque, in esame le singole fattispecie negoziali secondo la distinzione proposta nella prima parte della ricerca tra contratti di lavoro subordinato ad orario ridotto, modulato o flessibile, contratti di lavoro subordinato con durata determinata o temporanea, e forme di collaborazione a progetto.

Con riguardo alla tipologia dei **contratti di lavoro subordinato ad orario ridotto, modulato o flessibile**, ovvero *part-time*, lavoro ripartito e lavoro intermittente, si deve innanzitutto registrare un esiguo utilizzo dei contratti di **lavoro ripartito** e di quelli di **lavoro intermittente** (v. *supra* § 2.2). Tale scarsa diffusione sia del contratto di lavoro ripartito, sia del contratto di lavoro

¹²⁷ Si ringrazia per la cortese disponibilità e collaborazione: Paola Bittarello, Segretaria Confederale CGIL - Siena; Alessandro Conforti, Segretario Aggiunto CISL - Siena; Serenella Oretti, Dirigente responsabile servizio paghe e consulenza del lavoro CNA - Siena; Alberto Papi, Vice direttore Associazione Industriali della provincia di Siena; Pompilio Tosti, Direttore della filiale Adecco di Siena.

intermittente si giustifica in considerazione del fatto che tali forme negoziali non consentono - nei termini evidenziati nella Parte I (v. *supra* §§ 1.2.2. e 1.2.3.) – al lavoratore e in special modo alla lavoratrice di organizzare con certezza i tempi di lavoro con i propri tempi di vita, facendo venir meno l’interesse verso queste tipologie contrattuali come strumento di conciliazione. Tuttavia il mancato ricorso a tali tipologie di contratto non è da imputare in via esclusiva alla mancanza di richieste dal lato della domanda; esso piuttosto è essenzialmente da ricondurre alla mancanza di interesse manifestata nei confronti di queste forme di contratto dal parte delle imprese. Per quanto la normativa preveda che il datore di lavoro sia sollevato, con il contratto di lavoro ripartito, dal rischio dell’impossibilità della prestazione lavorativa per fatti attinenti a uno dei coobbligati posto in capo all’altro coobbligato e, con il contratto di lavoro intermittente, dal rischio di impresa, essendo autorizzato a precostituirsì una sorta di riserva di lavoratori cui attingere, all’occorrenza, per far fronte alle più svariate esigenze produttive, le imprese non hanno ritenuto comunque conveniente ricorrere a tali forme di contratto di lavoro per il maggior costo che queste complessivamente comportano.

Quanto all’uso del **contratto di lavoro a tempo parziale**, la lettura dei dati non evidenzia alcun mutamento significativo successivo all’entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003. La tendenza positiva registrata nelle assunzioni femminili a tempo parziale (v. *supra* § 2.2) risulta, infatti, presente già a partire dall’entrata in vigore del d.lgs. n. 61/2000; i margini di flessibilità più ampi, che le modifiche - apportate al d.lgs. n. 61/2000 dall’art. 46 del d.lgs. n. 276/2003 – hanno concesso alle imprese nella gestione dell’orario di lavoro circa l’uso sia del lavoro supplementare e straordinario, sia delle clausole elastiche e flessibili, non hanno assunto alcun rilievo in quanto circoscritti dalla contrattazione collettiva intervenuta successivamente all’entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003, la quale - come detto (v. *supra* § 1.2.1) - ha sostanzialmente salvaguardato la disciplina previgente.

Tale tendenza positiva appare tuttavia contenuta. Ciò si direbbe in ragione del fatto che il lavoro *part time* non si rivela comunque appetibile per le imprese fondamentalmente interessate ad avere in organico lavoratori a tempo pieno, ritenuti maggiormente produttivi; perciò si riscontra un maggiore utilizzo del *part time* nel settore del commercio e nell’ambito delle imprese tipo *call center* o società informatiche (es. Basilichi, Saped) dove, per la natura “usurante” della prestazione lavorativa, il tempo pieno di lavoro può inficiare la capacità produttiva del lavoratore.

Ciò che interessa mettere in rilievo ai fini della presente ricerca è che le assunzioni con contratto di lavoro a tempo parziale si sono registrate principalmente nei settori e per le mansioni ad alto tasso di partecipazione del lavoro femminile (ad esempio nel settore agricolo, in quello degli alberghi e ristoranti, per mansioni di impiegato generico, di addetti mensa e addetti pulizie), oltre

che nel settore turistico nella formula particolare di *part time* verticale con prestazione lavorativa concentrata nei due giorni finali della settimana (il c.d. contratto *weekend*).

Peraltro, necessita sottolineare che i dati forniti – oggetti di analisi e valutazione - riguardano esclusivamente le assunzioni a tempo parziale avvenute negli anni 2003-2006, come emerge dalla Tabella 5 (v. *supra* § 2.2); non si dispone, invece, di alcun dato relativo alle ipotesi di trasformazione da *full time* a *part time* e viceversa, senz'altro alquanto significativo per un'indagine che studia, in relazione alle esigenze proprie dell'occupazione femminile, le forme contrattuali di lavoro anche come strumenti di conciliazione dei tempi di lavoro e tempi di non lavoro. Si rinviene, infatti, un'unica voce, tra l'altro alquanto consistente, riguardante le ipotesi di modifica e trasformazione dei rapporti di lavoro, senza distinzione alcuna tra le forme di modifica (da contratto di durata determinata, di qualsiasi natura, a contratto a tempo indeterminato) e di trasformazione (da *full time* a *part time*, da *part time* a *full time*)¹²⁸. In particolare, l'impossibilità di estrapolare un dato relativo alle trasformazioni da rapporti di lavoro *full time* in rapporti *part time* e viceversa costituisce un grave limite per poter intraprendere un attento e consapevole monitoraggio dello *status* contrattuale della manodopera femminile.

L'importanza dell'adozione di un efficiente sistema di raccolta ed elaborazione dei dati emerge non solo al fine di rendere misurabili le discriminazioni di genere, come si legge nel Protocollo sul *welfare* del 23 luglio 2007 e poi messa in rilievo anche nella legge n. 247/2007¹²⁹, ma anche al fine di consentire una completa conoscenza della questione femminile in termini di cause e concause, implicazioni, ricadute ed effetti. La disponibilità di dati relativi ad ogni problematica costituisce il presupposto indispensabile perché possa essere intrapresa una qualunque strategia occupazionale al femminile e/o perseguita una qualunque politica conciliativa mirata al territorio.

¹²⁸ Si rinvia Raccolta dati statistici, anno 2006, Il mercato del lavoro, Provincia di Siena, *sub* § 4 alla tabella "Modifiche ai rapporti di lavoro senza interruzione", p. 14.

¹²⁹ Con la l. n. 247/200, all'art. 31, il legislatore delega il Governo a potenziare i sistemi informativi e di monitoraggio per una velocizzazione e semplificazione dei dati utili per la gestione complessiva del mercato del lavoro. Rivolta a soddisfare tale esigenza di monitoraggio del mercato del lavoro già era intervenuta la modifica apportata all'art. 9-*bis*, comma 2, del decreto legge n. 512/1996, convertito con modificazioni, dalla l. n. 609/1996 in materia di collocamento, da parte della Legge Finanziaria 2007 al comma 1180, in base alla quale, a partire dal 1° gennaio 2007, quanto disposto all'art. 6 del D.lgs. 19 dicembre 2002, n.297, rubricato "Disposizioni modificative e correttive decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, recante norme per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a) della legge 17 maggio 1999, n. 144", laddove modifica l'art.4 del d.lgs. n. 181/2000, per cui i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, all'atto dell'assunzione, sono chiamati oltre che a consegnare ai lavoratori una dichiarazione sottoscritta contenente i dati di registrazione effettuata nel libro matricola, a trasmettere ai centri per l'impiego i dati anagrafici del lavoratore assunto, la data di assunzione e la data di cessazione del rapporto qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato, la tipologia contrattuale e altri dati inerenti l'assunzione, trova applicazione anche per le prestazioni di lavoro autonomo nelle modalità a progetto, di socio lavoratore di cooperativa e di associato in partecipazione con apporto lavorativo, così come i rapporti di tirocinio formativo e di orientamento e ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata, come i dottorati di ricerca e gli assegni di ricerca.

Con riguardo al passaggio da *part time* a *full time* e viceversa, è comunque emersa, in sede di interviste ai testimoni privilegiati, una certa resistenza – in linea generale - da parte delle grandi imprese a concedere il *part time* per il minor apporto produttivo che con la riduzione dell'orario di lavoro l'impresa verrebbe a ricevere dalla prestazione di lavoro; in particolare, tale problema risulta fortemente avvertito all'interno delle imprese multinazionali, dove non vengono praticate adeguate politiche di conciliazione. Diversamente, le richieste di passaggio da *full time* a *part time* e viceversa trovano soddisfazione nell'ambito delle PMI, dove, per essere maggiormente legate al territorio, notevole è l'attenzione rivolta verso le esigenze conciliative nei confronti delle donne; si pensi, ad esempio, alle imprese che operano nel settore del commercio, il cui contratto collettivo riconosce per la cura del figlio fino al compimento dei 3 anni di età di questo una via preferenziale di ricorso al *part time*, nel senso che l'eventuale diniego del datore di lavoro deve essere adeguatamente motivato.

Con riguardo alla tipologia dei **contratti di durata determinata o temporanea**, ciò che emerge in modo immediato dalla lettura dei dati è come l'esigenza delle imprese di disporre di manodopera per un periodo di tempo limitato, in modo da poter modulare l'organico in relazione ai fabbisogni produttivi, sia essenzialmente soddisfatta dall'utilizzo del **contratto a tempo determinato** ex d.lgs. n. 368/2001. Si pensi, ad esempio, alle imprese, tra l'altro numerose sul territorio della Provincia di Siena, che hanno un elevato tasso di stagionalità, che cioè producono beni o offrono servizi fortemente caratterizzati in senso stagionale; del resto, in settori come quello turistico, alberghiero e dei servizi, che vedono tra l'altro coinvolto un numero elevato di manodopera femminile, i contratti di durata sono da sempre esistiti e giustificati proprio in relazione alla loro stagionalità. Si pensi, altresì, alle imprese industriali dolciarie, anche esse presenti nella realtà territoriale senese, la cui produzione è legata ai cicli stagionali. Il ricorso al contratto a tempo determinato risulta privilegiato in quanto agevolato dalla liberalizzazione delle causali in presenza delle quali poter validamente stipulare contratti a termine (v. *supra* § 1.3.1.), operata dal d.lgs. n. 368/2001, motivo per cui le imprese non incontrano più gli ostacoli normativi che poneva la l. n. 230/1962 per soddisfare le proprie esigenze di flessibilità attraverso questa tipologia negoziale.

Ciò assume rilievo nel momento in cui si procede a prendere in esame le tipologie negoziali a durata determinata o temporanea disciplinate dal d.lgs. n. 276/2003 e a valutarne il successo rispetto al loro grado di diffusione.

Per quanto concerne il **contratto di apprendistato**, i dati evidenziano uno scarso utilizzo del modello di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e di quello per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione rispetto ad un ricorso maggiore da parte delle imprese al contratto di apprendistato professionalizzante; per quanto – si

deve evidenziare – nel panorama complessivo delle tipologie di contratti con durata determinata anche il ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante appare comunque marginale. Si continua a stipulare contratti di apprendistato per mansioni e nei settori, come quello dell'artigianato, nei quali tradizionalmente si è sempre fatto un ampio uso di tale forma negoziale.

Con riferimento a questa forma contrattuale differenziazioni di genere si riscontrano in relazione alla natura delle mansioni nello specifico richieste all'apprendista; infatti, se è possibile rinvenire un irrilevante divario di genere nel settore alimentare, del legno, del tessile e dell'abbigliamento, sussistono invece forti e significative disparità tra assunzioni di manodopera maschile e femminile con riguardo ai settori dell'edilizia e della meccanica (meccanica di precisione, metalmeccanica) (v. tab. 3, *supra* § 2.2.).

L'apprendistato professionalizzante fatica, tra l'altro, ad affermarsi come tipologia di contratto nei confronti di diplomati e laureati; spesso il prestatore di lavoro con un'alta professionalità preferisce un'assunzione con contratto a tempo determinato *ex* d.lgs. n. 368/2001 rispetto ad un'assunzione con contratto di apprendistato, sia per una riluttanza culturale nei confronti di una tipologia contrattuale solitamente associata alla figura del "ragazzo di bottega", sia, ovviamente, per la minor retribuzione (il c.d. salario di ingresso) che verrebbe a conseguire in presenza di un contratto di apprendistato; diversamente, maggiore successo ha invece riscontrato tale forma di apprendistato nei confronti delle professionalità medio-basse, dove si concentra principalmente la manodopera femminile, realizzandosi così un'ipotesi di differenziale retributivo di genere.

Inoltre, se l'incentivo economico derivante dal sistema del sottoinquadramento rende il contratto di apprendistato meno conveniente per i lavoratori, la previsione del c.d. salario di ingresso come incentivo alla stipula dei contratti di apprendistato non è risultata significativamente appetibile neppure per le imprese. A causa del fenomeno dell'appiattimento salariale i vantaggi economici che effettivamente interessano le imprese che ricorrono a questo contratto sono di scarso rilievo; una differenza di 70€ lordi (30€ netti) registrata in taluni casi non giustifica la preferenza dell'impresa per un contratto come quello di apprendistato, che impone di impartire al lavoratore un numero minimo di ore di formazione, rispetto a un contratto a termine, che non pone alcun vincolo formativo all'impresa. Il numero registrato di assunzioni con contratto di apprendistato sembra tra l'altro destinato a ridursi ulteriormente dopo che l'art. 1, comma 773, l. n. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007) ha previsto che l'onere contributivo a carico del datore di lavoro non sia più calcolato in misura fissa, ma in misura percentuale del 10% della retribuzione imponibile¹³⁰; motivo per cui gli ultimi contratti collettivi intervenuti in settori tradizionalmente caratterizzati dai rapporti

¹³⁰ Circolare Inps 22/2007.

di apprendistato¹³¹ hanno cercato di incentivare maggiormente il ricorso a tale forma contrattuale, rendendo, nello specifico, l'apprendistato professionalizzante più appetibile mediante la riduzione della percentuale di retribuzione da corrispondere (dal 100% al 70 %).

Senza dubbio il contratto di apprendistato non riscuote lo stesso successo che aveva conosciuto, negli anni '90, il contratto di formazione e lavoro, quale tipologia contrattuale con finalità formativa; prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003, che ha interamente riformato la materia dei contratti con finalità formativa, si prevedeva, infatti, per incentivare la stipula di contratti di formazione e lavoro, uno sgravio contributivo del 100% per le aree del Mezzogiorno e per le imprese artigiane operanti in tutto il Paese e del 25% per le imprese operanti negli altri settori produttivi; ciò, oltre al beneficio di ordine normativo, costituito dalla possibilità di sottoinquadrate il lavoratore di un livello professionale con un evidente risvolto economico rappresentato dalla possibilità di corrispondere una retribuzione minore. Tale sistema di contribuzione previdenziale, se effettivamente incentivava il ricorso ai cfl e favoriva così l'incremento dell'occupazione giovanile, è stato però censurato dalla Commissione europea, in quanto accusato di rappresentare uno strumento distorsivo della concorrenza, nel momento in cui l'incentivo all'assunzione dei giovani dai 18 ai 29 anni risultava generalizzato e non mirato su categorie di lavoratori particolarmente deboli sul mercato del lavoro.

L'utilizzo marginale del contratto di apprendistato è, infine, da ricondurre ai problemi di coordinamento legislativo, lamentati da parte delle imprese, per la ripartizione delle competenze riservate alle Regioni in materia di formazione; ciò è emerso soprattutto in riferimento alle imprese operanti nella nostra Provincia ai confini della Regione Toscana con la Regione Lazio, dove il contratto di apprendistato è rimasto privo di una regolamentazione regionale.

Analoghe riflessioni impone la scarsissima diffusione rilevata del **contratto di inserimento**, la quale vanifica la finalità attribuita dal legislatore del d.lgs. n. 276/2003 a questa nuova fattispecie contrattuale, quella cioè di procurare ai soggetti deboli e svantaggiati del mercato del lavoro, anche per l'appartenenza al sesso sottorappresentato, maggiori *chances* di trovare un'occupazione (v. *supra* § 1.3.2.).

Rispetto alla finalità dichiarata, il mancato ricorso al contratto di inserimento costituisce un limite che assume un rilievo particolarmente significativo nei confronti della manodopera femminile sotto due distinti profili: in primo luogo, se si considera quanto problematico possa risultare per una donna il ritorno ad un impiego dopo il periodo di maternità, come di recente messo in rilievo nel Rapporto Isfol del 20 novembre del 2007, dal quale emerge che una donna su nove, dopo una maternità, rinuncia a svolgere una qualunque attività lavorativa e non solo per

¹³¹ Si rinvia al ccnl lapidei del 30 ottobre 2007.

l'impossibilità di conciliare lavoro e cura dei familiari; in secondo luogo, se si considera come la crisi che nella Provincia di Siena ha investito e continua a investire il settore dell'industria, dovuta alla chiusura di alcuni settori industriali quali quello dell'abbigliamento e delle calzature, ponga in modo incalzante il problema della ricollocazione con specifico riferimento alla manodopera femminile.

Questa esigenza di ricollocazione che il contratto di inserimento non riesce evidentemente a soddisfare si avverte altresì nei confronti delle donne espulse dal mondo del lavoro a seguito dei sempre più diffusi processi di esternalizzazione favoriti dalla legislazione recente. Si tratta invero di un fenomeno che non solo riguarda in modo specifico la manodopera femminile dal momento che spesso ad essere esternalizzata è la gestione di servizi tradizionalmente svolti dalle donne (come nel caso di un servizio di gestione di una mensa aziendale o scolastica oppure di un servizio di pulizia), ma che produce anche significativi effetti sul piano sociale, in considerazione del fatto che a rimanere coinvolte da questi processi di esternalizzazione possono essere le donne anche nel periodo di gravidanza e maternità: si deve ricordare che lo speciale divieto di licenziamento previsto dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino non opera nelle situazioni di riduzione del personale.

Il mancato utilizzo del contratto di inserimento è senz'altro da imputare allo scarso interesse che tale forma contrattuale suscita da parte delle imprese: peraltro, agli obblighi formativi che la stipula del contratto di inserimento può comportare e alla necessità da parte dell'impresa di qualificare o comunque riqualificare il soggetto così assunto non corrispondono effettivi vantaggi economici incentivanti. Nel caso specifico, ovvero con riguardo alle ipotesi di ricorso al contratto di inserimento per la manodopera femminile, a giustificarne lo scarso utilizzo non valgono le argomentazioni in precedenza svolte in riferimento al contratto di apprendistato circa l'appiattimento salariale che rende la prospettiva del sistema del sottoinquadramento e di conseguenza del c.d. salario di ingresso inadeguata perché le imprese arrivino a preferire un contratto con oneri formativi rispetto a un contratto a tempo determinato; piuttosto è l'esclusione dell'utilizzo dell'incentivo del sottoinquadramento fino a due livelli dettata dalla l. n. 80/2005 nei confronti delle donne¹³² a determinare la perdita di un qualunque interesse di rilievo economico delle imprese – quantomeno nella realtà della Provincia di Siena - verso il contratto di inserimento quale strumento favorevole al reinserimento delle donne nel mondo del lavoro.

Infatti, a giustificazione dei dati sull'esiguo numero di contratti di inserimento stipulati nella Provincia di Siena, si deve altresì ricordare che le agevolazioni contributive sono escluse non solo per le assunzioni con contratto di inserimento con giovani di età compresa tra i diciotto e i

¹³² Sul punto v. *supra* § 1.3.2.

ventinove anni, nel rispetto del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 5 dicembre 2002¹³³, ma anche per quelle compiute nei confronti delle donne; così come precisato dall'Inps, tornato più volte sull'argomento delle assunzioni di donne residenti in particolari aree geografiche¹³⁴, di fatto le agevolazioni contributive sono concedibili solo per le assunzioni di donne residenti in un'area geografica compresa fra quelle indicate nel decreto ministeriale 31 luglio 2007¹³⁵, ovvero nelle Regioni Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna. In definitiva, per le imprese operanti nella Provincia di Siena non solo risulta precluso l'utilizzo dell'incentivo del sottoinquadramento, ma è altresì esclusa la corresponsione di alcun tipo di agevolazione contributiva per la stipula di contratti di inserimento con donne inoccupate o disoccupate.

A fronte della scarsa appetibilità dei contratti di apprendistato e di inserimento, le esigenze di flessibilità delle imprese risultano soddisfatte, oltre che - come più volte evidenziato - mediante l'utilizzo del contratto a termine *ex d.lgs. n. 368/2001*, anche attraverso l'istituto della **somministrazione di lavoro**. Al riguardo, si deve innanzitutto mettere in evidenza che i dati contenuti nelle tabelle nn. 4 e 5 relativi ai contratti di somministrazione stipulati si riferiscono esclusivamente alle forme di somministrazione a termine; non si registra, infatti, nessun contratto di *staff leasing* (somministrazione a tempo indeterminato), valutato eccessivamente oneroso per le imprese che, per le medesime esigenze organizzative, preferiscono ricorrere all'istituto dell'appalto, reso meno oneroso - nei termini in precedenza evidenziati (v. *supra* § 1.3.3.) - dalla disciplina del d.lgs. n. 276/2003¹³⁶.

La somministrazione a tempo determinato, dal canto suo, ha conosciuto un utilizzo molto diffuso, seppur nella stessa quantità e con le stesse modalità dei contratti interinali conclusi antecedentemente all'entrata in vigore del d.lgs n. 276/2003. L'andamento positivo dell'uso della somministrazione a tempo determinato, che la lettura dei dati consente di evidenziare, riguarda l'occupazione maschile al pari di quella femminile. Tra le donne - come emerso dalle interviste con i testimoni privilegiati - coloro che risultano principalmente interessate da tale strumento contrattuale sono le giovani diplomate o laureate in cerca della prima occupazione e le donne *over*

¹³³ pubblicato nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee il 13 dicembre 2002.

¹³⁴ Circolare Inps n. 74 del 19 maggio 2006 è andata a integrare le disposizioni del decreto ministeriale del 17 novembre 2005 che, oltre ad aver legittimato, di fatto, la stipula di contratti di inserimento con donne residenti su tutto il territorio nazionale e la conseguente ammissibilità della riduzione contributiva generalizzata del 25%

¹³⁵ Ministero del Lavoro, con Decreto 31 luglio 2007 pubblicato in G. U. n. 250 del 26/10/07, individua le aree territoriali di cui all'art. 54, comma 1, lettera e) del Decreto Legislativo n. 276/03, in tutte le regioni e province autonome e le aree territoriali di cui all'art. 2, lettera f) del regolamento (CE) n. 2204/2002

¹³⁶ Il contesto giuridico legale cui si riferiscono i dati presi in esame è quello antecedente l'intervento modificativo della l n. 247/2007, la quale - si ricorda ancora una volta - ha soppresso la fattispecie di somministrazione di manodopera a tempo indeterminato, ovvero il c.d. *staff leasing*.

40 in cerca di un lavoro che le ricollochi nel mercato; questo rende la somministrazione un valido strumento di inserimento e/o reinserimento nel mondo del lavoro soprattutto per le donne che hanno rinviato la ricerca di una prima occupazione o hanno lasciato un precedente impiego per dedicarsi alla cura dei figli. In definitiva, la somministrazione di lavoro assolve la funzione sociale che il legislatore aveva diversamente assegnato al contratto di inserimento.

Infine, anche con riguardo alle forme di collaborazione coordinata e continuativa, non sembra possano essere rilevati mutamenti di rilievo a seguito della tipizzazione del **lavoro a progetto** ex d.lgs. n. 276/2003. Se tale affermazione non può trovare alcun riscontro nei dati acquisiti in considerazione del fatto che l'obbligo di comunicazione al centro per l'impiego degli estremi delle assunzioni è stata estesa in capo ai datori di lavoro anche per le prestazioni di lavoro autonomo nelle modalità a progetto solo da parte della Legge Finanziaria 2007¹³⁷, è stata invece possibile ricavarla da quanto emerso in sede di interviste ai testimoni privilegiati. Numerose – si è detto - sono le ipotesi di ricorso ai contratti a progetto, anche se questi risultano per lo più stipulati per convertire “vecchi” rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Si potrebbe piuttosto parlare di un “abuso” dell'utilizzo dei contratti a progetto, stipulati anche per mansioni con scarsa autonomia di gestione della prestazione. L'interesse che ha suscitato nelle imprese questa tipologia di contratto appare determinato non tanto dal minor costo contributivo, pari oggi al 26 % rispetto a un 30 % di un lavoratore dipendente, quanto piuttosto dal minor costo del lavoro che l'impresa è stata complessivamente chiamata a sopportare per un lavoratore a progetto in presenza degli eventi sospensivi della prestazione di lavoro, quali la malattia, l'infortunio e la maternità, per i quali – sino al 2007 - non era prevista la corresponsione di alcuna indennità come nei rapporti di lavoro subordinato¹³⁸.

Si spiega così il motivo per cui il numero di contratti a progetto stipulati con donne risulti superiore rispetto a quelli conclusi con manodopera maschile; infatti, se è vero che i contratti a progetto che interessano le donne sono stipulati prevalentemente per mansioni e in settori “tradizionalmente” femminili (es. commercio), appare altresì evidente che la scelta di un'impresa di ricorrere a un contratto a progetto appare condizionata dal risparmio del costo del lavoro che la disciplina di questo comporta, in special modo se si tratta di lavoro femminile.

La lettura dei dati mette altresì in rilievo un incremento dell'occupazione, soprattutto quella femminile, rispetto ad un'ulteriore forma contrattuale di lavoro, quale il contratto di **associazione**

¹³⁷ V. *supra sub* nota 66.

¹³⁸ Con la l. n. 296/2007 (Legge Finanziaria 2007) sono state, infatti, riconosciute al lavoratore a progetto l'indennità giornaliera di malattia, il trattamento economico per congedo parentale, nonché l'indennità di maternità in caso di interdizione anticipata e prorogata ai sensi dell'art. 17 d.lgs. n. 151/2001 (sul punto v. *supra* §§ 1.4 e 1.5.6.2.).

in partecipazione. Si tratta di una tipologia dei contratti associativi, fondata – ai sensi dell’art. 2549 c.c. e ss. – sull’apporto di lavoro e non di capitale che l’associato reca all’associante in cambio di una sua partecipazione agli utili dell’impresa; più puntualmente, l’associato lavora per l’impresa di cui è titolare l’associante, il quale vanta nei suoi confronti un potere di controllo e un diritto di gestirne l’opera con modalità non dissimili, nella sostanza, da quelle della subordinazione. A fronte di tale attività sostanzialmente affine a quella svolta da un prestatore di lavoro subordinato, il ricorso a tale forma contrattuale prospetta all’impresa vantaggi significativi dal punto di vista del risparmio dei costi, non beneficiando l’associato di nessuna delle tutele lavoristiche, fatta eccezione del divieto di adibire al lavoro la donna associata in partecipazione, iscritta alla gestione separata, durante il periodo immediatamente precedente e successivo al parto, c.d. di astensione obbligatoria, oltre alla corresponsione a favore di questa di un’indennità di maternità¹³⁹. E per quanto sia stata estesa - a partire dal 2004 - alle ipotesi di associazione in partecipazione la contribuzione previdenziale obbligatoria prevista per i lavoratori a progetto, i dati rilevano come questa fattispecie contrattuale abbia rappresentato una “via di fuga” per le imprese dal costo del lavoro che non solo la subordinazione, ma oggi anche la c.d. parasubordinazione comportano. Ancora, una lettura più attenta dei dati relativi alle assunzioni per tipo di avviamento (tab. 4, v *supra* § 2.2.) mette in rilievo come nell’associazione in partecipazione sembra essere confluita anche una percentuale di lavoratori prima appartenenti alla categoria dei **soci lavoratori di cooperativa di produzione e lavoro**; a ben guardare, il minor numero di soci lavoratori di cooperativa che si registra interessa essenzialmente le donne, mentre il dato relativo al genere maschile continua ad aumentare nel corso del triennio. Sembra evidente che per lo svolgimento di servizi che vedono coinvolta principalmente manodopera femminile, quali ad esempio i servizi alla persona o i servizi di pulizia, si sia preferito ricorrere all’associazione in partecipazione piuttosto che al lavoro in cooperativa, a causa del maggior costo del lavoro che comporta l’applicazione della normativa legale di tutela dei soci lavoratori configurata con la legge 3 aprile 2001, n. 142.

Emerge chiaramente la tendenza dei datori di lavoro ad utilizzare forme contrattuali di lavoro che siano flessibili rispetto alle esigenze dell’impresa e, al contempo, comportino un costo del lavoro complessivo comparativamente inferiore.

I dati non consentono però di ricavare un’informazione di rilievo significativo quando si parla di lavori flessibili, ovvero quale sorte riguardi i rapporti di lavoro di durata determinata o temporanea. Infatti, se dalla banca dati risultano in modo indipendente i dati relativi alle ipotesi di

¹³⁹ In virtù del decreto min. 12 luglio 2007 il divieto di adibire le donne al lavoro per i periodi di cui all’art. 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è esteso, oltre che ai committenti di lavoratrici a progetto e categorie assimilate iscritte alla gestione separata di cui all’art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, di seguito definita «gestione separata», anche agli associanti in partecipazione, a tutela delle associate in partecipazione iscritte alla gestione medesima.

proroga dei rapporti di lavoro (a tempo determinato), non è possibile accertare quanti rapporti di lavoro a termine siano invece rinnovati, non potendo estrapolare tale informazione da nessuna tabella; altresì l'Osservatorio provinciale del mercato del lavoro e della formazione non dispone di una voce autonoma relativa alle ipotesi di conversione dei rapporti di lavoro a termine in rapporti a tempo indeterminato, rientrando tale informazione tra le ipotesi di modifica e trasformazione dei rapporti di lavoro e confondendosi con queste¹⁴⁰. Tale classificazione preclude una verifica delle vicende contrattuali che interessano i lavoratori titolari di un rapporto di lavoro flessibile.

Nel corso delle interviste ai testimoni privilegiati è però emerso che ai contratti di durata determinata o temporanea, così come ai rapporti di collaborazione a progetto, solitamente seguono contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato; i contratti di lavoro flessibile e i contratti a progetto costituiscono, dunque, uno strumento occupazionale, una modalità di accesso al mondo del lavoro sempre più frequentata dalle imprese, le quali, tuttavia, rimangono interessate a investire nelle persone a tempo indeterminato. Pertanto anche le imprese che ricorrono alla somministrazione di lavoro procedono molto spesso a trasformare il rapporto, stipulando contratti a tempo indeterminato con i lavoratori in somministrazione (ciò avviene per il 30%-40% nelle grandi aziende e per l'80% nelle PMI); attraverso il contratto di somministrazione l'impresa si avvale dell'opportunità di poter apprezzare in modo ponderato il lavoratore sia sotto il profilo professionale, sia sotto quello personale, prima di instaurare con questo un contratto di durata indeterminata, senza essere a ciò in alcun modo vincolato. Lo stesso dicasi per i contratti a progetto, ai quali generalmente succedono contratti di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato.

Sembra poter riconoscere un uso sia dei contratti di lavoro di durata determinata o temporanea, sia dei contratti di collaborazione a progetto a mo' di periodo di prova per un tempo più lungo dei sei mesi previsti dalla legge¹⁴¹ o del tempo inferiore eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva, tale da consentire all'impresa di procedere a stabilizzare rapporti, instaurati con forme contrattuali flessibili, mediante contratti a tempo indeterminato, solo dopo un prolungato periodo di attenta osservazione.

Se però effettivamente la diffusione dei contratti di lavoro flessibili e precari appare limitata dall'interesse dei datori di lavoro a garantirsi comunque una quota di lavoratori stabili, su cui investire in formazione per ottenere e conservare una prestazione di qualità, è altrettanto vero che

¹⁴⁰ Si rinvia Raccolta dati statistici, anno 2006, Il mercato del lavoro, Provincia di Siena, *sub* § 4 alla tabella "Modifiche ai rapporti di lavoro senza interruzione", p. 14.

¹⁴¹ Un limite legale di durata del periodo di prova è indirettamente ricavabile dall'art. 10 della l. 15 luglio 1966, n. 604, in tema di licenziamenti individuali, imponendo in capo al datore di lavoro l'obbligo di giustificare le ragioni del licenziamento "dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro".

tali opportunità di stabilizzazione risultano offerte in misura minore nei riguardi della manodopera femminile rispetto a quella maschile, anche a causa dei maggiori oneri economici e organizzativi che questa comporta. Così, mentre per i giovani uomini i contratti di lavoro caratterizzati dalla precarietà si configurano per lo più come mero periodo di prova, con successivo passaggio al lavoro più garantito, le donne sono stabilmente presenti in maggioranza nel lavoro precario, con limitate opportunità di approdo a forme di lavoro a tempo indeterminato. La tendenza dell'occupazione femminile sembra, dunque, quella di collocarsi e "stabilizzarsi" nell'area dei rapporti di lavoro precario.

2.3.2 Individuazione dei settori produttivi e delle qualifiche professionali interessate

Forme di discriminazioni di genere sono, infine, ricavabili dall'analisi dei dati relativi alle assunzioni per tipo di avviamento in relazione al settore produttivo interessato dall'assunzione e al tipo di mansioni al quale il lavoratore viene avviato. L'occupazione femminile risulta, infatti, concentrata nel settore dell'istruzione, in quello dei servizi, così come nel settore turistico, alberghiero, della ristorazione e nell'agricoltura; risulta significativo in tal senso un aumento dell'occupazione femminile nel periodo estivo; per quanto si registri un incremento, seppur lieve, dell'occupazione femminile anche in settori tradizionalmente di competenza della manodopera maschile, come il settore metalmeccanico. Ciò che i dati relativi alle assunzioni per settore mettono in forte evidenza riguarda il fatto che le lavoratrici sono collocate nei settori produttivi dove le retribuzioni sono più basse; i settori dove si concentra la manodopera femminile registrano, infatti, livelli retributivi inferiori rispetto ai settori ad alta intensità di manodopera maschile.

Si aggiunga che in linea di massima le donne risultano penalizzate anche all'interno dello stesso settore e di una stessa azienda da meccanismi che di fatto le discriminano, in quanto diretti a premiare la disponibilità ad essere flessibili nell'orario di lavoro o la mobilità geografica, il che spesso contrasta con i compiti di cura tradizionalmente svolti dalle donne. I sistemi retributivi hanno un impatto negativo sulle retribuzioni delle donne anche a parità di mansioni. Per quanto i contratti collettivi non prevedano evidentemente differenze retributive tra uomini e donne, la retribuzione globale di fatto percepita dalle lavoratrici risulta inferiore rispetto a quella conseguita dai lavoratori uomini, differenza che tende ad aumentare nella fascia di età tra i 25 e i 40 anni; ciò in relazione alla minor disponibilità delle donne a svolgere ore di lavoro straordinario, a lavorare nei giorni festivi, non ricevendo le maggiorazioni retributive a questi collegate. I sistemi di retribuzione variabile, contrattati dai sindacati, collegati alle *performances* aziendali, che tendono cioè a premiare la maggior presenza in azienda, spesso finiscono per penalizzare le donne.

2.3.3 Quali effetti sulla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

Con specifico riguardo al profilo della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, si deve rilevare come i maggiori guadagni percepiti dagli uomini determinino importanti conseguenze sulla ripartizione tra i sessi dei compiti di cura familiare, con un effetto di moltiplicazione degli svantaggi. Infatti, se si ragiona in termini di bilancio familiare, l'utilizzazione dei diritti connessi ai compiti di cura comporta uno svantaggio per il reddito familiare perché, come è noto, alla sospensione dal lavoro è connessa una riduzione della retribuzione; perciò, se si bada al reddito familiare, conviene che ad assentarsi dal lavoro sia tra i coniugi chi guadagna di meno, cioè solitamente la donna. Il problema dei differenziali retributivi, sottolineato a livello nazionale dal Cnel nel rapporto 2004-2005 su "Le relazioni sindacali in Italia e in Europa. Retribuzioni e costo del lavoro", è stato rimarcato dalla Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere del Parlamento europeo. Se si considera che i differenziali retributivi di genere, su base annua, sono del 25 %, come rileva il Rapporto Isfol del 20 novembre 2007, appare evidente come la riduzione dei divari di remunerazione tra uomini e donne assuma una priorità assoluta.

Quanto alla disciplina delle forme contrattuali ad orario ridotto o modulato istituite o riformate dal d.lgs. n. 276/2003, non sembra poter riconoscere a questa normativa la prerogativa di aver promosso la conciliazione delle esigenze professionali e di vita familiare dei lavoratori. Ciò appare particolarmente vero con riguardo sia al contratto di lavoro a tempo parziale, del quale non si è registrato - a seguito delle modifiche apportate dall'art. 46 d.lgs. n. 276/2003 - un incremento nel suo utilizzo, sia al contratto di lavoro ripartito e intermittente, che hanno conosciuto negli anni successivi all'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003 un uso solo marginale, se non addirittura episodico. Lo stesso dicasi per le tipologie contrattuali principalmente pensate per far fronte alle difficoltà di inserimento e di reinserimento delle donne nel mondo del lavoro, quale il contratto di inserimento; il mancato ricorso a tale forma negoziale denuncia uno scarso interesse delle imprese nei confronti di un istituto rivolto a favorire: l'ingresso nel mercato del lavoro di donne, specie se non più giovani, che hanno deciso o si sono trovate nella necessità di posticipare l'inizio della loro vita lavorativa, per adempiere i doveri di cura familiare; il rientro nel mercato del lavoro di donne che hanno deciso o si sono trovate nella necessità di sospendere la loro attività lavorativa per adempiere ai doveri di cura familiare.

L'analisi delle clausole dei contratti collettivi ha altresì messo in evidenza come anche le parti sociali (almeno a livello nazionale) attribuiscono uno scarso rilievo al tema della conciliazione fra le esigenze di vita familiare e professionale dei lavoratori. Nonostante l'auspicio - formulato anche a livello comunitario - di un forte coinvolgimento delle parti sociali nella promozione e nella realizzazione delle politiche di conciliazione, l'indagine svolta sulla contrattazione collettiva rileva

come, nella maggior parte dei casi, le parti si siano limitate a disciplinare con meri richiami alla disciplina legale le forme contrattuali ad orario ridotto e/o modulare, ponendo l'accento sul "tempo scelto", piuttosto che sulla conciliazione delle esigenze fra vita familiare e lavorativa.

Tant'è che i problemi principali che interessano le donne lavoratrici continuano ad essere rappresentati: in primo luogo, dalla mancanza di pari opportunità nei percorsi di carriera, anche a causa delle difficoltà di conciliazione dei tempi di lavoro e di cura che la riforma del *part time* e la disciplina delle altre forme contrattuali ad orario modulato hanno lasciato inalterate; in secondo luogo, dalle difficoltà di collocazione, *rectius* ricollocazione, che incontrano le donne - soprattutto se non più giovani, al rientro dalla maternità oppure, nelle ipotesi sempre più frequenti di eccedenza di personale verificatesi a seguito di crisi dell'impresa, sono state poste in Cassa integrazione guadagni, licenziate per riduzione del personale o comunque espulse dal mondo del lavoro (ad esempio, per dimissioni incentivate). Quest'ultimo si presenta come un problema che sta investendo in via principale la manodopera femminile della nostra Provincia, dove risulta che le imprese, a fronte di una situazione di crisi, procedono, in sede di riduzione del personale, a espellere personale quasi tutto al femminile. Necessitano, dunque, strumenti normativi in grado di far fronte a tali esigenze di riqualificazione e reinserimento per le donne in uscita forzata dal mondo del lavoro, esigenze rispetto alle quali nulla ha potuto il contratto di inserimento.

OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

L'analisi condotta ha consentito di accertare come l'occupazione femminile, nella Provincia di Siena, abbia risposto alla sfida della flessibilità lanciata dal d.lgs. n. 276 del 2003; nello specifico, si è trattato di rilevare se e in che termini la moltiplicazione delle tipologie contrattuali, introdotta nell'ambito della riforma del mercato del lavoro, abbia favorito e sostenuto l'occupazione femminile, se e con quali modalità cioè abbiano trovato soddisfazione le esigenze di inserimento e reinserimento delle donne nel mondo del lavoro, così come quelle di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, che connotano in modo peculiare la manodopera femminile.

A fronte dei risultati empirici acquisiti, si intende, a conclusione della ricerca, discutere in modo propositivo intorno ai limiti che l'occupazione femminile continua a incontrare rispetto al mondo del lavoro. Ciò significa: da un lato, valutare la portata dei mutamenti arrecati ai modelli contrattuali con gli interventi della l. 24 dicembre 2007, n. 247 e della l. 6 agosto 2008, n. 133, in rapporto alle finalità da questi evidentemente perseguite, ovvero sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro quale risorsa determinante per la competitività e la crescita del Paese come esplicitato dal legislatore del 2007, ovvero soddisfare esigenze di liberalizzazione e di deregolazione come sostanzialmente dichiarato dal legislatore del 2008; dall'altro lato, ragionare su soluzioni anche di natura economica, fiscale e contributiva in grado di sostenere una strategia occupazionale finalizzata alla riduzione del *gender gap*.

Ragionare intorno alle problematiche relative all'inserimento nel mondo del lavoro che, ad oggi, continuano a interessare la manodopera femminile significa, innanzitutto, riflettere sulle soluzioni di stabilizzazione che il nostro ordinamento giuridico propone, al fine di contenere il periodo di precariato, periodo durante il quale – come più volte evidenziato nell'ambito della ricerca - l'effettività delle tutele risulta inevitabilmente compromessa; ciò in considerazione anche del fatto che la condizione di precarietà caratterizza in modo diversificato gli uomini dalle donne. Infatti, a seguito di un'assunzione con contratti di lavoro subordinato di durata determinata o temporanea, le giovani donne non solo condividono le difficoltà dei giovani uomini in analoghe condizioni, come ad esempio nel trovare casa dal momento che ben difficilmente si concedono immobili in locazione a persone che non hanno un lavoro stabile e ancora più difficile risulta accedere a un mutuo per l'acquisto della prima casa; le donne risultano ulteriormente penalizzate laddove decidessero di avere figli, in quanto corrono il forte rischio che una volta scaduto il contratto questo non sarà rinnovato. La maternità diviene un lusso che le lavoratrici con contratto di durata determinata o temporanea rischiano di non potersi permettere.

Lo stesso dicasi in riferimento alle collaborazioni a progetto, che sempre più spesso costituiscono per i giovani il primo sbocco o uno dei primi sbocchi lavorativi disponibili: in particolare, molto spesso ciò può diventare la prima forma di discriminazione per le donne, a causa della minore forza contrattuale di cui solitamente esse dispongono e per la loro capacità a contrattare compensi più bassi di quelli pattuiti dai loro colleghi maschi per le donne; il che comporta, tra l'altro, effetti negativi anche sul versante pensionistico.

Le soluzioni normative rivolte a favorire la stabilizzazione dei lavoratori atipici rivestono, dunque, un'importanza determinante nell'ambito delle politiche di flessibilità, che riconoscono nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato il tradizionale modello regolativo dei rapporti tra datore di lavoro e lavoratore, come risulta sostanzialmente confermato non solo dalla l. n. 247/2007, ma anche dalla recente l. n. 133/2008; del resto, le stesse imprese dichiarano di non poter puntare soltanto su lavoratori a termine, dovendo contare anche su una fascia di organico stabile, che abbia sviluppato il senso di appartenenza e sulla quale effettuare investimenti formativi tesi allo sviluppo di competenze professionali.

Peraltro, se - con riguardo all'anno 2007 - si è delineata, accanto ad una crescita nell'utilizzazione dei contratti di lavoro a termine, una ripresa di quelli a tempo indeterminato, vero è che ora, con la recessione economica, forte si prospetta il rischio che i rinnovi e/o le trasformazioni dei contratti con durata determinata o temporanea diminuiscano sensibilmente; infatti, se in tempi normali la maggioranza dei contratti di durata viene rinnovata e/o trasformata in contratti a tempo indeterminato dalla stessa azienda, nell'attuale contesto economico la quota dei rinnovi e delle trasformazioni è inevitabilmente destinata a risultare inferiore rispetto agli ultimi anni, determinando questo un aumento della durata del periodo di disoccupazione che ne consegue¹⁴². Ciò senza considerare che una significativa percentuale dei lavoratori coinvolti - tra i quali alto è il numero che riguarda la manodopera femminile - non potrà beneficiare delle prestazioni di disoccupazione poiché le regole di accesso penalizzano le carriere discontinue e le basse retribuzioni¹⁴³.

¹⁴² Secondo una stima basata sull'elaborazione dei dati Istat, dai quali emerge che in totale gli occupati con contratti di durata prefissata sono 2.574.642, è stato calcolato che quelli con contratto in scadenza a dicembre 2008 sono circa 305mila; si tratta di oltre 10mila apprendisti, 193mila dipendenti a tempo determinato, 16mila somministrati, 64mila collaboratori coordinati e a progetto. Dal computo dello stock di occupati con contratto di durata prefissata sono stati esclusi circa 35mila lavoratori che dichiarano di essere "a termine", ma di non conoscere la forma contrattuale con la quale lavorano, nonché i lavoratori senza contratto; all'interno di questi ultimi, Istat ne attribuisce circa 140mila alla categoria dei lavoratori con contratto di durata prefissata. Una stima meno conservativa dello stock di questi lavoratori, sempre basata sui dati Rcfl 2007 dell'Istat, potrebbe pertanto arrivare a 2.750.000, di cui circa 330mila in scadenza a dicembre: fonte www.lavoce.info del 28 novembre 2008.

¹⁴³ Secondo una stima basata sui dati Whip (banca dati costruita sui dati amministrativi dell'Inps), non sarà coperto dai sussidi di disoccupazione neanche il 38 per cento dei lavoratori a tempo determinato (diventa il

I percorsi di stabilizzazione si propongono, dunque, come un dato interpretativo importante delle disposizioni legali, alle quali assegnano una *ratio* politica qualificante attribuendo alla flessibilità introdotta dal d.lgs. n. 276/2003 una finalizzazione precisa se e in quanto accresce l'occupazione e promuove la stabilità del lavoro.

In questa direzione, a sostenere cioè la trasformazione di rapporti con durata determinata in rapporti a tempo indeterminato, si è mosso il legislatore della l. n. 247/ 2007 apportando significative modifiche alla normativa del 2001, in particolare all'art. 5, comma 4 *bis*, del d.lgs. n. 268/2001 in tema di successione di contratti a termine. Si ricorda, infatti, come nella l. n. 247/2007 sia stato disposto che, qualora, per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore superasse complessivamente i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro sia da considerarsi a tempo indeterminato. E per quanto con la l. n. 133/2008 tale articolo che tratta del termine massimo dei contratti a tempo determinato sia stato rivisto attraverso un inciso - che consente alla contrattazione collettiva, non solo di livello nazionale, ma anche territoriale o aziendale, di derogare al limite massimo dei trentasei mesi, quale limite alla sommatoria dei vari contratti a termine - è da ritenere che il rinvio qualificato operato dal legislatore del 2008 ai contratti collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale rappresenti una sorta di garanzia a favore del mantenimento della previsione del limite massimo dei trentasei mesi.

Altresì si pone a favore della stabilizzazione dei lavoratori assunti con contratto a termine l'attribuzione - da parte della l. n. 247/2007 - di un diritto di precedenza rispetto alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi riconosciuto al lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi; come già ricordato, ai sensi dell'art. 5, comma 4 *quater*, d.lgs. n. 368/2001, come novellato dall'art. 1, comma 40, l. n. 247/2007, tale diritto di precedenza viene riconosciuto rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro, con riferimento alle mansioni già espletate dal lavoratore in esecuzione del rapporto a termine. La previsione di tale diritto risulta sostanzialmente confermata dalla l. n. 133/2008, per quanto con questa si sia ammesso che le disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, ma anche territoriale o aziendale, possano disporre diversamente; anche in questa

47 per cento per quanti sono part-time), quasi il 50 per cento dei somministrati/interinali (il 63 per cento tra i part-time) e quasi l'80 per cento degli apprendisti: i particolari requisiti necessari per accedere ai sussidi, escludono infatti molti lavoratori con una storia lavorativa limitata o frammentata: fonte ancora www.lavoce.info del 28 novembre 2008.

circostanza, il rinvio qualificato operato dal legislatore del 2008 ai contratti collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale attutisce la portata innovativa contenuta nella l. n. 133/2008.

Il timore che il ventaglio di tipi di rapporto di lavoro posti a disposizione dei datori di lavoro possa generare una classe di lavoratori di serie B, in continuo trasferimento da un tipo all'altro invoca altresì una mitigazione da parte delle disposizioni contrattuali, chiamate a incanalare e a porre scadenze e tetti alla disponibilità del tipo da parte dei datori di lavoro. Appare importante che la tendenza ad avvalersi degli strumenti della flessibilità come il necessario viatico, in tempi di crisi economica e occupazionale, di accesso all'area forte del lavoro subordinato risulti bilanciata non solo dalla previsione di norme legali di disciplina dei singoli tipi di contratto di lavoro, ma anche - e in modo più significativo - da disposizioni di contratto collettivo, che intervengono a organizzare i contrapposti interessi economici e professionali coinvolti. Pertanto, la stabilità dell'occupazione, fortemente posta in pericolo dalla moltiplicazione dei tipi di contratto di lavoro, può essere recuperata in sede di contrattazione collettiva nell'ambito di programmi funzionali all'assunzione a tempo indeterminato.

La concreta realizzazione di tali programmi negoziali riposa, tuttavia, sull'efficienza del sistema di amministrazione del contratto collettivo e sulle garanzie dell'ordinamento intersindacale: le politiche contrattuali di stabilizzazione risulteranno tanto più efficaci e credibili, quanto maggiori saranno le possibilità di controllo e di repressione dei comportamenti non conformi alle regole pattuite.

Con riguardo poi all'effettiva capacità dei percorsi di stabilizzazione di soddisfare in modo specifico le esigenze occupazionali delle donne, molto dipende dai tempi di questi; infatti, se è vero che molti dei rapporti di lavoro atipico si trasformano prima o poi in rapporti permanenti, è altresì vero che i tempi di stabilizzazione troppo prolungati rischiano di "intrappolare" chi è ancora temporaneo dopo i 40 anni di età. Non solo, i tempi lunghi dei percorsi di stabilizzazione contribuiscono - con specifico riferimento alle donne - a determinare la elevata età media alla nascita del primo figlio, se non anche una bassa natalità, in conseguenza della scelta (talvolta forzata) delle donne over 40 di rinunciare alla maternità; inoltre, con riguardo alla elevata età media alla nascita del primo figlio, si deve valutare come questo fatto incida anche sulle condizioni di salute della donna, rendendo la maternità pericolosa (oltre che costosa per la collettività). Dunque, come anche i risultati a cui la presente ricerca è pervenuta mettono in evidenza, nell'ambito di queste strategie di stabilizzazione dei rapporti di lavoro una priorità assoluta deve essere riconosciuta all'occupazione femminile.

Quanto alle soluzioni conciliative tra i tempi di vita e i tempi di lavoro in grado di rispondere alle esigenze proprie della manodopera femminile, i dati acquisiti rivelano la necessità di ripensare e riformulare la disciplina delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e/o flessibile (*part time*, lavoro ripartito e lavoro intermittente), così come dettata dal d.lgs. n. 276/2003. Invero - come già messo in rilievo nel corso della ricerca – tale necessità è stata già avvertita, in un primo tempo, dalle parti sociali in sede di rinnovo dei contratti collettivi successivamente all'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003, in un secondo tempo, dal legislatore con la l. n. 247/2007. Quest'ultimo ha mirato a contemperare le esigenze di flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro proprie delle imprese con quelle conciliative della manodopera femminile, perseguendo, in particolare, l'obiettivo di sostenere le donne nel ricorso al *part time* come strumento di conciliazione, senza che tale scelta negoziale si trasformi nel tempo in una forma di segregazione occupazionale per le lavoratrici dal punto di vista professionale. A tal fine, con la l. n. 247/2007, si è proceduto a re-introdurre in capo al lavoratore *part timer* un diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni a tempo pieno da parte dell'impresa dalla quale dipende, soppresso dall'ordinamento giuridico dall'art. 46 d.lgs. n. 276/2003.

Con la l. n. 247/2007, dunque, si è a dettata una nuova regolamentazione dell'istituto del *part time*, rivolta a consentire un contemperamento delle esigenze organizzative dell'impresa con quelle di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro della lavoratrice; si è attribuita così una specifica rilevanza a tale forma contrattuale quale strumento occupazionale per le donne, soprattutto nella delicata fase in cui la necessità di attendere ai compiti di cura di bambini e anziani induce ad un'uscita dal mercato del lavoro in mancanza di alternative compatibili.

Nel riflettere intorno alle soluzioni conciliative in una prospettiva *de iure condendo*, si può pensare a incoraggiare le imprese – verosimilmente in sede di contrattazione collettiva - a integrare la flessibilità numerica (modifica degli organici) con quella funzionale (modifica degli orari), che nella pratica gestionale sono equivalenti e anche scambievoli: nel dare-avere della gestione del personale un posto temporaneo o un orario elastico si equivalgono. Allo stesso tempo, specie per le donne, la flessibilità funzionale, da un lato, può comportare minori conseguenze sul piano sociale (evitando il rinvio nel tempo della nascita del primo figlio o la rinuncia alla maternità), perché non alimenta il senso di precarietà del lavoro, dall'altro lato, può esplicare effetti sulle esigenze familiari, attraverso una politica di calendari lavorativi articolati e concordati in modo da favorire la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro. Ciò, riservando l'uso della flessibilità numerica per sopperire alle carenze di figure da adibire a mansioni discontinue, occasionali e straordinarie.

Si ravvede altresì l'opportunità di incentivare le imprese a fare un uso più articolato del fattore tempo, anziché concentrarsi su impieghi di minor durata. Questo può essere un argomento

negoziale che può aiutare i sindacati a contenere o ridurre gli impieghi temporanei: flessibilizzare i calendari lavorativi comporta per l'impresa costi organizzativi inferiori ai costi di gestione necessari per flessibilizzare il personale impiegato. Tra l'altro, già in molte aziende sono state accolte le richieste dei lavoratori, *rectius* delle lavoratrici, di poter disporre di orari flessibili che rendono meno rigidi i tempi all'ingresso e all'uscita, vantaggiosi per soddisfare le esigenze conciliative. In questa direzione si colloca la l. n. 247/2007, laddove prevede la definizione di sgravi contributivi mirati a sostenere i regimi di orari flessibili legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare, nonché a favorire l'aumento dell'occupazione femminile (art. 1, comma 81, lett. a, l. n. 247/2007).

Certo è che soluzioni di "ingegneria" giuridica non possono proporsi come sufficienti per incentivare e sostenere – in termini quantitativi e qualitativi – l'occupazione femminile nelle imprese, le quali sembrano maggiormente interessate verso soluzioni di natura economica, fiscale e contributiva.

Sotto il profilo quantitativo, ovvero con riguardo all'ampliamento delle opportunità di occupazione stabile, un principio-guida nella lotta contro la precarietà può essere rappresentato dal fatto che il lavoro flessibile e l'impiego temporaneo non possono costare di meno di un lavoro tradizionale; piuttosto, per disincentivare il ricorso alle forme contrattuali di lavoro flessibile, queste dovrebbero costare di più. Coerente con tale prospettiva risulta la tendenziale e progressiva parificazione dei costi delle prestazioni di lavoro di natura parasubordinata con quelli che implicano le prestazioni di lavoro subordinato. Per i lavoratori a progetto iscritti alla gestione separata aumentano i contributi dal 1° gennaio 2007 (legge finanziaria 2007); lo stesso vale con riguardo alle previsioni che migliorano a vantaggio dei lavoratori a progetto le prestazioni Inps, nel momento in cui fissano la corresponsione di un'indennità giornaliera di malattia, e soprattutto – per quello che in questa sede maggiormente interessa – l'attribuzione con il D.M. 04/04/2002 dell'indennità di maternità con anche alle lavoratrici parasubordinate (lavoratrici a progetto, associate in partecipazione).

Nel recente dibattito sulle politiche per accrescere l'occupazione femminile è stato tra l'altro proposto di differenziare i regimi di tassazione, riducendo la tassazione sul reddito da lavoro femminile e aumentando quella sul reddito da lavoro maschile¹⁴⁴. Si tratta di una proposta che potrebbe essere efficace, data la maggiore elasticità dell'offerta di lavoro femminile, ma che non tiene conto dell'eterogeneità della condizione femminile nel mercato del lavoro (ad esempio le

¹⁴⁴ La riduzione del cuneo fiscale è stata, del resto, già utilizzata dalla legge finanziaria 2007 quale soluzione rivolta a incentivare le assunzioni a tempo indeterminato, seppur limitatamente alle aziende di determinate aree del Mezzogiorno.

donne istruite tendono ad avere dei modelli partecipativi simili a quelli maschili, indipendentemente dalla presenza di incentivi), dei possibili rischi redistributivi e del fatto che questa misura dovrebbe essere comunque accompagnata da adeguate politiche di *welfare* e di servizi, che in Italia sono particolarmente carenti, oltre che con interventi mirati, di sostegno a forme flessibili di orario e della domanda di lavoro femminile. La minore tassazione potrebbe infatti aumentare l'offerta di lavoro, ma non necessariamente, almeno nel breve periodo, la domanda. Resterebbe inoltre inevaso il problema della diseguale distribuzione dei compiti fra coniugi all'interno della famiglia, anche a parità di ore lavorate per il mercato, e la difficoltà ad accedere a servizi di cura di buona qualità per i figli e gli anziani, in un contesto in cui la disponibilità di altri membri della famiglia sarà sempre più ridotta (proprio a causa della maggiore partecipazione femminile al lavoro).

Sotto il profilo qualitativo, ovvero con riguardo alla diffusione di strumenti conciliativi tra tempi di vita e tempi di lavoro, si deve ricordare come le difficoltà di conciliazione sono strettamente connesse con le esigenze di tutela della maternità nel lavoro con riguardo, presenti non solo nell'ambito del rapporto di lavoro *standard*, dove non è stata intrapresa con determinazione la strada degli incentivi e delle compensazioni per creare un contesto organizzativo/produttivo più adatto alla conciliazione dei ruoli¹⁴⁵, ma in modo ancora più accentuato nell'ambito del lavoro flessibile, disciplinato senza un'adeguata consapevolezza delle ripercussioni sul piano dei diritti e senza conformare il sistema di *welfare*, superando le rigidità che tutt'ora lo connotano.

L'intervento di potenziamento e di ammodernamento del *welfare* per le donne è, dunque, la condizione necessaria per raggiungere gli obiettivi di una società con un livello di occupazione adeguato alle sfide demografiche ed economiche del futuro. Le esigenze e le problematiche sottese all'occupazione femminile impongono di misurarsi con la complessità che deriva dal loro combinarsi, sì da richiedere un approccio integrato di interventi che investa i modelli di *welfare*, compresi quelli locali. Si pensi ai servizi per l'infanzia e – in una società sempre più vecchia - agli anziani non autosufficienti come elemento centrale per sostenere le libere scelte delle donne nel campo del lavoro; in altri termini, l'attuazione dei principi di pari opportunità va sostenuta anche da un'adeguata offerta di servizi per l'infanzia e per la cura degli anziani.

Come tra l'altro evidenziato dall'OIL nel rapporto generale intitolato *Equality at work: tackling the challengers* (maggio 2007), le politiche antidiscriminatorie devono innanzitutto confrontarsi con gli aspetti culturali e sociali che sono alla base di stereotipi di genere e che determinano l'insorgere di comportamenti o modalità organizzative che possono generare discriminazioni.

¹⁴⁵ Come puntualmente ricordato nella *Presentazione* di questo lavoro di ricerca, i pochi strumenti prefigurati non sono divenuti effettivamente operativi o sono risultati poco significativi.

Ragionando poi sul sistema degli incentivi e delle agevolazioni, questo dovrebbe forse essere proposto come sanzione positiva rispetto al conseguimento di determinati obiettivi ritenuti prioritari in materia di sostegno all'occupazione femminile. Si può pensare, ad esempio, ad ampliare le ipotesi in cui si subordina la concessione di un qualunque incentivo all'assolvimento di alcuni oneri o obblighi, come la presentazione di rapporti periodici sulla situazione del personale maschile e femminile.

Si possono, infine, sviluppare sistemi di certificazione di qualità nei confronti delle imprese, fondati sulla verifica della sostanziale parità delle retribuzioni attribuite e sull'adozione di politiche non discriminatorie e di valorizzazione delle competenze femminili. Si pensa in modo più puntuale all'instaurazione di processi di valutazione sistematica delle imprese sotto il profilo delle politiche conciliative tra vita lavorativa e vita familiare perseguite nella gestione del personale, al fine di certificare la natura *family friendly* di tali imprese; l'acquisizione della certificazione determinerebbe l'attivazione di politiche di sostegno a favore delle imprese, cui tale certificazione è stata rilasciata, potendo ricorrere a tale scopo alla forma di finanziamento prevista dall'art. 9 l. n. 53 del 2000 ("Azioni positive per la flessibilità") per agevolare progetti, programmi di formazione e qualunque altra iniziativa rivolta, da un lato, a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, dall'altro lato, a contribuire ad agevolare il reinserimento delle lavoratrici (e dei lavoratori) nell'attività produttiva dopo il periodo di congedo. Del resto, le *family friendly employment policies and practices* non solo sono state già attivate con successo in altri Paesi dell'Unione Europea come in Germania e in Austria, ma esse stanno assumendo un rilievo sempre maggiore anche in ambito comunitario, promosse dalla Commissione europea nel Libro verde del maggio 2005 intitolato "Affrontare i cambiamenti demografici", e in ambito internazionale, come emerso dalla conferenza dei ministri del lavoro e dell'occupazione dei Paesi del G8 tenutasi a Dresda nel maggio 2007 sul tema "Dare forma alla dimensione sociale della globalizzazione".

Nel nostro Paese alcuni progetti ed iniziative in tal senso si sono registrate sia a livello locale, come il Progetto A.D.O ("Azienda orientata alla donna") del 2005 della Regione Toscana, sia a livello nazionale, come il Progetto per l'anno europeo 2007 contro le discriminazioni, promosso dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, denominato "La difficile transizione verso la parità: superare i differenziali retributivi di genere, sviluppare percorsi di stabilità occupazionale", che si avvale del marchio di qualità "Bollino rosa – SONO ("Stesse Opportunità Nuove Opportunità"), per rilanciare i temi dell'organizzazione del lavoro, delle transizioni nel mercato occupazionale, della stabilizzazione professionale e dei relativi percorsi di carriera. In particolare, questo secondo progetto, muovendo dalla considerazione che, ancora oggi, esiste nel mercato del lavoro una situazione di discriminazione nei confronti delle lavoratrici (le donne sono

più istruite, ma meno pagate, i loro percorsi di carriera sono in genere più lenti e più accidentati di quelli maschili, le differenze retributive tra uomini e donne sono ancora rilevanti, le competenze femminili non ottengono la stessa valorizzazione e/o riconoscimento di quelle maschili, mentre ancora limitati sono gli strumenti ed i servizi per la conciliazione), intende favorire l'adozione di strumenti adeguati per promuovere e sostenere concreti cambiamenti in contesti operativi e professionali. Il marchio di qualità "Bollino Rosa S.O.N.O Stesse Opportunità Nuove Opportunità" sarà riconosciuto da parte del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale a quelle imprese in grado di dimostrare di aver adottato strategie e pratiche aziendali non discriminanti.

L'utilità della certificazione emerge, in definitiva, nel momento in cui le aziende che la conseguono verranno ad ottenere non solo i benefici "endogeni" relativi all'adozione di un modello organizzativo che favorisce il benessere dei lavoratori, valorizza le diversità e le competenze, implementa un modello di *knowledge management* capace di portare, in termini di produttività, innovazione e competitività, ma altresì benefici "esogeni", relativi a ciò che il sistema istituzionale e normativo potrà ipotizzare in termini di premialità e/o incentivazione.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Accornero, *La precarietà del lavoro: argini, alternative, rimedi*, in Perulli (a cura di), *Le riforme del lavoro. Dalla Legge Finanziaria 2007 al Protocollo sul Welfare*, Matelica, Halley Editrice, 2007, p. 33 ss.
- Aimo, *Il contratto a tempo determinato riformato: le scelte compiute e le implicazioni possibili*, in *Lavoro e diritto*, 2008, p. 459 ss.
- Alesina – A. Ichino, *Due economisti propongono: meno tasse sul lavoro delle donne senza perdere gettito*, in *Il Sole 24 ore* 27 marzo 2007.
- Balandi, *La tutela sociale nel mercato*, in *Lavoro e diritto*, 2007, p. 603 ss.
- Ballestrero, *Eguaglianza e nuove differenze nel diritto del lavoro. Una riflessione sui lavori flessibili. Presentazione*, in *Lavoro e diritto*, 2004, p. 499 ss.
- Bano, *Contratti flessibili: lavoro a tempo parziale e lavoro intermittente*, in *Lavoro e diritto*, 2006, p. 293 ss.
- Berton, Richiardi, Sacchi, *Flex-insecurity, dalla flessibilità alla precarietà*, in *www.lavoce.info* del 28 novembre 2008.
- Borelli, *Eguaglianza e differenze nella protezione sociale dei lavoratori non-standard*, in *Lavoro e diritto*, 2005, p. 95 ss.
- Borgogelli, *Commento ai commi primo e secondo dell'art.1* in E.Gragnoles, A.Perulli (a cura di), “La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276”, Padova, Cedam, 2004.
- Borgogelli, *Lavoratrice e madre: tutele e contraddizioni*, in *La tutela della salute della donna nel mondo del lavoro*, con prefazione di Umberto Veronesi, Milano, Franco Angeli, 2007, p. 79 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*, Matelica, Halley Editrice, 2007, p. 47 ss.
- Bozzao, *La tutela previdenziale del lavoro discontinuo*, Torino, Giappichelli, 2005.
- Bozzao, *Le misure di sostegno al reddito per il lavoro discontinuo*, in *Lavoro e diritto*, 2007, p. 29 ss.
- Calafà (a cura di), *Paternalità e lavoro*, Bologna, Il Mulino, 2007.
- Calafà, *Azioni positive possibili tra lotta alle discriminazioni e promozione dell'uguaglianza*, in *Lavoro e diritto*, 2005, p. 273 ss.
- Calandro, *La collocazione temporale della prestazione di lavoro part-time ed i congedi per eventi particolari*, in *LG*, 2002, p. 348.
- Cantucci, *Flexicurity e conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro*, in *DML*, 2007, p. 581.

- Casillo - Putaturo Donati, *Disposizioni a favore dell'occupazione femminile*, in *Guida al Lavoro*, Suppl. n. 2, 2008, p. 110 ss.
- Cinelli, *La tutela sociale della famiglia*, in *Guida al Lavoro*, Suppl. n. 2, 2008, p. 104 ss.
- Costantini, *La conciliazione fra vita professionale e vita familiare nella contrattazione collettiva nazionale del settore privato*, rapporto di ricerca sul tema *La gestione delle risorse umane nella prospettiva della conciliazione tra vita professionale e vita familiare: il ruolo del diritto del lavoro* (PRIN 2006), Coordinatore nazionale Ballestrero, in www.mercatoeconcorrenza.unige.it
- Crespi, *Differenze di gender, famiglia e politiche di conciliazione in Europa: alcune riflessioni critiche*, Milano, Franco Angeli, 2008.
- Daugareilh - Iriart , *La conciliazione dei tempi nelle riforme dell'orario di lavoro in Europa (Francia, Germania, Gran Bretagna, Olanda)*, in *Lavoro e diritto*, 2005, p. 223 ss.
- Delfino, *La contrattazione collettiva sul part-time dopo il d.lgs. n. 276/2003: profili teorici e applicativi*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2006, I, p. 133.
- Delfino, *Rapporti di lavoro, finalità formative e legislazione regionale*, in *Lavoro e diritto*, 2007, p. 493 ss.
- EIRO (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*): *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union. An analysis of EIRO articles*, Rapporto 2006, in www.eurofound.eu.int
- Ferraro, *Il contratto a termine rivisitato*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2008, f. n. 3.
- Ferraro, *Il contratto di lavoro a tempo determinato*, in *Guida al Lavoro*, Suppl. n. 2, 2008, p. 66 ss.
- Garattoni, *Misure per il sostegno dell'inserimento di lavoratori svantaggiati, contratto di inserimento e contratti di apprendistato*, in *Lavoro e diritto*, 2006, p. 311 ss.
- Gottardi, *Diritto del lavoro e riforme: l'agenda europea*, in Perulli (a cura di), *Le riforme del lavoro. Dalla Legge Finanziaria 2007 al Protocollo sul Welfare*, Matelica, Halley Editrice, 2007, p. 97 ss.
- IRES, *Donne e lavoro a tipico: un incontro molto contraddittorio*, 3° rapporto osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia, 2008.
- Isfol, *Le discriminazioni di genere in ambito lavorativo. Indagine conoscitiva di casi trattati dalle Consigliere di parità*. Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, a cura di I. Pitoni e I. Rauti, Roma, marzo 2007.
- La Macchia, *Prime osservazioni sui contratti collettivi successivi alla riforma del mercato del lavoro del 2003*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2005, I, p. 63 ss.
- Lagala, *Lavoro non-standard e nuovo welfare: le alternative per la XV legislatura*, in *Lavoro e diritto*, 2007, p. 7 ss.

- Lamberti, *La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato*, in *Guida al Lavoro*, Suppl. n. 2, 2008, p.74 ss.
- Leccese, *Le innovazioni in materia di lavoro a tempo parziale e di lavoro intermittente nella l. n. 247 del 2007*, in *Lavoro e diritto*, 2008, p. 475 ss.
- Magnani, *La difficile (ma inevitabile) strada del pragmatismo nelle politiche del lavoro. Il mercato del lavoro*, in Perulli (a cura di), *Le riforme del lavoro. Dalla Legge Finanziaria 2007 al Protocollo sul Welfare*, Matelica, Halley Editrice, 2007, p. 119 ss.
- Mandrone, *Stime di precarietà*, in *www.lavoce.info* del 24 ottobre 2008.
- Mariucci, *Le politiche del lavoro: bilancio di una legislatura e nuove prospettive*, in *Lavoro e diritto*, 2006, p. 451 ss.
- Monda, *Le novità in materia di apprendistato*, in *Guida al diritto*, Suppl. n. 2., 2008, p. 55 ss.
- Moro, *Brevi note in materia di part-time e tutela della maternità*, in *D&L*, 2007, p. 809
- Mutarelli, *La riforma degli incentivi all'occupazione e del contratto di inserimento*, in *Guida al diritto*, Suppl. n. 2., 2008, p. 50 ss.
- Niccolai, *Detipizzazione, differenze, diritti sindacali*, in *Lavoro e diritto*, 2004, p. 619 ss.
- Novella, *Nuove tecniche di diritto diseguale e principio di eguaglianza*, in *Lavoro e diritto*, 2004, p. 557 ss.
- Putaturo Donati, *Le novità in materia di part-time*, in *Guida al Lavoro*, Suppl. n. 2, 2008, p. 71 ss.
- Renga, *La protezione sociale dei lavoratori a tempo parziale, ripartito e intermittente*, in *Lavoro e diritto*, 2005, p. 245 ss.
- Roccella, *“Vorrei ma non posso”*: storia interna della più recente riforma del mercato del lavoro, in *Lavoro e diritto*, 2008, p. 411 ss.
- Roccella, *La disciplina dell'apprendistato professionalizzante nella legislazione regionale*, in *Lavoro e diritto*, 2007, p. 175 ss.
- Romano, *L'art. 87 CCNL commercio: diritto al «part-time» o diritto a uno specifico orario?*, in *D&L*, 2008, p. 209.
- Scarponi, *Rapporti ad orario ridotto e promozione dell'eguaglianza. Introduzione*, in *Lavoro e diritto*, 2005, p. 191 ss.
- Spallarossa, *Famiglia e servizi*, Milano, Giuffrè, 2008.
- Speziale, *La riforma del contratto a termine dopo la legge 247 del 2007*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2008, I, p. 181 ss.
- Spinn, *Teoria e prassi per la conciliazione lavoro e famiglia. Guida ragionata al finanziamento di azioni di flessibilità in favore della conciliazione lavoro e famiglia (ex articolo 9 legge 53/2000)*, a cura di G. Natoli, Quaderni Spinn n. 12, 2006.

- Stenico, *Il lavoro a tempo parziale fra disciplina legale ed assetti contrattuali*, in *Lavoro e diritto*, 2005, p. 321 ss.
- Tinti, *Dopo questa flessibilità, quale contrattazione?*, in *Dopo la flessibilità, cosa?*, Bologna, Il Mulino, 2006, p. 345.
- Tiraboschi (a cura di), *La contrattazione collettiva nella riforma Biagi*, Centro Studi Internazionali e Comparati “Marco Biagi”, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, in www.csmb.unimo.it
- Treu, *Nuovo patto fra le generazioni e lotta alla precarietà*, in Perulli (a cura di), *Le riforme del lavoro. Dalla Legge Finanziaria 2007 al Protocollo sul Welfare*, Matelica, Halley Editrice, 2007, p. 195 ss.
- Villa, *Lavoro a tempo parziale e modelli di partecipazione femminile al mercato del lavoro nei paesi europei*, in *Lavoro e diritto*, 2005, p. 201 ss.

Contratti analizzati settore privato - sito CNEL -

Settore Agricoltura:

Agricoltura (impiegati)
Agricoltura (dirigenti)
Agricoltura Contoterzisti
Consorzi agrari (operai)
Consorzi di bonifica (operai)
Cooperative agricole

Settore Alimentari:

Alimentari (piccole e medie imprese)
Cooperative alimentari
Industrie alimentari
Panificazione (Conf Commercio)
Settore oleario
Tabacchi

Settore Chimica:

Concia
Energia e Petrolio
Gomma, Plastica e Vetro
Industria Chimica
Miniere, Cave e Saline
Piastrille e Refrattari

Settore Commercio:

Alberghi
Colf e Badanti
Commercio e Terziario (Conf Terziario)
Farmacie private
Studi professionali contabili
Terziario, Distribuzione e Servizi

Settore Credito:

Bancari (aree professionali)
Bancari (dirigenti)
Concessionari tributi
Credito cooperativo
Ina - Assitalia - Generali
Mediatori di credito

Settore Edilizia:

Cemento, Calce e Derivati
Cooperative edili
Industrie edili

Lapidei

Laterizi (industria)

Legno e Arredamento (industria)

Settore Imprese di Servizio:

Cooperative di pulizia
Gas e Acqua
Igiene urbana (società private)
Servizi elettrici
Telecomunicazioni
Turismo (Federturismo)

Settore Meccanico:

Meccanici (artigiani)
Meccanici (cooperative)
Meccanici (piccole e medie imprese)
Meccanici (industria)
Orafi (artigiani)
Orafi (industria)

Settore Tessile:

Calzature (industria)
Fibre tessili
Lavanderia industriale
Occhiali
Pelle (piccole e medie imprese)
Industria tessile

Settore Trasporti:

Attività funebri
Autoscuole
Autostrade
Trasporto, Spedizione e Logistica (cooperative)
Personale di terra - Handling
Portuali

"Atipici":

Collaborazioni coordinate e continuative
(Feder Terziario)
Collaborazioni coordinate e continuative
(Inter SOS)
Lavoratori interinali