

MERCATO DEL LAVORO

RIFORMA E VINCOLI DI SISTEMA

Dalla legge 14 febbraio 2003 n. 30
al decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276

a cura di

RAFFAELE DE LUCA TAMAJO,
MARIO RUSCIANO, LORENZO ZOPPOLI

Editoriale Scientifica

Il volume viene pubblicato con il parziale contributo di fondi posti a cofinanziamento del PRIN 2003, dal titolo *Istituzioni locali e contrattazione collettiva nella riforma dei mercati del lavoro* e coordinato dal Prof. Mario Rusciano, nell'ambito del Dipartimento di Diritto dei rapporti civili ed economico-sociali dell'Università di Napoli Federico II.

Proprietà letteraria riservata
© Copyright 2004
Editoriale Scientifica s.r.l.
Via Generale V. Giordano Orsini, 42
80132 Napoli
ISBN 88-88321-76-4

INDICE

Premessa dei curatori

SEZIONE I

IL LAVORO A TEMPO PARZIALE

ANTONELLO ZOPPOLI, *Lavori e valori*

BRUNO CARUSO, *Riforma del part-time e diritto sociale europeo: verso una teoria dei limiti ordinamentali*

ROSARIO SANTUCCI, *Il part-time nella nuova disciplina: dalla "flessibilità limitata" alla "precarietà"?*

CRISTINA ALESSI, *Part-time e tecniche di incentivazione*

VINCENZO BAVARO, *Osservazioni su tempo parziale, tempo flessibile e dogmatica contrattuale*

STEFANO BELLOMO, *"Flessibilità" e "incentivazione" del part-time: nuovi significati e interrogativi*

MASSIMILIANO DELFINO, *Riforma del part-time e vincoli comunitari*

Riferimenti bibliografici

SEZIONE II

SCENARI E PROSPETTIVE DELL'INTERPOSIZIONE NEL RAPPORTO DI LAVORO

ORONZO MAZZOTTA, *Il mondo al di là dello specchio: la delega sul lavoro e gli incerti confini della liceità nei rapporti interpositori*

MAURIZIO RICCI, *La somministrazione di lavoro dopo la riforma*

STEFANO CONSIGLIO, *L'impatto della delega sul "business della flessibilità"*

LUCA CALCATERRA, *La tutela del lavoro negli appalti*

LUISA CORAZZA, *Appalti di servizi, contractual integration tra imprese, linee di riforma del decentramento produttivo*

MARCO ESPOSITO, *L'incerta collocazione del "comando" e del "distacco" nelle fattispecie interpositorie*

GAETANO NATULLO, *Lavori temporanei e sicurezza del lavoro*

FRANCESCO PAOLO PANARIELLO, *Riforma del mercato del lavoro, interposizione, sistema sanzionatorio*

secondo la quale le regole su organizzazione e gestione del lavoro tra privato e pubblico sono identiche, tranne qualche specifica eccezione.

8. L'attuale disciplina del d.lgs. 61/2000 può considerarsi inadeguata a consentire il decollo del *part-time* (a ottobre 2002 piccolo passo in avanti con il *part-time* che arriva al 10%). Tuttavia la riforma prefigurata non rimodula le garanzie e non propone tecniche adatte a contemperare meglio gli interessi in gioco; presenta una riduzione secca della tutela dei lavoratori *part-time*. Non trascura la contrattazione collettiva, ma le attribuisce un ruolo marginale e lascia irrisolto il problema di efficacia generale e di relativa compatibilità costituzionale, certamente non risolto dall'individuazione dell'agente negoziale nel sindacato comparativamente più rappresentativo.

Vi sono diritti fondamentali del lavoratore minacciati di cancellazione dalla delega e dallo schema di decreto delegato, rispetto alla quale è difficile astenersi dal rilevare la marcata connotazione liberistica che può forse – e sottolineo forse – portare a migliori risultati occupazionali, ma certamente a prescindere dalla qualità, fuori linea rispetto agli orientamenti europei, e tendenzialmente incompatibili con l'esigenza di garantire l'inserimento o il reinserimento dei lavoratori flessibili nel circuito del tempo pieno ed indeterminato, del lavoro di migliore qualità anche attraverso processi di formazione continua. Quando si potrà fare formazione, se non si sa come è distribuito il proprio tempo di lavoro? (v. Garofalo M.G. 2003, p. 362, sulla virtù del legame tra sicurezza sul mercato e sicurezza nel rapporto di lavoro).

La coniugazione di *labour standard* e ragioni economiche appare un obiettivo che molto probabilmente si allontnerà ancora di più, a meno che il legislatore delegato non ne riscopra improvvisamente la convenienza anche sotto il profilo del maggior consenso sociale.

CRISTINA ALESSI

PART-TIME E TECNICHE DI INCENTIVAZIONE

1. Il mio intervento si incentrerà principalmente sul significato del termine "incentivazione" con riguardo alla diffusione del *part-time*, in riferimento alle previsioni della Direttiva 97/81/CE. La legge-delega 30/2003, infatti, seguendo in ciò le indicazioni del Libro Bianco, ha inserito tra i criteri direttivi per l'emanazione dei decreti attuativi la "abrogazione o integrazione di ogni disposizione in contrasto con l'obiettivo della incentivazione del lavoro a tempo parziale".

Secondo una parte della dottrina, lo sviluppo del lavoro a tempo parziale dipende, più che dalla classica incentivazione di tipo "economico", sulla quale tornerò più oltre, dalla concessione di una maggiore flessibilità nel suo utilizzo; in tal modo, infatti, viene intesa l'espressione, utilizzata dalla dir. 97/81/CE, concernente la necessità di eliminare "gli ostacoli di natura giuridica o amministrativa che possono limitare le possibilità di lavoro a tempo parziale" (si v., in particolare, Reale 2000, p. 1263; Vallebona 2000, p. 492).

Proprio il mancato rispetto di tali vincolanti indicazioni della direttiva è stata la critica mossa più frequentemente alla disciplina italiana del *part-time*, rivista, com'è noto, con il d.lgs. 61/2000 e successive modifiche (Biagi 2000b, p. XI ss.; Romei 2000, p. 248; Santucci 2000, p. 566; da ultimo, Gaeta 2003, p. 42 ss.). Sembrano avere recepito le osservazioni richiamate sia il Libro Bianco, presentato dal Ministero del lavoro nell'ottobre 2001, che riconduce gli ostacoli normativi alla diffusione del *part-time* alla disciplina delle clausole elastiche e della denuncia, sia la legge-delega, che si propone proprio di rimuovere questi (ed altri) ostacoli.

Chiedersi quale sia il significato dell'espressione "agevolare la diffusione del *part-time*" risulta allora importante al fine di stabilire il tasso di conformità del nostro ordinamento rispetto alla direttiva CE, sia *prima* che *dopo* l'esercizio della delega, anche al fine di valutare l'eventuale violazione della clausola di "non regresso" contenuta nella medesima direttiva. Si terrà conto, pertanto, anche del recente decreto legislativo 276/2003 attuativo della legge delega¹.

L'eliminazione di vincoli giuridici all'utilizzazione flessibile del *part-time* costituisce certamente un incentivo al ricorso a tale figura contrattuale che tiene in considerazione, tuttavia, esclusivamente gli interessi dei datori di lavoro². La direttiva CE, al contrario, impone la considerazione degli interessi tanto dei datori di lavoro quan-

¹ Il testo dello schema di decreto, nella versione approvata dal Consiglio dei ministri il 6 giugno 2003, è pubblicato in *Guida al Lavoro*, Suppl., n. 4/2003, p. 137 ss. Il supplemento ora citato contiene anche il commentario allo schema di decreto, curato da M. Tiraboschi.

² L'assunto è dimostrato anche dall'ostilità manifestata dalle organizzazioni imprenditoriali in seno all'OIL rispetto alla regolamentazione, attraverso una Convenzione, del lavoro a tempo parziale. Si v., sul punto, Di Martino 1994, p. 128.

to dei lavoratori (si v. Martinucci 1997, spec. p. 201 ss.). Lo si deduce non solo dai "considerando", per i quali forse (ma infondatamente) potrebbe essere avanzata l'obiezione della mancanza di vincolatività giuridica, ma anche dalla parte precettiva della direttiva, ed in particolare dall'art. 1, lett. b, a mente del quale l'accordo quadro ha per oggetto "di facilitare lo sviluppo del lavoro a tempo parziale *su base volontaria* e di contribuire all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro *in modo da tener conto dei bisogni degli imprenditori e dei lavoratori*" (sottolineano il rilievo della previsione Lo Faro 2000, p. 611; Scarponi 1999, p. 418 ss.). La stessa formulazione è utilizzata anche dalla Convenzione OIL sul *part-time*, ratificata dall'Italia il 13 aprile 2000. L'indicazione della Direttiva e della Convenzione risulta, fra l'altro, in linea con la Strategia comunitaria per l'occupazione, che sembra andare nella direzione di una flessibilità "mite" (Caruso 2000b; Scarponi 2002; Lo Faro 2000, p. 611), come appare anche evidente dagli orientamenti annuali in materia di occupazione³.

2. Se questa è la prospettiva che deve fare da sfondo all'analisi, appare necessario, in primo luogo, esaminare il significato del concetto di "volontarietà" nel ricorso al lavoro a tempo parziale.

Secondo la legge delega, il requisito della volontarietà si traduce nell'affidare al (mero) consenso del lavoratore l'aggiunta di dosi di flessibilità ulteriori rispetto alla stipula del *part-time* di tipo "rigido" (lett. a e b dell'art. 3, co. 1). Le previsioni citate costituiscono infatti la traduzione delle affermazioni del Libro Bianco, secondo le quali "non si vede perché le parti, a livello individuale, non possano accordarsi anche sulla elasticità della durata della prestazione dedotta in contratto e non già soltanto sulla flessibilità della collocazione temporale" (con riguardo alle clausole flessibili) e che "l'istituto della 'denuncia' debba senz'altro essere superato, al fine di rispettare pienamente la libertà contrattuale delle parti. Volontarietà, insomma, in questa accezione significa semplicemente consegna all'autonomia contrattuale delle parti della disciplina del singolo contratto *part-time*, con un arretramento e della norma indelegabile e del controllo sindacale (in tale prospettiva si v. Russo 2003, p. 83 ss.).

Ciò significa, da un lato, incentivare alla disapplicazione del contratto collettivo, qualora il datore di lavoro ritenga di poter più agevolmente ottenere il consenso individuale (specie in sede di conclusione del contratto) sia sulle clausole elastiche che sul lavoro supplementare.

Sotto diverso profilo, una modifica della disciplina del *part-time* che accogliesse una simile interpretazione dovrebbe eliminare il requisito del consenso del lavoratore nell'ipotesi in cui il datore di lavoro applichi un contratto collettivo (in tal senso Tiraboschi 2003, p. 51). L'art. 3, lett. a e b, della legge delega sembra infatti richiedere il consenso solo in carenza di apposita previsione della contrattazione collettiva (Liso 2002b, p. 21). Si tratterebbe, nel caso del lavoro supplementare, di un ritorno indietro

³ Per esempio, gli orientamenti per l'occupazione per il 2002 insistono sulla necessità che gli Stati membri esaminino la possibilità di "contemplare nella normativa nazionale tipologie contrattuali più flessibili" e facciano "in modo che coloro che lavorano con nuovi contratti di tipo flessibile godano di una sicurezza adeguata e di una posizione occupazionale più elevata, compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori" (parte III, punto 1.4).

rispetto al d.lgs. 61/2000 che, com'è noto, richiede sia il consenso individuale sia il consenso collettivo (cfr. Bavaro 2002, spec. p. 42 ss.; Alessi 2001, p. 83 ss.). L'impressione è confermata dal decreto attuativo che, all'art. 46, prevede la necessità del consenso del lavoratore solo allorché la prestazione di lavoro supplementare non sia "prevista e regolamentata dal contratto collettivo", che può essere anche di livello territoriale o aziendale. La conseguenza è che il datore di lavoro che applichi un contratto collettivo⁴ potrà, in presenza delle causali giustificative individuate dal medesimo contratto, richiedere al lavoratore lo svolgimento del lavoro supplementare e considerare inadempimento l'eventuale rifiuto opposto dal lavoratore, salva la presenza di un giustificato motivo.

L'altra declinazione della volontarietà secondo la legge delega è l'estensione delle forme flessibili ed elastiche, nonché della possibilità di svolgere lavoro supplementare, anche ai contratti a tempo parziale a termine. Il d.lgs. 276/2003, infatti, oltre a prevedere l'abrogazione dell'art. 3, co. 13, d.lgs. 61/2000, precisa che l'effettuazione di prestazioni supplementari è ammessa "nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato" (art. 46, co. 1, lett. d) e che l'inserzione di clausole flessibili ed elastiche è possibile anche nelle ipotesi di contratto a termine.

Il significato di volontarietà accolto dalla Direttiva CE, in realtà, sembra ben diverso, così come quello accolto dalla Convenzione OIL. In quelle previsioni, volontarietà significa genuinità del consenso del lavoratore, ovvero l'accertamento che il lavoro *part-time* sia stato davvero "liberamente scelto" (così Castelvetti 2003, p. 473). Tra l'altro, né la Direttiva né la Convenzione si occupano delle clausole elastiche o del lavoro supplementare: collegare alla volontarietà la disciplina di questi due aspetti del *part-time* sembra, dunque, quanto meno azzardato.

La soluzione al problema, piuttosto diffuso secondo le statistiche, è tutt'altro che semplice e deve tener conto delle particolarità del lavoro *part-time*. Garantire la volontarietà del ricorso al tempo parziale potrebbe significare, ad esempio, prevedere la possibilità di passaggio da *full-time* a *part-time* e viceversa a richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze dell'impresa (in tal senso Scarponi 1999, p. 421). Emblematica è a tal proposito, la disciplina adottata in Germania, che prevede che il passaggio costituisca un diritto del lavoratore, all'esercizio del quale il datore di lavoro può opporre solo gravi esigenze organizzative⁵. In tal senso si muove anche

⁴ Ritengo necessaria, in proposito, l'integrale applicazione del contratto collettivo da parte del datore di lavoro che richieda lo svolgimento di lavoro supplementare sulla base di quel contratto. Sotto questo profilo, mi sembra inaccettabile l'opinione di Russo 2003, p. 85 secondo il quale il datore di lavoro potrebbe adottare "le condizioni e le modalità previste da un contratto collettivo in materia di lavoro supplementare" senza dover necessariamente applicare per intero il medesimo contratto collettivo. A tacere del contrasto della ricostruzione con la tradizionale interpretazione di simili rinvii dalla legge al contratto collettivo, se così fosse, infatti, il datore di lavoro potrebbe volta per volta scegliere il contratto più "conveniente" dal punto di vista della disciplina del lavoro supplementare.

⁵ In particolare, l'art. 8 della legge 21 dicembre 2000 prevede che il datore di lavoro possa respingere la domanda di riduzione dell'orario di lavoro solo se la stessa può, una volta accolta, "recare danni essenziali all'organizzazione, allo svolgimento del lavoro o alla sicurezza dell'azienda ovvero procurare spese sproporzionate. L'art. 9 prevede l'obbligo di accettare la richiesta di pro-

il d.lgs. n. 61/2000, là dove nell'art. 5, intitolato non a caso "tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale", accanto ai classici incentivi economici, prevede il diritto di precedenza dei lavoratori *part-time* rispetto alle nuove assunzioni a tempo pieno, ed il diritto dei lavoratori *full-time* ad essere informati sulle occasioni di lavoro a tempo parziale: si tratta di aspetti criticati impietosamente dal Libro Bianco. Il fatto, fra l'altro, che la previsione in materia della Direttiva 97/81/CE sia "ben più temperata" (Tiraboschi 2003, p. 54) non comporta affatto che il nostro legislatore sia obbligato a modificare la disciplina interna, attenuandone la portata, e ciò proprio in virtù della clausola di non regresso. Anche sotto questo profilo, invece, lo schema di d.lgs. introduce una modifica peggiorativa della posizione del lavoratore, là dove prevede che il diritto di precedenza possa essere previsto dal contratto *individuale* di lavoro. La norma si muove nell'ottica della consegna all'autonomia negoziale delle parti della disciplina del rapporto di lavoro, di cui si è detto sopra, che trascura, tuttavia, la considerazione dell'effettiva capacità negoziale del lavoratore e, quindi, dei suoi interessi.

La volontarietà nel *part-time* significa inoltre garantire, anche in corso di rapporto, che il lavoratore non possa essere licenziato per il suo rifiuto di passare al tempo pieno o, al contrario, al tempo parziale (Roccella, Treu 2002, p. 172), garanzia anch'essa apprestata dal d.lgs. 61/2000 (sul punto si v. Brollo 2001b, p. 128 ss.; Russo, Tiraboschi 2000, p. 109) e mantenuta dal d.lgs. 276/2003.

3. Tutelare la libertà di prestazione del consenso nel ricorso al *part-time*, poi, implica la considerazione delle motivazioni che spingono il lavoratore a scegliere un orario ridotto, ed in particolare l'esigenza della libera disponibilità del tempo di non lavoro, finalizzata principalmente al lavoro di cura.

Si tratta di motivazioni che la nostra Corte costituzionale ha mostrato inequivocabilmente di voler valorizzare, nella ormai storica sentenza sulle clausole elastiche del 1992⁶, là dove ha sottolineato la "destinazione" del *part-time* al soddisfacimento di interessi diversi del lavoratore, siano essi la possibilità di "integrare il reddito lavorativo ricavato dal rapporto a tempo parziale" ovvero il contemperamento dell'attività lavorativa "con quegli impegni di assistenza familiare che ancor oggi gravano di fatto prevalentemente sulla donna". In quell'occasione, la Corte ha sottolineato come le esigenze suddette verrebbero completamente "obliterate ove fosse consentito pattuire la variabilità unilaterale della collocazione temporale della prestazione lavorativa". Il fondamento della pronuncia è stato individuato dalla Corte costituzionale nell'art. 36 Cost, perché l'impossibilità di programmare l'utilizzazione del tempo di non lavoro avrebbe impedito al lavoratore il conseguimento, attraverso un altro rapporto di lavoro, della retribuzione sufficiente. A ben guardare, tuttavia, la Corte

lungamento dell'orario del dipendente *part-time* "tranne quando vi sono motivi aziendali importanti" oppure richieste di altri lavoratori *part-time*. La legge in parola è pubblicata in *Dir. rel. ind.*, 2001, p. 201 ss., con nota introduttiva di M. Tiraboschi.

⁶ Corte Cost. 15 maggio 1992 n. 210, in *Foro It.*, 1992, I, c. 3232, con nota di A. Alaimo; in *Riv. it. dir. lav.*, II, p. 731, con nota di P. Ichino; in *Giur. it.*, 1993, I, 1, c. 277 ss., con nota di M. Brollo.

ha sottolineato come l'inammissibilità di clausole elastiche che lascino al mero arbitrio del datore di lavoro l'individuazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa si fondi anche su esigenze *diverse* dalla possibilità di integrazione del reddito, quali la necessità di far fronte ad "impegni di assistenza familiare". Da questo punto di vista, clausole del tipo descritto dalla Corte si potrebbero porre in contrasto non solo con l'art. 36, ma anche con l'art. 37 Cost., nella parte in cui prevede che il lavoro debba consentire alla donna lavoratrice l'adempimento "della sua essenziale funzione familiare" (sull'art. 37 Cost. si vv., per tutti, Treu 1979; Ballestrero 1979). La norma citata, infatti, potrebbe rivelare un'insospettata modernità ove la si intendesse non più riferita esclusivamente alla donna, e quindi collegata strettamente all'evento "biologico" della maternità, ma più in generale ai genitori ed all'allevamento dei figli (qualche indicazione in tal senso si trova già in Treu 1979, p. 170). Del resto, in questa direzione spinge lo stesso diritto comunitario: penso in particolare alla direttiva sui congedi parentali e al suo recepimento in Italia, avvenuto con la legge 8 marzo 2000 n. 53, ma anche ad alcune osservazioni svolte dalla Corte di giustizia proprio in occasione di una controversia avente ad oggetto il lavoro ad orario ridotto⁷ (sul punto rinvio a Alessi 1999, p. 238).

Fra l'altro, nel contratto di lavoro *part-time* la possibilità di conciliare lavoro e tempi di vita assume una pregnanza maggiore che nel lavoro a tempo pieno, essendo spesso la ragione *determinante* nella scelta di un'attività lavorativa ridotta, che acquista rilievo (anche) giuridico sia attraverso le previsioni della Direttiva, di cui si è fatto cenno sopra, sia, per quanto riguarda il diritto interno, attraverso le norme costituzionali richiamate. Ed è proprio sulla base di quelle previsioni che si giustifica una disciplina della flessibilità della prestazione nel *part-time* (mi riferisco sia al lavoro supplementare che alle clausole elastiche) fondata sia sull'autorizzazione collettiva che sul consenso individuale del singolo lavoratore, consenso reso "libero" dalla previsione del divieto di licenziamento a causa del rifiuto di prestare lavoro supplementare e dal diritto di ripensamento nel caso del patto di elasticità (così Castelvetti 2003, p. 474). Per questa ragione, l'eliminazione del "diritto di ripensamento", prevista dall'art. 46, lett. m del d.lgs. 276/2003, costituisce un significativo arretramento rispetto alla garanzia della volontarietà del ricorso al *part-time* flessibile. L'inserzione nel contratto individuale delle clausole di flessibilità, che diverrà possibile anche senza il filtro costituito dal contratto collettivo, è già diventata praticamente di stile; se si pensa, poi, che tali clausole potranno riguardare sia la collocazione temporale che la durata dell'orario di lavoro, si comprende come l'eliminazione del diritto di ripensamento condanni il lavoratore ad una perenne soggezione alle richieste di flessibilità del datore di lavoro. Non mi pare, dunque, che si possa parlare di "una prospettiva di corretta valorizzazione dell'autonomia contrattuale delle parti" (Russo 2003, p. 87).

4. Un altro aspetto che mi preme sottolineare è che la direttiva, oltre a prevedere che la diffusione del *part-time* va incentivata in modo tale da tener conto degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro, sottolinea con forza che la disciplina del *part-time* deve "assicurare la soppressione delle discriminazioni nei confronti dei

⁷ Si v. Corte di giustizia CE 17 giugno 1998, C-243/95, *Hill*, in *Dir. prat. lav.*, 1998, p. 2486 ss.

lavoratori a tempo parziale". Le due previsioni non possono essere lette separatamente. Incentivare la diffusione del *part-time* assicurando l'eliminazione delle discriminazioni di cui possono essere oggetto i *part-timers* vuol dire, ad esempio, fare in modo che tutti i livelli professionali siano accessibili ai suddetti lavoratori. Penso, in particolare, alla dirigenza, o, comunque, ai livelli più elevati della gerarchia aziendale.

Ciò significa, in primo luogo, rendere accessibili ai lavoratori a tempo parziale le iniziative formative organizzate dal datore di lavoro alle stesse condizioni dei lavoratori a tempo pieno, secondo quanto emerge dalla giurisprudenza comunitaria⁸. Opportunamente pertanto sia la direttiva che il d.lgs. 61/2000 prevedono la piena parità dei lavoratori a tempo parziale rispetto alle iniziative di formazione professionale. Ma non si tratta solo di questo. La formazione senza la concreta possibilità di accesso alle qualifiche superiori è svuotata di significato. Per questo dovrebbero essere incoraggiate politiche di gestione del personale volte a permettere l'accesso alle qualifiche più elevate ai *part-timers*. In Italia la previsione più rispondente agli obiettivi della direttiva è quella dell'art. 57, l. 662/1996, che prevede che nelle pubbliche amministrazioni il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere costituito per tutti i profili professionali dei dipendenti. Nel lavoro privato, in assenza di una norma analoga, occorre ricordare che il mancato accesso dei *part-timers* alle qualifiche più elevate può configurare, nella stragrande maggioranza dei casi, una discriminazione indiretta, che certo può essere giustificata da ragioni organizzative, ma niente affatto generiche, come insegna la giurisprudenza della Corte di giustizia.

5. Per quanto riguarda, infine, gli incentivi "classici", di tipo cioè economico, la legge delega non "inventa" nulla, ma si limita a ripresentare l'utilizzazione del contratto di lavoro a tempo parziale per facilitare l'inserimento di giovani nel mondo del lavoro, attraverso la staffetta con lavoratori prossimi alla pensione. Si tratta di uno strumento che è stato utilizzato dal legislatore fin dal 1984⁹, ma che ha dato risultati tutto sommato piuttosto modesti. Nella disciplina di queste forme di incentivazione occorrerà, tuttavia, tener conto della disciplina comunitaria sugli aiuti di stato all'occupazione, contenuta nel regolamento (CE) 2204/2002 del 12 dicembre 2002, che individua alcune categorie di lavoratori che possono essere destinatari di misure di incentivazione e definisce la nozione di "aiuto di Stato" (sulla complessa questione degli aiuti di Stato all'occupazione si v. Tiraboschi 2002a). È nota a tutti la vicenda degli incentivi connessi ai contratti di formazione e lavoro, pertanto non mi soffermerò su questo profilo¹⁰. Si può solo segnalare che il d.lgs. 276/2003 attuativo della delega rinvia, sul punto, all'emananda riforma degli incentivi all'occupazione (art. 46, lett. n).

6. La questione rilevante, a questo punto, è la risposta alla domanda iniziale: la nuova disciplina del *part-time*, quale risulta dalla legge-delega e dal decreto legislativo

recentemente approvato, costituisce o meno un passo indietro rispetto alla disciplina precedente? E, se sì, ciò comporta una violazione del diritto comunitario, cioè la violazione della clausola di non regresso contenuta nella direttiva 97/81/CE?

Si può rilevare, a tal proposito, come la legge-delega e il d.lgs. 276/2003 sembrano comportare un arretramento, quanto a tutela del lavoratore, rispetto alla disciplina contenuta nel d.lgs. 61/2000. È vero che il principio di non regresso non impedisce qualunque modifica della disciplina vigente (Delfino 2002, p. 495), ma occorre ricordare che la Corte costituzionale, nella sentenza che ha deciso per l'inammissibilità del referendum sul *part-time*, ha sottolineato che "in ragione della direttiva non può essere giustificato alcun regresso rispetto alla situazione vigente in ciascuno stato membro per quanto riguarda il livello generale di protezione dei lavoratori nell'ambito coperto dall'accordo"¹¹. Come si è cercato di argomentare, l'approvazione del d.lgs. attuativo della delega implicherebbe un passo indietro quanto alla tutela della volontarietà del ricorso al lavoro a tempo parziale apprestata dal d.lgs. 61/2000. Il rilievo dei valori costituzionali coinvolti dalla disciplina del *part-time* dovrebbe invece indurre il legislatore a rivedere le strategie di incentivazione alla luce delle indicazioni provenienti (anche) dal diritto comunitario.

⁸ Si v. Corte di giustizia CE 4 giugno 1992, C-360/90, *Boetel*, in *Racc.*, 1992, p. I-3589 ss.

⁹ Cfr. l'art. 2, co. 5, l. 863/1984; l'art. 19, l. 223/1991; l'art. 1, co. 185-287, l. 662/1996.

¹⁰ Per la documentazione relativa alla questione degli incentivi connessi ai contratti di formazione e lavoro rinvio al Dossier "Aiuti di Stato e occupazione" curato da A. Lo Faro sul sito Labour Web, all'indirizzo: <http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/dossier.htm>.

¹¹ Corte cost. 7 febbraio 2000 n. 45, in *Riv. giur. lav.*, 2000, I, p. 171 ss.