

---

---

## *Notizie sugli autori*

---

---

MIRKO ALTIMARI è dottore di ricerca in diritto del lavoro e relazioni industriali nell'Università Cattolica del S. Cuore – Sede di Milano

MARINA BARBINI è ricercatrice presso REF Ricerche

ANDREA BOLLANI è professore associato in diritto del lavoro nell'Università di Pavia

STEFANO MARIA CORSO è dottore di ricerca in diritto dell'impresa nell'Università Bocconi di Milano

MATTEO CORTI è ricercatore di diritto del lavoro nell'Università Cattolica del S. Cuore – Sede di Milano

CARLO DELL'ARINGA è professore emerito di economia politica nell'Università Cattolica del S. Cuore – Sede di Milano

FRANCESCA DE MICHIEL è dottoranda di ricerca in diritto del lavoro e delle relazioni industriali nell'Università di Pavia

FEDELE DE NOVELLIS è partner di REF Ricerche e professore a contratto di economia politica nell'Università Cattolica del S. Cuore – Sede di Milano

SCILLA FAGNONI è dottore di ricerca in diritto del lavoro e relazioni industriali nell'Università Cattolica del S. Cuore – Sede di Piacenza

VINCENZO FERRANTE è professore ordinario nell'Università Cattolica del S. Cuore – Sede di Milano

MARCO LAI è professore a contratto di diritto e sicurezza del lavoro nell'Università degli Studi di Firenze e responsabile dell'area giuslavoristica presso il Centro Studi Nazionale Cisl

MARIELLA MAGNANI è professore ordinario di diritto del lavoro nell'Università di Pavia

ANTONELLA OCCHINO è professore associato di diritto del lavoro nell'Università Cattolica del S. Cuore – Sede di Milano

ANGELO PANDOLFO è professore ordinario di diritto del lavoro e della previdenza nell'Università "La Sapienza" di Roma

PASQUALE PASSALACQUA è professore associato di diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale

VALERIA PIETRA è dottore di ricerca in diritto del lavoro e relazioni industriali nell'Università di Pavia

CARMINE RUSSO è professore a contratto di diritto del lavoro nell'Università "Magna Graecia" di Catanzaro e direttore IRSI

TIZIANO TREU è professore emerito di diritto del lavoro nell'Università Cattolica del S. Cuore

ARMANDO TURSÌ è professore ordinario di diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Milano

PIER ANTONIO VARESI è professore ordinario di diritto del lavoro nell'Università cattolica del S. Cuore – Sede di Piacenza

---

---

## *Presentazione*

---

---

Il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, intende dare attuazione all'art. 1, comma 7 della legge-delega 10 dicembre 2014, n. 183 che, «allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva», delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi, di cui uno «recante un testo semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro».

Esso peraltro tiene in conto quanto previsto dalle lett. a), b), d), e), h), i) dello stesso comma 7, che recano i principi e criteri direttivi della delega: individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, in funzione di «semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali»; promuovere «in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro, rendendolo più conveniente, rispetto agli altri tipi di contratto, in termini di oneri diretti e indiretti»; rafforzare «gli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro»; rivedere «la disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche ...»; estendere «il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale rideterminazione contributiva di cui all'articolo 72, comma 4, ultimo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276»; abrogare «tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative».

Sulla coerenza tra i principi e i criteri direttivi contenuti nella legge n. 183/2014

e il testo del d.lgs. n. 81/2015 si dirà partitamente nei singoli contributi. Qui si deve osservare che l'ampio programma di riforma del mercato del lavoro attuato attraverso il *Jobs Act* – e consistente, oltre che nella legge-delega, in otto decreti legislativi – ruota attorno al testo in esame, giacché esso ha l'ambizione di disegnare la nuova tassonomia dei contratti di lavoro attorno a cui si dispone, a raggera, l'intero programma di riforma. Un programma imperniato non solo sulla riscrittura delle tutele nei rapporti di lavoro ma anche, e in stretta connessione, sulla revisione delle tutele nel mercato del lavoro.

Il binomio «tutele nel rapporto/tutele nel mercato» rimasto asfittico per almeno vent'anni – nel senso che alle riforme più compiute del diritto del lavoro, discusse, e con fervore, a partire almeno dagli anni Novanta nel dibattito scientifico, non si è dato seguito o si è dato un seguito molto parziale e limitato – ora sembra aver trovato uno sbocco nel c.d. *Jobs Act*, che dovrebbe dare una svolta decisiva al nostro diritto del lavoro proprio nelle due proiezioni indicate.

Non è inopportuno ricordare il momento e le ragioni della connessione, fino ad un certo punto non affatto scontata, tra «tutela nel rapporto» e «tutela nel mercato». Essa è tributaria del concetto di «flessicurezza» (o *flexicurity*): un concetto di ascendenza europea, a sua volta originato dalle sfide che propongono all'Europa dapprima lo sviluppo tecnologico e, successivamente, la globalizzazione (senza contare la crisi economico-finanziaria che ha scosso fin dalle fondamenta tutte le istituzioni che ci governano).

Nonostante il concetto di flessicurezza sia sottoposto a critica, in quanto ritenuto fumoso, anzi più una parola che un concetto, non abbiamo trovato ancora nulla di meglio. Si può criticare la politica dei due tempi (prima flessibilità e poi sicurezza) ma non sembra ci siano strade alternative a quella indicata. Nel quadro europeo non ci sono alternative al modello di *flexicurity* ed invero non si vede alcun Paese che torni indietro significativamente sulle politiche di flessibilità. Per quanto riguarda l'Italia, semmai va sottolineato che a scelte coraggiose e con efficacia immediata relative alle «politiche passive» non corrispondono ancora certezze e garanzie di effettività per quanto riguarda le «politiche attive» (almeno fino alla definitiva conferma della riforma costituzionale).

\* \* \*

Il decreto legislativo ha un impianto interessante, a metà strada tra un codice – di cui forse può costituire l'archetipo o l'ossatura – ed un Testo Unico.

Rispetto a quanto ventilato nel dibattito che ha accompagnato la gestazione del *Jobs Act*, non è chiaramente leggibile nella legge n. 183/2014 la delega alla redazione di un Codice unico semplificato del lavoro – secondo le proposte avanzate nel dibattito accademico ed anche in sede parlamentare – volto a far fronte al fenomeno della complessità, dispersione e, quindi, inconoscibilità del diritto del lavoro. La legge-delega, infatti, fa riferimento ad uno o più decreti legislativi di

cui «uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro» (art. 1, comma 7), in cui sembra più facile leggere il riferimento ad un (eventuale) disboscamento/riscrittura delle tipologie contrattuali conosciute nel nostro sistema.

Tra l'altro, l'idea di far confluire tutto il diritto del lavoro in un codice del lavoro non sembra oggi realistica. Molto più realistica è l'ipotesi di adottare discipline organiche parziali, come è stato fatto, in parte, per la Cassa integrazione guadagni (cfr. il d.lgs. n. 148/2015), ed anche per il c.d. «codice dei contratti» (il d.lgs. n. 81 qui commentato).

\* \* \*

L'art. 1, con cui si apre il decreto legislativo, è invero in parte mendace nella parte in cui prevede che «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro», perché il legislatore non cancella – né avrebbe potuto farlo – i contratti di lavoro «flessibili», di cui viene solo aggiornata la disciplina, con intento semplificatore (l'unico istituto scomparso dalla regolazione legislativa, ma non dalla possibilità di utilizzazione, è il c.d. lavoro ripartito).

L'affermazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato quale forma comune di rapporto di lavoro non è affidata ad interventi dirigitici, ma, per così dire, a tecniche promozionali, ossia l'introduzione di una dose maggiore di flessibilità funzionale e in uscita nella regolazione del rapporto e l'attribuzione del consistente sgravio contributivo previsto per i contratti di lavoro instaurati entro il 2015, poi confermato, sia pure con limiti, per le assunzioni attuate nel 2016. E ciò in coerenza con la pluralità di modelli di lavoro ormai immanente nella realtà economico-sociale.

Il decreto legislativo va valutato positivamente sotto il profilo della tecnica legislativa adottata e della semplificazione che arreca. Pur riducendo in generale, rispetto al passato, l'interazione tra legge e contrattazione, questa non viene mortificata, giacché il decreto continua a rinviare all'autonomia collettiva snodi importanti nella disciplina dei contratti di lavoro.

Sotto il profilo degli effetti sul mercato del lavoro, il nuovo quadro normativo, valutato nel suo insieme, presenta un bilancio interessante. Pure tenendo conto delle innegabili incertezze derivanti dalle difficoltà di conciliazione delle basi informative (su cui v. il contributo di Dell'Aringa, Barbini, De Novellis), emergono comunque alcuni fenomeni da sottolineare: il significativo incremento nel 2015 (in valore assoluto ed in percentuale sul totale delle assunzioni) delle assunzioni con contratto a tempo indeterminato; la riconducibilità di questo incremento alla trasformazione di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato; la vitalità del contratto a tempo determinato anche nel nuovo quadro normativo, dimostrata dal fatto che il numero delle assunzioni con questo tipo di

contratto rimane sostanzialmente inalterato; la riduzione (del 10,2% secondo i dati Istat), del numero dei lavoratori non subordinati, in consonanza con gli obiettivi perseguiti dal legislatore.

Tuttavia, evidentemente, solo la sistematica osservazione dell'andamento dei dati occupazionali nel corso dei prossimi anni ci potrà dire se il decreto in esame, in combinazione con gli altri interventi normativi che completano il quadro riformatore, condurrà ad esiti equilibrati di disciplina delle ormai variegata forme di lavoro nell'interesse (anche) altrui.

M. M. – A. P. – P.A. V.

---

---

## *Autonomia, subordinazione, coordinazione (artt. 1, 2, 52, 55, d.lgs. n. 81/2015)*

di *Mariella Magnani*

---

---

SOMMARIO: 1. L'habitat culturale e normativo della riforma. – 2. La prima fase del *Jobs Act*. – 3. La seconda fase del *Jobs Act* e la centralità sistematica del c.d. Codice dei contratti. – 4. Struttura e contenuti del Codice dei contratti. – 5. *Segue*: le innovazioni in materia di collaborazione coordinata e continuativa e associazione in partecipazione. – 6. La riespansione del lavoro autonomo coordinato e continuativo a tempo indeterminato. – 7. ... e i suoi nuovi condizionamenti: il lavoro eterorganizzato. – 8. La distinzione tra eterorganizzazione e coordinamento. – 9. Le esclusioni. – 10. *Segue*: le attuali declinazioni contrattuali dell'art. 2, comma 2. – 11. Il regime transitorio. – 12. La (persistente) finalità antielusiva della nuova normativa. – 13. Proiezioni future: verso uno Statuto del lavoro autonomo.

### *1. L'habitat culturale e normativo della riforma.*

È ormai comune la constatazione che il nostro diritto del lavoro sta conoscendo una trasformazione profonda, anche se le coordinate di fondo di questa trasformazione non sono ancora chiaramente decifrabili<sup>1</sup>. Il rilievo è comune e fondato: l'operazione di riforma compiuta con il *Jobs Act* (ed in parte ancora da compiere: basti pensare ai decreti attuativi della riforma dei servizi per l'impiego e a quanto, della legge-delega, è rimasto incompiuto: il salario minimo legale) è profonda e complessa sicché, a volerne comprendere il senso (la direzione), non ci si può arrestare alla considerazione di un solo istituto, che va collocato nel contesto complessivo del programma di riforma.

Il centro, o il punto iniziale, della nostra riflessione come giuristi è inevitabilmente il c.d. Codice dei contratti (d.lgs. n. 81/2015), ma non si può ignorare l'habitat culturale e normativo in cui esso si colloca.

---

<sup>1</sup> Cfr. M.V. BALLESTRERO, *La riforma del lavoro: questioni di costituzionalità*, in *Lav. dir.*, 2015, p. 39 ss.

In particolare non si può ignorare che la riscrittura delle tutele nei rapporti di lavoro si accompagna ad una revisione delle tutele nel mercato del lavoro. Il binomio «tutele nel rapporto/tutele nel mercato» rimasto asfittico per almeno vent'anni – nel senso che alle riforme più compiute del diritto del lavoro, discusse, e con fervore, a partire almeno dagli anni Novanta nel dibattito scientifico, non si è dato seguito o si è dato un seguito molto parziale e limitato – ha ora trovato uno sbocco nel c.d. *Jobs Act*, che dovrebbe dare una svolta decisiva al nostro diritto del lavoro proprio nelle due proiezioni indicate.

Non è inopportuno ricordare il momento e le ragioni della connessione, fino ad un certo punto non affatto scontata, tra «tutela nel rapporto» e «tutela nel mercato». Essa è tributaria del concetto di «flessicurezza» (o *flexicurity*): un concetto di ascendenza europea, a sua volta originato dalle sfide che pongono all'Europa dapprima lo sviluppo tecnologico e, successivamente, la globalizzazione (senza contare la crisi economico-finanziaria che ha scosso fin dalle fondamenta tutte le istituzioni che ci governano).

Per usare le parole della comunicazione della Commissione europea al Consiglio e al Parlamento europeo (Verso principi comuni di flessicurezza. Posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza) del 2007<sup>2</sup>: «Nel complesso la globalizzazione rappresenta un'occasione per la crescita e l'occupazione, ma i cambiamenti che essa reca con sé richiedono risposte rapide da parte delle imprese e dei lavoratori [...] l'Europa non si sta adeguando come potrebbe agli shock cui è esposta la sua economia». «Le imprese, soprattutto le piccole e le medie, devono essere in grado di adattare la loro forza lavoro al cambiamento delle condizioni economiche». «I singoli hanno sempre più bisogno di sicurezza dell'occupazione piuttosto che di sicurezza del posto di lavoro»<sup>3</sup>. Poi ci si avventura anche ad indicare le politiche attraverso le quali realizzare la strategia di flessicurezza; in sintesi, forme contrattuali flessibili e affidabili mediante una normativa del lavoro, contrattazioni collettive e un'organizzazione del lavoro moderne, strategie integrate di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, efficaci politiche attive del mercato del lavoro che aiutino le persone a far fronte ai cambiamenti rapidi e riducano i periodi di disoccupazione, sistemi moderni di sicurezza sociale che forniscano un adeguato supporto al reddito, incoraggino l'occupazione e agevolino la mobilità sul mercato del lavoro.

Nonostante il concetto di flessicurezza sia sottoposto a critica, in quanto ritenuto fumoso, anzi più una parola che un concetto, non abbiamo trovato ancora nulla di

---

<sup>2</sup> Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, COM(2007)359 def., 27 giugno 2007. Ma si vedano anche i *Key policy messages from the Peer Review on 'Flexicurity'* del 20-21 novembre 2014, elaborati dalla Commissione nell'ambito del *Mutual Learning Programme*.

<sup>3</sup> Nel panorama italiano, è la stessa diagnosi effettuata nel *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia* del 2001: «il progresso tecnologico così come i mutamenti nelle condizioni [del] mercato [hanno], negli ultimi decenni, modificato profondamente l'ambiente nel quale le imprese si trovano ad operare. Si è così determinata una crescente necessità di reagire con maggiore flessibilità ai cambiamenti sul fronte dell'offerta e della domanda, mentre gli sviluppi tecnologici hanno consentito alle imprese di introdurre modalità nuove e più flessibili nell'organizzazione dei processi produttivi».

meglio. Si può criticare la politica dei due tempi (prima flessibilità e poi sicurezza) ma non sembra ci siano strade alternative a quella indicata. Nel quadro europeo non ci sono alternative al modello di *flexicurity* e, nonostante dichiarazioni bellicose, specie da parte di alcuni Governi di sinistra, non si vede alcun Paese che torni indietro significativamente sulle politiche di flessibilità<sup>4</sup>.

## 2. La prima fase del Jobs Act.

Per illustrare la complessità della riforma, che va sotto il nome di *Jobs Act*, è possibile scandirla in più fasi.

La prima fase del *Jobs Act* è stata quella sul contratto a termine, con la dilatazione della c.d. acausalità del contratto a tempo determinato fino a 36 mesi, addirittura attraverso un decreto-legge (d.l. n. 34/2014, convertito nella legge n. 78/2014), con lo scopo di dare una fiammata alle nuove assunzioni. La disciplina del contratto a termine poi, però, è stata sostanzialmente confermata dal d.lgs. n. 81/2015.

Non c'è da stupirsi perché, se si muove dal presupposto, avallato dalla teoria economica, che una certa quota di contratti di lavoro non standard, in particolare a termine, sia ormai immanente o strutturale nel sistema<sup>5</sup>, il problema della protezione sociale dei lavoratori coinvolti in queste forme di lavoro concerne l'integrazione del reddito e la conseguente copertura previdenziale, e la formazione professionale, in modo da mantenerne inalterate ed anzi aumentarne le capacità professionali. Dunque, più che adottare un'ottica punitiva nei confronti del contratto a termine, si tratta di prevenirne gli «abusi», in modo che il lavoratore non cada nella trappola della precarietà e, comunque, garantire che i lavoratori non standard siano tutelati sul piano del sostegno del reddito e di tutti gli altri strumenti che facilitino le transizioni da un impiego ad un altro. Ci si può domandare se con il decreto sulla Nاسpi<sup>6</sup> ci si stia muovendo, per questo segmento, nella linea della flessicurezza che richiede di promuovere, appunto, insieme alla flessibilità, la sicurezza del reddito e dell'occupazione. E ancor più ci si può domandare se la riforma dei servizi per l'impiego, attuata con il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150, sarà all'altezza delle aspettative<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> Cfr. T. TREU, *Le istituzioni del lavoro nell'Europa della crisi*, in *Giornale dir. lav. e rel. ind.*, 2013, p. 597 ss.

<sup>5</sup> E ciò sembrerebbe confermato dai dati del Ministero del lavoro, dell'Inps e dell'Istat che convergono nel segnalare la crescita degli occupati a tempo indeterminato (+ 34,6% ad agosto 2015 rispetto all'anno precedente, secondo i dati Inps e del Ministero del lavoro), senza che sia diminuita la quota di assunzioni a termine, semmai lievemente incrementata (+ 1,3% ad agosto 2015 rispetto all'anno precedente).

<sup>6</sup> Cfr. il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22.

<sup>7</sup> Per un primo commento sulle novità introdotte dal decreto cfr. P. ICHINO, *Un bilancio dei decreti attuativi: i punti deboli delle nostre politiche attive del lavoro* (intervista a cura di R. Bisceglie), in *www.pietroichino.it*, 4 settembre 2015; ID., *Politiche attive del lavoro: ne saremo capaci?* (intervista a cura di A. Giorgiutti), *ivi*, 11 settembre 2015.

### 3. La seconda fase del Jobs Act e la centralità sistematica del c.d. Codice dei contratti.

La seconda fase del *Jobs Act* è stata segnata dalla legge-delega 10 dicembre 2014, n. 183, e dalla gragnuola dei decreti legislativi da essa previsti, che rappresentano il più ampio programma di riforma del diritto del lavoro attuato dopo lo Statuto dei lavoratori (rimane fuori la materia, controversa, della rappresentanza sindacale).

Per ordinare questa gragnuola di provvedimenti legislativi<sup>8</sup>, è necessario partire dal d.lgs. n. 81/2015 contenente la «disciplina organica dei contratti di lavoro», perché esso ci delinea la nuova tassonomia dei rapporti di lavoro, attorno a cui si dispone, a raggera, l'intero programma di riforma.

Il decreto legislativo ha un impianto interessante, a metà strada tra un codice – di cui forse può costituire l'archetipo o l'ossatura – ed un Testo Unico.

Come ho già avuto modo di osservare<sup>9</sup>, rispetto a quanto ventilato nel dibattito che ha accompagnato la gestazione del *Jobs Act*, non è chiaramente leggibile nella legge n. 183/2014 la delega alla redazione di un Codice unico semplificato del lavoro – alla Ichino per intenderci<sup>10</sup> – volto a far fronte al fenomeno della complessità, dispersione e quindi inaccessibilità del diritto del lavoro. La legge-delega, infatti, fa riferimento ad uno o più decreti legislativi di cui «uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro» (art. 1, comma 7, legge n. 183/2014), in cui sembra più facile leggere il riferimento ad un (eventuale) disboscamento/riscrittura delle tipologie contrattuali conosciute nel nostro sistema.

Tra l'altro, l'idea di far confluire tutto il diritto del lavoro in un codice del lavoro non sembra oggi realistica: non siamo nell'epoca delle codificazioni. Molto più realistica l'ipotesi di adottare discipline organiche parziali, come è stato fatto, in parte, per la Cassa integrazione guadagni, istituto caratterizzato da tale stratificazione normativa che, per individuarne la disciplina, si doveva addirittura risalire al decreto legislativo luogotenenziale n. 788/1945<sup>11</sup>, ed anche per il c.d. Codice dei contratti.

---

<sup>8</sup> Si tratta dei d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22; d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23; d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80; d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81; d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148; d.lgs. 14 settembre 2015, n. 149; d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150; d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151.

<sup>9</sup> Cfr. M. MAGNANI, *Il formante contrattuale: dal riordino dei "tipi" al contratto a tutele crescenti (ovvero del tentativo di ridare rinnovata centralità al lavoro subordinato a tempo indeterminato)*, in M. RUSCIANO-L. ZOPPOLI (a cura di), *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014 n. 183*, in *Working paper C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, Collective Volumes, n. 3/2014, p. 23.

<sup>10</sup> La sua idea è stata poi tradotta in proposta legislativa: cfr. il d.d.l. n. 1873/2009 e il d.d.l. n. 1006/2013 presentati alle Camere, rispettivamente, l'11 novembre 2009 e il 7 agosto 2013.

<sup>11</sup> Ora abrogato dall'art. 46 del d.lgs. n. 148/2015.

#### 4. *Struttura e contenuti del Codice dei contratti.*

Il c.d. Codice dei contratti si compone di capi e di sezioni.

Il capo I si apre con la proposizione per cui «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro» (art. 1). È la stessa affermazione contenuta nel d.lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 92/2012 e dal d.l. n. 34/2014, convertito nella legge n. 78/2014, che viene premessa, a mo' di cappello, alla disciplina dei rapporti di lavoro, scomparendo dalla disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato. Essa tuttavia, nel nuovo contesto, pare essenzialmente un'enunciazione politica, priva di concreti effetti normativi<sup>12</sup>. Neppure è agevolmente prospettabile una sua valenza interpretativa della disciplina delle successive figure contrattuali, partitamente contemplate e regolate nel decreto. Tale disciplina è infatti stata riformulata in modo tale da risolvere quei dubbi interpretativi su cui la disposizione relativa alla «forma comune di rapporto di lavoro» avrebbe potuto incidere<sup>13</sup>.

All'art. 2 vi è la disciplina delle «collaborazioni organizzate dal committente», mentre all'art. 3 vi è la «disciplina delle mansioni»<sup>14</sup>.

Il capo II è dedicato, invece, alla disciplina del lavoro a orario ridotto e flessibile ed è articolato in due sezioni: la prima sul lavoro a tempo parziale, la seconda sul lavoro intermittente; il capo III è dedicato alla disciplina del lavoro a tempo determinato; il capo IV a quella della somministrazione di lavoro; il capo V all'apprendistato; il capo VI al lavoro accessorio; nel capo VII sono raggruppate le disposizioni finali, comprendenti quelle, come sempre molto rilevanti, sulle abrogazioni.

---

<sup>12</sup> Cfr., negli stessi termini, F. CARINCI, *Forma contrattuale comune (art. 1)*, in ID. (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, Adapt Labour Studies e-book Series, n. 48/2015, p. 4 ss.

<sup>13</sup> Si pensi, ad es., al contratto di lavoro a termine, ove la premessa all'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001 del comma 01 da parte della legge n. 247/2007 poteva corroborare la tesi, allora non chiaramente espressa, circa la «conversione» del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato in caso di illegittima apposizione del termine. Secondo S. BELLOMO, *La "forma comune" tra il Jobs Act e i principi costituzionali*, Intervento all'XI Seminario di Bertinoro, *Jobs Act: un primo bilancio*, Bologna, 22-23 ottobre 2015, dattiloscritto, rimarrebbe tale valenza interpretativa anche nel nuovo contesto regolativo, segnatamente dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 relativamente alle c.d. collaborazioni eterorganizzate, nel senso che corroborerebbe la riconduzione del lavoro eterorganizzato al lavoro autonomo piuttosto che al lavoro subordinato. Ma mi pare che l'A. giunga a tale conclusione, più che sulla base del disposto dell'art. 1, sulla base delle controindicazioni sistematiche che, a suo avviso, presenterebbe la riconduzione del lavoro eterorganizzato alla subordinazione.

<sup>14</sup> L'art. 3 del decreto legislativo, oltre ad abrogare l'art. 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190, novella l'art. 2103 c.c., rubricato ora *Prestazione del lavoro*. Per il commento alla norma cfr. *infra*, V. FERRANTE, *Nuova disciplina delle mansioni del lavoratore*, in questo stesso volume; F. LISO, *Brevi osservazioni sulla revisione della disciplina delle mansioni contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 e su alcune recenti tendenze di politica legislativa in materia di rapporto di lavoro*, in *Working paper C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 257/2015; U. GARGIULO, *Lo jus variandi nel "nuovo" art. 2103 cod. civ.*, *ivi*, n. 268/2015; C. PISANI, *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*, Giapichelli, Torino, 2015, *passim*.

Se consideriamo sinotticamente proprio le disposizioni sulle abrogazioni con quelle sui rapporti di lavoro c.d. non standard, risulta che l'unica figura a venir meno è il c.d. *job sharing*, il lavoro ripartito.

Ricordo gli sforzi compiuti, prima della disciplina contenuta nel d.lgs. n. 276/2003, al fine di inquadrare questa forma di lavoro<sup>15</sup>. Era intervenuta addirittura una circolare del Ministro del lavoro (la circolare 7 aprile 1998, n. 43, dell'allora Ministro Treu) a spiegare che il *job sharing* era ammissibile nel nostro ordinamento e come andavano disciplinati gli obblighi previdenziali<sup>16</sup>.

Ma il fatto che la relativa normativa sia stata abrogata non implica che non si possa far ricorso al *job sharing*, tornandosi alla situazione *ante legge Biagi*<sup>17</sup>. La questione peraltro non è di grande rilevanza pratica, visto che l'istituto non ha mai veramente decollato<sup>18</sup>. Ma, appunto, l'argomento è reversibile: perché mai, allora, eliminarne la disciplina?

##### 5. Segue: le innovazioni in materia di collaborazione coordinata e continuativa e associazione in partecipazione.

Se consideriamo che, per quanto riguarda le altre forme contrattuali, vi è sostanzialmente una riscrittura della disciplina esistente, con modifiche che spesso tengono conto delle acquisizioni giurisprudenziali, il baricentro del decreto è rappresentato dalle disposizioni in materia di collaborazione e associazione in partecipazione (artt. 2, 52, 53 e 54): si tratta delle aree ritenute da bonificare, quelle in cui si concentrano i fenomeni elusivi della normativa sul lavoro subordinato, secondo le valutazioni prima della c.d. legge Biagi, poi della c.d. legge Fornero ed infine del «decreto Poletti».

<sup>15</sup> Cfr., tra tutti, M. FERRARESI, *Job sharing*, in M. MAGNANI-P.A. VARESI (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali*, Giappichelli, Torino, 2005, p. 440 ss. Sull'ammissibilità del *job sharing* prima del d.lgs. n. 276/2003, e sul suo regime, cfr. soprattutto P. ICHINO, *Il contratto di lavoro. II*, in A. CICU-F. MESSINEO-L. MENGONI (diretto da), *Trattato di diritto civile e commerciale*, vol. III, Giuffrè, Milano, 2003, p. 465 ss.

<sup>16</sup> La circ. Min. lav. n. 43/1998 precisava che la mancanza di una legge sul *job sharing* non pregiudicava la possibilità del ricorso a questo schema negoziale purché non si trattasse di un «mero espediente per aggirare la normativa vigente del lavoro subordinato in generale e del lavoro a tempo parziale in particolare». La circolare prevedeva, altresì, in materia di obblighi previdenziali, che la determinazione dell'ammontare dei contributi sarebbe stata effettuata «non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in modo da poterne calcolare con precisione l'esatto ammontare per ciascun lavoratore».

<sup>17</sup> Cfr. le considerazioni di S.M. CORSO, «*Lavoro ripartito*»: la scelta di delegificare, in questo stesso volume.

<sup>18</sup> Se ne contano solo poche centinaia di casi dalla sua disciplina legislativa espressa, avutisi grazie ai contratti collettivi di «aziende modello», come Luxottica o Ferrero, che lo hanno previsto: cfr. M. TIRABOSCHI, *Colpevole di innocenza. La breve stagione del job sharing in Italia*, in *Boll. Adapt*, 19 febbraio 2015, n. 7.