

JOBS ACT

Part-time e telelavoro nel decreto sulla conciliazione vita-lavoro

Paola Salazar - Avvocato in Milano

Il 25 giugno scorso sono entrati in vigore il terzo e il quarto, in ordine di tempo, tra i decreti legislativi delegati attuativi della L. 10 dicembre 2014, n. 183 (Jobs Act). Il primo decreto ritocca il T.U. in materia di maternità e paternità e telelavoro, mentre il secondo provvede al riordino della disciplina del part-time. Il tutto anche in un'ottica di flessibilità e conciliazione.

Il 25 giugno scorso sono entrati in vigore il terzo e il quarto, in ordine di tempo, tra i decreti legislativi delegati attuativi della L. 10 dicembre 2014, n. 183 (Jobs Act). Si tratta del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 recante Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro e del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 recante la Disciplina organica dei contratti.

Per conoscere tutto sul D.L. n. 80/2015 e 81/2015 clicca qui

Il primo decreto ritocca, principalmente, il T.U. in materia di maternità e paternità (D.Lgs. n. 151/2001) e contiene anche una disposizione in materia di telelavoro, l'art. 23, mentre è al D.Lgs. n. 81/2015 che è riservata l'opera di riordino della disciplina del part-time, anche in un'ottica di rilancio e di valorizzazione dell'istituto dal punto di vista della "flessibilità" e della "conciliazione".

Il Jobs Act da questo punto di vista conteneva una delega molto ampia finalizzata a creare le premesse per un intervento molto più consistente sia in termini di flessibilità, sia in materia di telelavoro (proprio per garantire una migliore gestione non solo degli impegni genitoriali ma anche di quelli connessi all'assistenza delle persone non autosufficienti), sia, ancora sul piano dell'integrazione a livello territoriale dei servizi di cura e assistenza erogati in ambito pubblico e in ambito privato attraverso l'intervento delle aziende e degli enti bilaterali. Ciò in un'ottica di migliore integrazione dell'offerta pubblica e privata in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'obiettivo perseguito dal legislatore, quantomeno sul piano degli interventi riguardanti part-time e telelavoro appare, invece, da questo punto di vista, più circoscritto, anche se in prospettiva, auspicabilmente utile in base agli obiettivi contenuti nella legge delega ed enunciati – anche in un'ottica di progressivo ulteriore sviluppo – nei decreti attuativi.

La parte più significativa delle novità contenute nel D.Lgs. n. 80/2015- quello dedicato in modo più specifico ai temi della conciliazione - è incentrata sulla tutela della genitorialità (della madre e del padre lavoratore) attraverso interventi sia di tipo economico, sia di tipo sostanziale.

Mentre, come già detto, al **telelavoro** e al sostegno agli interventi di Welfare è dedicato uno spazio piuttosto limitato che necessiterà di ulteriori interventi. Si tratta delle disposizioni contenute negli artt. 23 e 25 del D.Lgs. n. 80/2015.

Per contro, nel Decreto legislativo in materia di riordino dei contratti è contenuta la nuova disciplina del part-time (artt. 4-12) che attrae anche la novità riguardante la possibilità **ditrasformare il rapporto di lavoro** a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, **in sostituzione del congedo parentale** (art. 8, comma 7 del D.Lgs. n. 81/2015).

Passando alla valutazione dei contenuti delle nuove norme, va detto che molti degli interventi contenuti nei due decreti - visti su un piano sistematico in materia di maternità, paternità e conciliazione - appaiono, da un certo punto di vista, finalizzati ad accrescere il sistema delle tutele in presenza di impegni familiari scongiurando, ove possibile, tutte le forme di abbandono, volontario o meno, del posto di lavoro alla nascita dei figli. Il dato continua infatti ad essere allarmante. In un recente rapporto pubblicato dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali in merito ai dati risultanti dalle procedure di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali operate presso le Direzioni Territoriali del lavoro, relativo all'anno 2014, le dimissioni risultano aumentate in misura percentuale pari al 3%, segno che risulta ancora difficile nel nostro Ordinamento giuridico la conciliazione degli impegni familiari con quelli di lavoro, determinando nella maggior parte dei casi la rinuncia al lavoro alla nascita dei figli.

Da questo punto di vista, oltre ai tradizionali strumenti di welfare caratterizzati dall'offerta di servizi pensati per il dipendente e la sua famiglia, è utile considerare, quali validi strumenti di conciliazione, anche gli istituti contrattuali e di gestione del rapporto di lavoro caratterizzati in modo specifico da una forte flessibilità, quali appunto il part-time e il telelavoro, il quale ultimo pur non costituendo una tipologia contrattuale, sta iniziando ad essere considerato in modo più significativo come strumento di flessibilità organizzativa, accanto alle più comuni forme di gestione – flessibile – dell'orario di lavoro. Anzi proprio l'estrema flessibilità organizzativa che deriva dalla disciplina in materia di orario di lavoro, contenuta nel D.Lgs. n. 66/2003, sta diventando da qualche tempo occasione di sperimentazione di quelle forme di flessibilità organizzativa che, incentrate sulla flessibilità d'orario, sono utile veicolo per la sperimentazione anche del telelavoro. Ciò avviene non solo attraverso il ricorso al telelavoro inteso in senso proprio, quanto piuttosto attraverso il ricorso a forme più accentuate di flessibilità quali lo smart working. In quest'ultimo caso si tratta di nuova filosofia manageriale attraverso la quale negli ultimi due anni ci si è abituati ad intendere – e a ripensare – l'organizzazione del lavoro. Si tratta di un diverso modo di gestire l'esecuzione della prestazione lavorativa che si avvicina concettualmente al telelavoro ma che non è propriamente “telelavoro”.

La legge non ha ancora previsto una regolamentazione dello smart working, mentre l'istituto che continua ad essere preso in considerazione dal legislatore – anche in termini di maggiore flessibilità organizzativa – è sempre, solo, il telelavoro.

L'art. 23 del D.Lgs. n. 80/2015 prevede, in materia di telelavoro che, qualora si faccia ricorso a tale istituto per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, è possibile escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Come noto, il **telelavoro** non costituisce una tipologia contrattuale ma una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa ed è regolato, nel settore privato dall'Accordo Quadro Interconfederale 9 giugno 2004 (di recepimento dell'Accordo-Quadro Europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002) e dalla contrattazione collettiva di settore. Nel settore pubblico, invece, l'istituto è normato dal D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70 e

dall'Accordo Quadro nazionale del 23 marzo 2000 in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 4 della L. n. 191 del 1998. L'ordinamento giuridico, spinto anche da una sempre maggiore richiesta di flessibilità anche organizzativa che proviene dalla stessa forza lavoro (e che in alcune Regioni sta portando a promuovere da alcuni anni la programmazione di una giornata dedicata al "lavoro agile", ossia a forme di gestione autonoma e flessibile della giornata lavorativa da parte del dipendente), ha cercato in questi anni di incentivare il ricorso al telelavoro (L. n. 53/2000, art. 9; L. n. 183/2011, art. 22). Si tratta in sostanza di misure preordinate a facilitare ed a promuovere il ricorso al telelavoro proprio tenendo conto dell'importanza che sta acquisendo da qualche anno sia come mezzo di conciliazione vita-lavoro (proprio in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 9 L. n. 53/2000) sia come strumento di efficientamento di alcuni processi organizzativi (cfr. sul punto il progetto avviato dall'INPS con l'Accordo Nazionale di telelavoro domiciliare e progetto sperimentale di telelavoro satellitare 15 Ottobre 2014).

Da questo punto di vista, il **telelavoro** condivide con il **part-time** caratteristiche tali da renderlo straordinario strumento di flessibilità organizzativa e, in determinati contesti, proprio lo strumento più idoneo per accompagnare le politiche orientate al welfare organizzativo e contrattuale. Esso, tra l'altro sta iniziando ad incontrare largo consenso proprio perché coerente punto di incontro (contrattuale) tra gli obiettivi dell'impresa e la migliore gestione delle esigenze personali e familiari, come testimoniato dall'avvio di numerosi progetti aziendali e territoriali sviluppati anche attraverso un ricorso sempre più marcato alla contrattazione collettiva di secondo livello.

A tal fine il D.Lgs. n. 80/2015, probabilmente consapevole della rilevanza che potranno avere gli incentivi di tipo economico connessi alla sperimentazione – attraverso la contrattazione di secondo livello - di progetti di questo tipo, ha previsto all'art. 25 che, in via sperimentale per il triennio 2016-2018, una quota pari al 10 per cento delle risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni, verrà destinata alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata, secondo i criteri che verranno stabiliti da un apposito decreto ministeriale di prossima emanazione (Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze), al quale sarà demandata la individuazione di criteri e modalità per l'utilizzo delle risorse. Il medesimo decreto definirà poi ulteriori azioni e modalità di intervento in materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'adozione di linee guida e modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali.

Sul fronte del contratto a tempo parziale, nel D. Lgs. N. 81/2015 in materia di riordino dei contratti è invece contenuta tutta la nuova disciplina dell'istituto, che sostituisce, pertanto, quella già contenuta nel D.Lgs. n. 61/2000. Tra le novità che caratterizzano l'istituto - che riprende sostanzialmente quanto già previsto dall'abrogato decreto attuativo della Direttiva n. 97/81/CE – spicca l'intento del legislatore di rilanciarne l'utilizzo in un ordinamento giuridico, quale il nostro, nel quale tradizionalmente è stato a lungo avversato, come forma contrattuale, soprattutto da parte delle organizzazioni sindacali, quasi come se il lavoratore part-time fosse da considerare in una posizione di inferiorità rispetto al lavoratore a tempo pieno. E ciò perché il part-time sarebbe potenzialmente idoneo a confinare il prestatore di lavoro (nella maggior parte dei casi donna) in una posizione di svantaggio sia dal punto di vista della progressione economica, sia dal punto di vista della carriera (per una panoramica sui dati si veda il rapporto ISFOL Mercato del lavoro e politiche di genere – dicembre 2012).

Il part-time ha sempre avuto non solo la funzione di strumento prioritario di flessibilità ma anche di strumento contrattuale idoneo ad offrire concrete opportunità di lavoro in presenza di impegni familiari. Tuttavia un fattore negativo ha contribuito negli ultimi anni ad influenzare i dati statistici, ossia il maggiore utilizzo che si è fatto del part-time per effetto della crisi economica: “Tra le donne lavoratrici, il part time involontario è aumentato, dal 2007 al 2011 di 14,8 punti percentuali arrivando a toccare il 50,2%.”

Appare chiaro, anche tenendo conto dei dati sopra riportati, che se da un lato lo strumento esiste, dall'altro sono presenti da tempo dei fattori di contesto che influenzano negativamente, dal punto di vista culturale, economico e organizzativo il ricorso a tale tipologia contrattuale.

In realtà, va detto, che si tratta ormai di resistenze prevalentemente culturali sia perché spesso, la scelta del part-time non è una scelta obbligata ma assolutamente volontaria, legata a valutazioni di convenienza personale e familiare dettate dall'esigenza di maggiore disponibilità di tempo per attendere ad altre occupazioni, non necessariamente lavorative (si vedano in proposito le interessanti motivazioni della sentenza della Corte Costituzionale 11 maggio 1992, n. 210), sia perché da un punto di vista organizzativo, la previsione di un part-time che preveda una distribuzione della prestazione lavorativa ad esempio su sei ore giornaliere non crea particolari ostacoli all'organizzazione dell'attività dell'impresa.

La “riverniciatura” che il nuovo decreto ha dato all'istituto è occasione per un serio rilancio della sua applicazione pratica.