

COMMENTARIO BREVE ALLA RIFORMA "JOBS ACT"

a cura di

GAETANO ZILIO GRANDI

MARCO BIASI

JOBS ACT



Wolters Kluwer

CEDAM

Il volume si pone l'obiettivo di guardare in modo unitario alla complessa ed articolata riforma del mercato del lavoro nota come *Jobs Act*.

Si è trattato di un ampio percorso regolativo, "anticipato" da alcune *slides* apparse sul sito del Premier Renzi nel gennaio 2014, avviato con il c.d. "Decreto Poletti" (d.l. 34/2014) nella primavera del 2014, proseguito con i decreti sul contratto a tutele crescenti (d.lgs. 23/2015), e sul riordino, prima, degli ammortizzatori sociali (d.lgs. 22/2015), in seguito, delle tipologie contrattuali (d.lgs. 81/2015), e portato a compimento, passando per l'emanazione di un decreto contenente misure per la conciliazione vita-lavoro (d.lgs. 80/2015), con il quartetto di decreti 148-151 del 14 settembre 2015.

Nel tracciare un ideale filo conduttore lungo le diverse fasi che hanno caratterizzato il disegno riformatore, l'opera interessa ciascuna delle aree di intervento del *Jobs Act* e si avvale del fondamentale apporto, tanto di autorevoli voci della dottrina lavorista, quanto di operatori di primo piano, in particolare magistrati e avvocati, che hanno e avranno modo di confrontarsi con le nuove disposizioni anche "sul campo".

Il Volume offre così al lettore una panoramica completa, pluralista e sistematica al *Jobs Act* (dalla *Prefazione* di Antonio Vallebona), pur nella consapevolezza, frutto dell'esperienza degli ultimi anni, che non si tratti con ogni probabilità di una riforma "conclusiva", come auspicato dal legislatore, ma di un disegno ancora in divenire, che pare però aver già tracciato nuove linee nel riparto tra i poteri all'interno delle imprese.

Gaetano Zilio Grandi è Professore Ordinario di diritto del lavoro presso l'Università Ca' Foscari di Venezia. Autore di numerosi saggi e opere di carattere monografico in materia di diritto del lavoro e delle relazioni industriali, ricopre attualmente la carica di Direttore del Dipartimento di Management dell'Università Ca' Foscari di Venezia.

Marco Biasi è Ricercatore di diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Milano e docente a contratto per i corsi di *Comparative Industrial Relations Law* e *European Social Law* presso l'Università Commerciale Luigi Bocconi di Milano. E' autore di diversi saggi e commenti, in lingua italiana e inglese, in materia di diritto del lavoro e delle relazioni industriali. Per Cedam ha curato, con Gaetano Zilio Grandi, il volume collettaneo *Contratto di Rete e Diritto del Lavoro*, 2014.



€ 75,00 I.V.A. INCLUSA

La quasi scomparsa della tutela reale per i licenziamenti illegittimi, salvo quelli orali o discriminatori o nulli, stabilita prima dalla "Legge Fornero" (l. 92/2012) e poi ribadita con altre disposizioni sempre *in peius* per i nuovi assunti dal d.lgs. 23/2015, è la modificazione più importante. Se il rapporto non è più stabile, perché non c'è più il diritto del lavoratore alla eliminazione degli effetti del licenziamento ingiustificato, come era prima ma solo per i "piccoli" datori di lavoro, il dipendente è in uno stato di soggezione psicologica (c.d. *metus reverentialis*) che non fa decorrere la prescrizione dei crediti retributivi nel corso del rapporto. La tutela reale contro il licenziamento non è costituzionalizzata (Corte Cost. n. 46/2000), ma dal 1970 fino al 2012 ha protetto milioni di lavoratori. L'attuale legislatore ha cambiato idea, per combattere la disoccupazione.

Tuttavia, gli imprenditori assumono a tempo indeterminato non perché invogliati dalla eliminazione della tutela reale o dalla modifica delle norme sulle mansioni, ma perché vogliono sfruttare gli attuali sgravi contributivi, i quali però non possono essere di lunga durata, altrimenti l'INPS non potrà più pagare le pensioni, che nel sistema a ripartizione vengono finanziate con i contributi dei lavoratori attivi.

La questione della disoccupazione è di natura economica: il capitale italiano, accumulato negli ultimi due secoli e poi fuggito negli ultimi trent'anni nei Paesi in cui la retribuzione era molto inferiore e le regole ambientali erano assenti (c.d. inferni lavoristici e ambientali), non ritornerà in Italia fin quando nell'economia globalizzata le norme inderogabili non saranno applicate in tutti i Paesi.

E non a caso, in questo periodo di disequilibrio che durerà purtroppo per noi ancora molti anni, l'ordinamento italiano, nell'affermare che il lavoro a tempo indeterminato è "*la forma comune*", continua a prevedere i contratti precari anche abbassando le tutele (contratto a termine, somministrazione, lavoro accessorio).

Cambia la vita e cambia il diritto. In meglio o in peggio lo diranno le nuove generazioni.

ANTONIO VALLEBONA

Università degli Studi di Roma Tor Vergata

INDICE SOMMARIO

Prefazione	pag. V
------------------	--------

INTRODUZIONE: UNA RIFORMA IN PIÙ "FASI"

Gaetano Zilio Grandi - Marco Biasi

1. Gli obiettivi del <i>Jobs Act</i>	pag. 1
2. La prima fase: la "liberalizzazione" del contratto a termine e le modifiche in materia di apprendistato	» 2
3. La seconda fase: il contratto a tutele crescenti e la riforma degli ammortizzatori sociali.....	» 3
4. La terza fase: il riordino delle tipologie contrattuali e le misure per la conciliazione vita-lavoro.....	» 8
5. La quarta ed ultima fase: le semplificazioni, la nuova disciplina dei controlli a distanza e le disposizioni finali	» 12
6. Qualche considerazione di sintesi.....	» 14

PARTE I - FASE I

IL DECRETO POLETTI

CAPITOLO I

IL LAVORO A TEMPO DETERMINATO DOPO IL D.LGS. 81/2015

Cristina Alessi

1. Dal sistema causale al sistema numerico	pag. 19
2. I limiti all'apposizione del termine dopo il <i>Jobs Act</i>	» 23
2.1. La percentuale di contingentamento	» 23
2.2. I limiti di durata e la nuova disciplina della proroga	» 29
2.3. Altre disposizioni	» 32
3. Le novità in materia di sanzioni	» 33
4. La conformità alla direttiva 99/70/CE	» 35

CAPITOLO II

LA RIFORMA DELL'APPRENDISTATO: UNA STORIA INFINITA

Antonio Loffredo

1. Ancora una riforma "gattopardesca".....	pag.	39
2. L'intreccio di competenze regolative.....	»	41
3. L'apprendistato come contratto a tempo indeterminato.....	»	44
4. La disciplina degli incentivi.....	»	47
5. L'apprendistato con fini occupazionali.....	»	51
6. L'apprendistato "funzionalizzato" a un interesse pubblico	»	53
6.1. I profili formativi	»	56

PARTE II - FASE 2.1

IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

CAPITOLO III

DAL CONTRATTO UNICO AL CONTRATTO
A TUTELE CRESCENTI*Massimo Pallini*

1. L'idea del "contratto unico".....	pag.	63
2. Le diverse declinazioni del contratto unico.....	»	65
3. La "Riforma Fornero" quale prima esperienza di contratto unico.....	»	69
4. Il rapporto di continuità tra il contratto unico e il contratto a tutele crescenti del <i>Jobs Act</i>	»	76
5. Le incognite circa l'effettiva "unicità" del contratto a tutele crescenti	»	85

CAPITOLO IV

IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI
IN UNA PROSPETTIVA COMPARATA*Emanuele Menegatti*

1. Premessa: oggetto dell'indagine comparata	pag.	91
2. Il contratto unico: modello e funzioni.....	»	92
3. Sperimentazioni di contratto unico: l'esperienza francese	»	99
4. Politiche di incentivazione delle assunzioni stabili: il caso spagnolo	»	104
5. Considerazioni sul contratto a tutele crescenti italiano in una prospettiva comparata.....	»	110

CAPITOLO V

IL CAMPO DI APPLICAZIONE DEL D.LGS. 23/2015
E IL NODO DEL PUBBLICO IMPIEGO*Alessandro Boscati*

1. Il contratto a tutele crescenti: finalità occupazionali ed ambito di applicazione.....	pag.	119
2. Delimitazione temporale ed ambito soggettivo di applicazione	»	121
3. L'esclusione della dirigenza.....	»	123
4. Le inclusioni espressamente previste dal legislatore	»	125
4.1. La conversione del contratto a termine e del contratto di apprendistato.....	»	125
4.2. Segue. L'inclusione dei lavoratori già assunti in concomitanza con assunzioni aggiuntive che comportino il superamento dei limiti dimensionali previsti dall'art. 18, commi 8 e 9 l. 300/1970	»	131
5. L'applicabilità del d.lgs. 23/2015 al contratto di apprendistato ed al contratto di somministrazione a tempo indeterminato.....	»	136
6. Ipotesi particolari	»	139
7. Ambito oggettivo di applicazione.....	»	141
8. Applicabilità del d.lgs. 23/2015 al pubblico impiego.....	»	143

CAPITOLO VI

IL LICENZIAMENTO NULLO:
CHIAVISTELLO O GRIMALDELLO
DEL NUOVO SISTEMA "A TUTELE CRESCENTI"?*Marco Biasi*

1. Premessa	pag.	147
2. Il licenziamento nullo: dall'art. 18, comma 1 l. 300/1970 (uscente dalla l. 92/2012) all'art. 2 d.lgs. 23/2015	»	153
3. Le ipotesi di nullità del licenziamento intimato per asserite ragioni disciplinari.....	»	163
4. ... e per dichiarate ragioni oggettive.....	»	169
5. Il caso del licenziamento per carenza dell'idoneità psicofisica del lavoratore dedotta dal datore di lavoro.....	»	174
6. Conclusioni	»	177

CAPITOLO VII

IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Paolo Sordi

1. La struttura del regime sanzionatorio previsto per il licenziamento disciplinare illegittimo	pag.	183
---	------	-----

2. La fattispecie speciale: a) l'insussistenza del fatto materiale pag. 186
3. Segue: b) la sua dimostrazione "direttamente in giudizio" » 196
4. Le ulteriori condizioni e limiti all'applicabilità della tutela reintegratoria attenuata » 200
5. Il contenuto della tutela reintegratoria attenuata » 202
6. La tutela di carattere generale » 207

CAPITOLO VIII

IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Elisabetta Tarquini

1. Premessa pag. 213
2. La sanzione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo nel d.lgs. 23/2015: forfettizzazione del risarcimento ed effettività della riparazione » 216
3. Giustificato motivo oggettivo e altre cause di illegittimità del recesso » 219

CAPITOLO IX

IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Giuseppe Pellacani

1. Le recenti tappe evolutive nella disciplina dei licenziamenti collettivi: dalla "Legge Fornero" al *Jobs Act* pag. 227
2. Le principali novità introdotte dalla "Legge Fornero" » 229
3. L'articolazione delle conseguenze sanzionatorie dei vizi della procedura nella l. 92/2012 » 233
4. Il nuovo regime sanzionatorio previsto dall'art. 10 d.lgs. 23/2015: l'ambito di applicazione » 235
5. Segue. I contenuti della tutela » 236
6. Possibili effetti e criticità del nuovo quadro regolativo » 238

CAPITOLO X

I VIZI FORMALI DEL LICENZIAMENTO

Alberto Tampieri

1. I vizi formali e procedurali del licenziamento: dalla "Legge Fornero" al "*Jobs Act*" pag. 241
2. L'art. 18, comma 6 dello Statuto dei lavoratori » 242
3. Segue: le sanzioni » 245
4. Le novità del "*Jobs Act*": l'art. 4 d.lgs. 23/2015 e la riduzione dei casi di vizio formale o procedurale » 246

5. Il superamento della nozione di inefficacia del licenziamento e la minor gravità del difetto motivazionale o di procedura pag. 248
6. L'esiguità delle nuove sanzioni » 251
7. La clausola di salvaguardia » 253
8. Note conclusive » 256

CAPITOLO XI

DEROGABILITÀ COLLETTIVA E INDIVIDUALE
DEL REGIME A TUTELE CRESCENTI*Marco Novella*

1. Individuazione delle norme inderogabili e presunzione di inderogabilità. Rilievi preliminari pag. 257
2. Inderogabilità in *pejus* del regime sanzionatorio dei licenziamenti nel rapporto di lavoro "a tutele crescenti" di cui al d.lgs. 23/2015 » 260
3. Inderogabilità unidirezionale o inderogabilità assoluta? » 263
4. La costruzione per via pattizia di regimi sanzionatori di miglior favore per i lavoratori » 265

CAPITOLO XII

PROFILI PROCESSUALI DEL CONTRATTO
A TUTELE CRESCENTI*Francesco Perrone*

1. Generalità pag. 271
2. La questione dell'eccesso di delega » 274
3. La compatibilità dell'art. 11 d.lgs. 23/2015 con l'art. 3 della Costituzione » 277
 - 3.1. La disparità di trattamento processuale tra vecchi e nuovi assunti » 277
 - 3.2. La disparità di trattamento processuale tra vecchi assunti e lavoratori che ottengono la conversione di un contratto a tempo determinato ovvero di apprendistato » 282
4. Profili problematici in tema di onere della prova » 283
 - 4.1. L'onere di provare "l'insussistenza del fatto materiale contestato" ai sensi dell'art. 3, comma 1 d.lgs. 23/2015 » 283
 - 4.2. Le conseguenze di carattere sistematico » 286
5. L'offerta di conciliazione di cui all'art. 6 d.lgs. 23/2015. Cenni » 288

CAPITOLO XIII

CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI
E REGIME DELLA PRESCRIZIONE*Giorgia Casiello*

1. Premessa	pag. 291
2. La decorrenza della prescrizione nel rapporto di lavoro. Il processo di costituzionalizzazione delle norme codicistiche	» 292
3. La "resistenza del lavoratore" come eccezione alla regola della decorrenza differita della prescrizione	» 294
4. La decorrenza della prescrizione nel quadro delle riforme sui licenziamenti individuali dalla l. 92/2012 al d.lgs. 23/2015	» 297
5. L'intervento del legislatore tra esigenze di certezza e determinazione di un nuovo concetto di "resistenza"	» 303

CAPITOLO XIV

LA CONCILIAZIONE EX ART. 6 D.LGS. 23/2015 TRA AUTONOMIA
PRIVATA E INCENTIVI STATALI*Maurizio Falsone*

1. L'offerta di conciliazione, la legge delega 183/2014 e le sue presunte origini	pag. 307
2. La natura negoziale dell'offerta di conciliazione	» 309
3. L'ambito di applicazione soggettivo dell'art. 6 d.lgs. 23/2015 ..	» 312
4. Segue. L'ambito di applicazione oggettivo dell'art. 6 d.lgs. 23/2015	» 314
5. Il termine entro cui offrire l'importo ai sensi dell'art. 6 d.lgs. 23/2015: ipotesi ricostruttive e auspicabili correzioni del legislatore delegato	» 318
6. La promozione del tentativo di conciliazione come presupposto per la formalizzazione dell'offerta conciliativa: le sedi abilitate	» 321
7. La posizione del datore di lavoro che voglia avanzare l'offerta di cui all'art. 6 d.lgs. 23/2015	» 325
8. Segue. La posizione del lavoratore che voglia valutare/accettare l'offerta di cui all'art. 6 d.lgs. 23/2015	» 328
9. La posizione dell'organo di conciliazione davanti a cui venga avanzata (ed eventualmente accettata) l'offerta ex art. 6 d.lgs. 23/2015	» 330
10. Gli effetti della conciliazione ex art. 6 d.lgs. 23/2015	» 333
11. La mancanza dei requisiti di cui all'art. 6 d.lgs. 23/2015 e le sue conseguenze giuridiche	» 335

CAPITOLO XV

INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE PER IL TRIENNIO 2015-2017

Mauro Sferrazza

1. L'incentivo occupazionale previsto dalla l. 190/2014 (legge di stabilità 2015)	pag. 339
2. Condizioni di accesso allo sgravio triennale e disciplina del cumulo	» 342
3. La legge delega e le ragioni del riordino degli incentivi all'occupazione	» 345
4. Considerazioni conclusive	» 348

PARTE III - FASE 2.2

LA RIFORMA DEI TRATTAMENTI
DI SOSTEGNO AL REDDITO

CAPITOLO XVI

LA TUTELA DELLA DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA
NEL JOBS ACT 2*Domenico Garofalo*

1. Premessa	pag. 353
2. Riforma del mercato del lavoro e riordino degli ammortizzatori sociali	» 354
3. I trattamenti di disoccupazione: i chiarimenti e le integrazioni post d.lgs. 22/2015	» 356
3.1. I destinatari	» 357
3.1.1. I requisiti di accesso	» 357
3.1.2. News per alcune categorie di disoccupati	» 359
3.2. Le prestazioni	» 359
3.2.1 La strutturalizzazione della NASpI a 24 mesi	» 360
3.2.2. NASpI e trattamenti di disoccupazione già goduti	» 360
3.2.3. L'intervento straordinario per gli stagionali	» 360
3.2.4. La liquidazione una tantum	» 361
3.2.5. L'opzione tra NASpI e indennità di mobilità e conversione della domanda	» 362
3.2.6. Sospensione – cumulo – decadenza	» 362
3.2.7. NASpI e pensionamento	» 364
3.3. La condizionalità	» 365
3.3.1. Gli obblighi del percettore	» 367
3.3.2. Nuova occupazione e obblighi di comunicazione	» 367
3.3.3. L'incentivo all'assunzione dei percettori	» 368

- 3.3.4. Riforma del mercato del lavoro e NASpI pag. 369
 4. La strutturalizzazione dell'asdi » 369

CAPITOLO XVII

L'ASSEGNO INDIVIDUALE DI RICOLLOCAZIONE
TRA WELFARE E WORKFARE

Valeria Fili

1. L'assegno di ricollocazione di cui al d.lgs. 150/2015 pag. 373
 2. Finalità e finanziamento » 375
 3. Destinatari » 377
 4. Condizioni e modalità » 378
 5. Livello essenziale delle prestazioni » 379

CAPITOLO XVIII

LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

Carlo Alberto Nicolini

1. La cassa integrazione nel decreto di riordino delle discipline
degli ammortizzatori sociali operanti in costanza di rapporto... pag. 381
 2. I lavoratori beneficiari » 383
 2.1. Gli apprendisti » 383
 3. I datori di lavoro destinatari » 384
 4. I presupposti degli interventi. Le cause integrabili » 386
 4.1. I contratti di solidarietà » 389
 5. I molteplici limiti temporali » 390
 6. Le prestazioni » 393
 7. Condizionalità e decadenza » 395
 8. Il pagamento delle prestazioni e i conguagli » 396
 9. Le procedure sindacali » 396
 9.1. Il previo esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione d'orario » 399
 10. La scelta dei lavoratori » 400
 11. Le procedure amministrative e il contenzioso » 401
 12. La gestione e il finanziamento. La "stangata" della contribuzione
addizionale » 403

CAPITOLO XIX

IL SOSTEGNO AL REDDITO ATTUATO MEDIANTE
FONDI BILATERALI DI SOLIDARIETÀ

Michele Faioli

1. Unicità e pluralità. Osservazioni introduttive sui regimi del
2012 e del 2015 pag. 407
 2. Soggettività e organizzazione dei fondi bilaterali di solidarietà » 411
 2.1. Strutture gestionali. Condizioni e limiti » 419
 2.2. Vicende giuridiche modificative. Fondi bilaterali di solidarietà e fondi interprofessionali: nuove tecniche per nuove
politiche » 426
 3. Ambito soggettivo: i c.d. settori non coperti dalla normativa in
materia di integrazione salariale » 428
 4. Ambito oggettivo: le prestazioni necessarie e le prestazioni eventuali. Il principio di quasi-automatismo e l'equilibrio finanziario . » 431

CAPITOLO XX

WORKERS' BUYOUT E SOCI LAVORATORI DI COOPERATIVA

Maria Cristina Cataudella

1. Il fenomeno del workers' buyout pag. 437
 2. Il workers' buyout in Italia » 439
 3. La cooperativa come strumento ideale per realizzare il workers' buyout » 440
 4. La legislazione italiana di sostegno alle cooperative come strumento per realizzare operazioni di WBO. La "Legge Marcora" e l'art. 7, comma 5 l. 223/1991 » 442
 5. Gli interventi normativi determinati dalla crisi economica. L'art. 11, comma 2 d.l. 23 dicembre 2013, n. 145 e il decreto 4 dicembre 2014 del Ministro dello Sviluppo economico » 443
 6. La l. 10 dicembre 2014, n. 183 e l'art. 8 d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22: gli incentivi all'autoimprenditorialità » 446
 7. Il necessario raccordo con la visione della cooperativa nella l. 142/2001 » 447

CAPITOLO XXI

IL REDDITO MINIMO GARANTITO E LA RIFORMA
DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Giuseppe Bronzini

1. Premessa metodologica pag. 451
 2. Questioni di metodo » 454

3. Il reddito minimo garantito come *fundamental social right* e come *policy* sovranazionale pag. 460
4. Il pilastro mancante nel nuovo *welfare* italiano » 467
5. Obbediamo all'Europa » 471

CAPITOLO XXII

IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E LA SPERIMENTAZIONE DELLA QU.I.R.: CRONACHE DALLA PERIFERIA DEL *JOBS ACT*

Marco Esposito - Giuseppe Gentile

1. Dal t.f.r. alla quota integrativa della retribuzione (Qu.I.R.): alcune considerazioni preliminari pag. 475
2. Il t.f.r.: natura ed esigibilità dell'istituto » 477
 - 2.1. La retribuzione utile e la rivalutazione delle somme » 480
 - 2.2. Il regime delle anticipazioni » 483
 - 2.3. L'evidenza della funzione previdenziale: il Fondo di Garanzia e la tutela dei superstiti » 484
 - 2.4. La destinazione ai Fondi pensione » 485
3. Le peculiarità della Qu.I.R.: la limitazione dell'ambito soggettivo di applicazione » 487
4. I criteri di commisurazione della "parte integrativa della retribuzione" e l'imposizione tributaria » 489
5. Il sistema di finanziamento delle imprese: il vero "tallone di Achille" » 490
6. Una laconica conclusione » 491

PARTE IV - FASE 3

IL RIORDINO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI E LE MISURE DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

CAPITOLO XXIII

UNO SGUARDO D'INSIEME: QUALE SUBORDINAZIONE E QUALE AUTONOMIA NEL *JOBS ACT*?

Gaetano Zilio Grandi

1. Introduzione pag. 495
2. Ancora autonomia vs subordinazione » 496
3. Quale sorte per il lavoro autonomo? » 497
4. Certificazione e conciliazioni tra lavoro autonomo e dintorni... » 500

CAPITOLO XXIV

LA RISCrittURA DELLA DISCIPLINA IN MATERIA DI CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE: SEMPLIFICAZIONE, UNIFICAZIONE E RICALIBRATURA DELL'EQUILIBRIO TRA AUTONOMIA COLLETTIVA ED INDIVIDUALE

Stefano Bellomo

1. La nuova nozione e disciplina unitaria del lavoro a tempo parziale pag. 503
2. Le innovazioni riguardanti gli istituti di flessibilità nel *part time*. Il lavoro supplementare e straordinario » 506
3. Segue. Le clausole elastiche » 509
4. Proporzionalità dei trattamenti e criteri di computo, garanzia della volontarietà del *part time*, diritti di precedenza, ipotesi legali di trasformazione » 512
5. L'apparato sanzionatorio » 515

CAPITOLO XXV

LA RIFORMA DELLA DISCIPLINA DEL *JUS VARIANDI*

Elena Gramano

1. Introduzione pag. 517
2. Premessa terminologica » 518
3. Brevi cenni sull'evoluzione della disciplina delle mansioni » 522
 - 3.1. L'art. 2103 cod.civ. nella formulazione originaria » 522
 - 3.2. L'art. 13 dello Statuto dei lavoratori » 525
4. Il nuovo art. 2103 cod.civ. I principi contenuti nella legge delega » 530
5. Il *jus variandi* ordinario: principio di contrattualità delle mansioni e ruolo della contrattazione collettiva » 532
6. Il *jus variandi* straordinario » 540
 - 6.1. La modifica degli assetti organizzativi » 540
 - 6.2. Le ulteriori ipotesi previste dalla contrattazione collettiva » 546
 - 6.3. L'accordo delle parti individuali in sede protetta » 547
7. Il demansionamento » 550
8. L'adibizione a mansioni superiori » 551
9. La formazione » 552

CAPITOLO XXVI

LA NUOVA DISCIPLINA DELLE COLLABORAZIONI
ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE.
PRIME CONSIDERAZIONI*Orsola Razzolini*

1. Premessa pag. 557
2. I requisiti costitutivi: definizione della fattispecie in termini
“a-negoziali” e carattere esclusivamente personale della pre-
stazione di lavoro » 558
3. Segue. La continuità » 562
4. Segue. Il criterio dell'eterorganizzazione » 566
5. La distinzione fra eterorganizzazione e coordinamento » 571
6. Le ipotesi escluse e la questione dell'indisponibilità del tipo ... » 576

CAPITOLO XXVII

LA “STABILIZZAZIONE” DELLE COLLABORAZIONI A PROGETTO

Laura Foglia

1. La redistribuzione del lavoro tra subordinazione e autonomia
nel d.lgs. 81/2015 pag. 583
2. La stabilizzazione dei rapporti di collaborazione coordinata e
continuativa » 587
 - 2.1. L'ambito di efficacia soggettiva » 587
 - 2.2. Il percorso di stabilizzazione » 593
 - 2.3. Le condizioni della stabilizzazione » 596

CAPITOLO XXVIII

LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO ALL'INDOMANI
DEL *JOBS ACT**Francesco Furlan*

1. La nuova somministrazione nello spirito laico ed europeo pag. 599
2. La fine degli equivoci sui limiti ontologici dell'istituto » 605
3. Dai feudi dei casi e delle ragioni al regno della contrattazione
collettiva » 609
4. I divieti di ricorso alla somministrazione » 615
5. Il contratto di lavoro somministrato tra contratto commerciale
e sistema dei rinvii » 617
6. Tutela del lavoratore, solidarietà, diritti sindacali e norme pre-
videnziali. I rapporti tra utilizzatore e lavoratore » 622
7. L'apparato rimediale. Profili sostanziali e procedurali » 625
8. Le sanzioni penali ed amministrative » 634

CAPITOLO XXIX

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

Pasquale Passalacqua

1. *Requiem* per l'istituto: il superamento dell'associazione in
partecipazione con apporto di lavoro da parte di una persona
fisica pag. 637
2. L'applicabilità delle nuove disposizioni alla fattispecie della
cointeressenza c.d. impropria » 640
3. Le conseguenze della violazione del divieto di apportare pre-
stazioni di lavoro » 642
4. L'espressa salvezza dei contratti in atto fino alla loro cessazio-
ne » 646
5. La policentrica disciplina transitoria: le regole da applicare ai
contratti già in corso » 647

CAPITOLO XXX

LA CONTINUITÀ DEL LAVORO INTERMITTENTE

Alberto Mattei

1. Premessa pag. 653
2. L'iter legislativo tormentato del lavoro intermittente: dalla
“Riforma Biagi” alla “Riforma Letta”, passando per la rinasci-
ta (post abrogazione) dell'istituto e i suoi successivi restringi-
menti per effetto della “Riforma Fornero” » 654
3. Sostanziale continuità e lievi cambiamenti nel *Jobs Act*: nozio-
ne e casi di ricorso al lavoro intermittente » 662
 - 3.1. Segue. Divieti, forma, comunicazioni e indennità di di-
sponibilità » 663
 - 3.2. Segue. Divieto di discriminazione e computo » 665
4. Conclusioni » 666

CAPITOLO XXXI

IL LAVORO RIPARTITO TRA ABROGAZIONE LEGISLATIVA
E SOPRAVVIVENZA CONTRATTUALE*Alberto Mattei*

1. Premessa pag. 669
2. L'abrogazione legislativa *ex art. 55, comma 1, lett. d) l.*
81/2015 » 670
3. La sopravvivenza contrattuale e il ritorno della circolare n.
43/98 » 672

CAPITOLO XXXII

LA RIFORMA (MANCATA) DEL LAVORO ACCESSORIO

Vito Pinto

1. Introduzione. La natura subordinata delle prestazioni di lavoro accessorio pag. 675
2. Il lavoro accessorio e i bisogni di cura » 681
3. Lavoro accessorio e amministrazioni pubbliche » 684
4. Il lavoro accessorio e le attività lucrative » 686

CAPITOLO XXXIII

LE MISURE DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO:
UN QUADRO DI SINTESI*Laura Calafà*

1. Premessa pag. 693
2. Le modifiche al t.u. (per il lavoro privato e il lavoro pubblico) » 697
3. Genitorialità e rapporti di lavoro autonomo (in vista delle modifiche del Collegato) » 704
4. La conciliazione nel lavoro pubblico » 710

PARTE V - FASE 4

GLI INTERVENTI SUL RAPPORTO DI LAVORO
E LE DISPOSIZIONI FINALI

CAPITOLO XXXIV

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

Alessandro Bellavista

1. Premessa: la delega per la revisione dell'art. 4 l. 300/1970 pag. 717
2. Il nuovo art. 4 l. 300/1970 » 718
3. I controlli tecnologici ammissibili. Le due fattispecie » 719
4. L'informazione al lavoratore e le prescrizioni del codice della privacy » 721
5. La prima interpretazione ministeriale » 723
6. Considerazioni critiche » 725
7. Le sanzioni del controllo illegittimo » 727

CAPITOLO XXXV

LA CESSIONE GRATUITA DELLE FERIE
E DEI PERMESSI MATURATI*Roberta Nunin*

1. Premessa pag. 729

2. La cessione gratuita delle ferie e dei permessi ex art. 24 d.lgs. 151/2015: requisiti e modalità applicative pag. 731
3. Qualche breve osservazione conclusiva » 733

CAPITOLO XXXVI

LE DIMISSIONI E LA RISOLUZIONE CONSENSUALE
DEL CONTRATTO DI LAVORO*Ombretta Dessì*

1. Premessa pag. 735
2. La nuova disciplina » 736
3. La forma » 736
4. Le eccezioni alla regola sulla forma » 738
5. Il principio formale e le "condotte" concludenti del lavoratore » 740
6. Il "diritto di ripensamento" del lavoratore » 741
7. La contiguità tra le dimissioni e la risoluzione consensuale del contratto di lavoro » 742
8. Alcune fattispecie particolari di dimissioni » 743
9. Le dimissioni volontarie e le dimissioni per giusta causa » 744
10. I requisiti attinenti alla formazione e alla comunicazione della volontà del lavoratore » 746
11. L'ambito di applicazione della novella » 747

CAPITOLO XXXVII

LE NOVITÀ DELL'ESTATE E DELL'AUTUNNO 2015
IN MATERIA DI COLLOCAMENTO MIRATO DEI DISABILI*Elena Pasqualetto*

1. Dalla legge delega di fine 2014 al decreto delegato di settembre 2015, alle linee guida del Ministero del lavoro pag. 749
2. L'ampliamento delle categorie dei soggetti destinatari del collocamento mirato » 751
3. Nuove modalità per le assunzioni: il venir meno di alcuni privilegi e la generalizzazione del sistema della richiesta nominativa » 753
4. Le modifiche all'art. 4 l. 68/1999: anche i lavoratori già disabili al momento della costituzione del rapporto divengono computabili della quota di riserva » 756
5. Le modifiche all'art. 5 sull'autocertificazione dell'esonero per le imprese e gli e.p.e. che svolgano attività pericolose e sulla compensazione tra diverse unità produttive attuabile dai datori di lavoro pubblici » 757

6. L'inadempimento degli obblighi di assunzione e l'avviamento dei disabili da parte degli uffici competenti pag. 759
7. Gli interventi sugli artt. 8 e 9: la scelta del lavoratore sull'ufficio presso il quale iscriversi, la ridefinizione del comitato tecnico e la nuova Banca dati del collocamento obbligatorio » 761
8. Gli incentivi alle assunzioni e il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili » 763
9. La l. 7 agosto 2015, n. 124, sulla riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni e le deleghe in materia di lavoro dei disabili nel settore pubblico » 764

CAPITOLO XXXVIII

LE SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI COSTITUZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Aldo Tagliente

1. Obiettivo semplificazione: dalla delega al decreto attuativo pag. 769
2. Scritture e comunicazioni obbligatorie in modalità telematica; banche dati » 772
3. Lavoro all'estero e collocamento della gente di mare » 775
4. Pubblicità (limitata) dei contratti di prossimità » 777
5. Interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro » 779
6. Revisione del regime sanzionatorio » 782

CAPITOLO XXXIX

DISPOSIZIONI PER LA RAZIONALIZZAZIONE E LA SEMPLIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ ISPETTIVA IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

Mauro Sferrazza

1. La delega per il riordino dei servizi ispettivi ed il contesto di riferimento pag. 787
2. Le ragioni del riordino » 788
3. Brevi considerazioni sulla legittimità costituzionale della delega » 791
4. L'Ispettorato nazionale del lavoro » 793
5. Profili di criticità » 795
6. Valutazioni conclusive » 800

CAPITOLO XL

IL COMPENSO ORARIO MINIMO: INCERTEZZE ED OSTACOLI ATTUATIVI DELL'IPOTIZZATA ALTERNATIVA "LEGGERA" AL SALARIO MINIMO LEGALE

Stefano Bellomo

1. Una riforma mancata (o forse solo rinviata) pag. 805
2. Le ricadute di sistema: innovazioni "sottintese", effetti riflessi e possibili problemi di costituzionalità » 808
3. Segue. Settori "regolati" dai contratti collettivi e problemi connessi all'indiretta generalizzazione dei trattamenti retributivi di fonte negoziale » 810
4. Le possibili soluzioni alternative rispetto a quelle accolte dalla legge delega » 815

Stefano Bellomo, Professore Ordinario di Diritto del Lavoro nell'Università di Palermo;

Stefano Bellomo, Professore Ordinario di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Perugia;

Antonio Biscari, Professore Straordinario di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Milano;

Carlo Biscari, Consigliere della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione;

Laura Cappelletti, Professoressa Associata di Diritto del Lavoro nell'Università di Roma;

Giulia Caracciolo, Dottoranda nell'Università degli Studi di Venezia Ca' Foscari;

Maria Carmela Caramella, Professoressa Associata di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Roma Tor Vergata;

Chiara Dato, Ricercatrice di Diritto del Lavoro nell'Università di Cagliari;

Marco Eusebio, Professore Ordinario di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Napoli Parthenope;

Michela Fazio, Ricercatore di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Roma Tor Vergata;

Marilena Fiaschi, Assegnista di Ricerca nell'Università Ca' Foscari di Venezia;

Valeria Fedi, Professoressa Straordinaria di Diritto del Lavoro nell'Università di Udine;

Laura Fortis, Ricercatrice di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Napoli;

Francesco Furlan, Avvocato del Foro di Milano;

Domenico Giamberini, Professore Ordinario di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro;