

CAPITOLO NONO

TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ E DIMISSIONI IN BIANCO. GLI INCENTIVI ALL'ESODO

PAOLA SALAZAR

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. Le novità introdotte nel TU della maternità in caso di risoluzione del rapporto. – 3. La nuova procedura prevista in caso di dimissioni. – 4. Congedo di paternità e servizi per l'infanzia. – 5. Tutela della genitorialità e flessibilità organizzativa. – 6. Incentivi all'esodo.

1. *Premessa.* – La legge di riforma del mercato del lavoro (l. 28 giugno 2012, n. 92), nell'intento di dare maggiore tutela alla posizione della madre e del padre lavoratore, ha introdotto un gruppo di disposizioni che, sotto il generale riferimento agli indicati obiettivi di tutela, trattano argomenti contigui ma di fatto differenti, pur essendo raggruppate dal legislatore in un'unica manciata di commi dell'art. 4 (commi dal 16 al 26).

Si tratta, in buona sostanza, della nuova procedura prevista per le dimissioni e per gli atti di risoluzione consensuale (commi dal 17 al 23) che il legislatore ha inserito tra i commi che sono, invece, diretti in modo più specifico, all'introduzione di disposizioni a tutela della maternità e della paternità (co. 16 e commi 24-26).

Concettualmente, nell'intento del legislatore, la nuova procedura prevista in caso di dimissioni – che riecheggia pur con diversità quella introdotta dalla l. 17 ottobre 2007, n. 188, poi abrogata dall'art. 39, co. 10 del d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni in l. 6 agosto 2008, n. 133 – si pone l'obiettivo generale di una migliore tutela del processo di formazione della libera volontà di porre termine al rapporto di lavoro da parte del lavoratore. Ciò viene previsto, tuttavia, sia attraverso una più specifica tutela a favore delle lavoratrici madri (e dei lavoratori padri) nel momento in cui gli impegni familiari dovuti alla

cura della prole possano effettivamente intervenire a «forzare» la decisione di lasciare il lavoro sia, in via più generale, attraverso una tutela accordata a tutti i prestatori di lavoro e indipendentemente dalla sussistenza di particolari motivazioni di natura familiare, sul presupposto – forse eccessivo – che la scelta di lasciare il lavoro non sia mai del tutto volontaria ma venga, per così dire, indotta dal datore di lavoro¹.

Comportamento in sé deprecabile se, come ha ritenuto opportuno valutare il legislatore, sia in effetti tanto diffusa la pratica delle cosiddette «dimissioni in bianco», tanto da indurre alla introduzione di correttivi, come si legge anche nella relazione di accompagnamento al disegno di legge poi divenuto l. n. 92/2012, dove viene precisato che essa: «mira a contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco, introducendo modalità semplificate rispetto a quelle già previste dalla legge n. 188 del 2007. Tali nuove modalità consentono di tutelare sia la libertà negoziale del lavoratore, sia il legittimo affidamento del datore di lavoro derivante dal comportamento del prestatore di lavoro. In particolare, al fine di garantire la corrispondenza tra la dichiarazione di volontà del lavoratore e l'intento risolutorio, viene rafforzato il regime della convalida, che diviene condizione sospensiva della risoluzione del rapporto di lavoro».

In definitiva, il periodo durante il quale è richiesta una procedura di convalida in caso di dimissioni della lavoratrice madre viene esteso nel suo arco temporale elevando il periodo di tutela da un anno a tre anni. Inoltre la procedura di convalida trova applicazione anche ai casi di risoluzione consensuale del rapporto della lavoratrice madre e, significativamente, viene estesa a tutti i lavoratori e non solo a tutte le ipotesi di dimissioni ma anche, con inspiegabile sovradimensionamento rispetto agli obiettivi iniziali, agli atti di risoluzione consensuale, essendo prevista anche al di fuori delle finalità specifiche della tutela della maternità – e della paternità. Per tale ragione, chi scrive ritiene opportuno trattare la materia in modo congiunto analizzando, pertanto, in sequenza sia le disposizioni correttive introdotte nel TU della maternità, sia, come fa anche il legislatore, le nuove disposizioni contenute nei commi da 17 a 23 della legge, concludendo poi l'analisi con le nuove disposizioni sperimentali dirette alla tutela della maternità e della paternità (commi 24 e 25).

¹ In merito ai profili di responsabilità, anche penale connessi con il fenomeno qui segnalato cfr. A. LEVI, *Le dimissioni del lavoratore*, in G. PELLACANI (a cura di), *Riforma del lavoro*, Milano, 2012.

Tema particolarmente delicato in questo momento storico nel nostro paese, proprio a causa delle difficoltà connesse alla scelta di potere e volere conciliare, soprattutto per la popolazione femminile, gli impegni familiari e gli impegni lavorativi. Ciò anche in considerazione della insufficienza dei servizi di assistenza all'infanzia che costringono, nella maggior parte dei casi, a ricorrere a strutture private molto costose, forzando la scelta da parte della popolazione femminile di abbandonare il lavoro dopo la nascita del primo figlio, come riportato negli ultimi anni dai dati statistici². Come si legge in un recente interessante rapporto sul lavoro femminile³: «(...) se per gli uomini la nascita di un figlio significa in molti casi un aumento delle ore di lavoro, per le donne la maternità significa spesso l'uscita dal mercato del lavoro. All'aumentare del numero di figli il tasso di occupazione delle donne diminuisce in tutti paesi europei con la sola eccezione della Svezia, dove le politiche di conciliazione sono particolarmente generose e i rapporti tra i partner più paritari: la riduzione si ha solo con il passaggio da due a tre o più figli». Inoltre, avendo riguardo al tempo impiegato per cura dei figli e compiti domestici «(...) in un quarto delle coppie italiane, l'uomo non svolge alcun compito domestico e oltre il 40% dei padri non dedica mediamente alcun tempo alla cura dei propri figli». A tali dati si accompagnano, poi, quelli relativi allo scarso utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri, dovuti nella maggior parte dei casi, a motivazioni di tipo economico. Si preferisce, infatti, in questi casi, far fruire il congedo alla donna la quale ha, in media, nella famiglia lo stipendio più basso⁴.

² Secondo i dati pubblicati negli ultimi due anni è ancora molto alta in Italia la percentuale di donne che abbandona il lavoro dopo la nascita del primo figlio (pare poco al di sotto del 30%). Le motivazioni risiedono in diversi fattori tra cui si collocano sia l'alto costo dei servizi per l'infanzia sia un atteggiamento da parte dell'azienda, al rientro dalla maternità, che non facilita il ricorso al part-time e ad altre forme di flessibilità e gli avanzamenti di carriera a parità di condizioni con i colleghi uomini (fonte ISTAT).

³ D. DEL BOCA - L. MENCARINI - S. PASQUA, *Valorizzare le donne conviene*, Bologna, 2012.

⁴ L'ISTAT rileva che le madri di bambini/ragazzi con meno di 15 anni attive nel mercato del lavoro sono significativamente inferiori a quelle senza figli (rispettivamente il 32,2% e il 47,9%) e questo è vero per tutte le fasce di età. Cfr. sul punto il rapporto *Mamme nella crisi* pubblicato a settembre 2012 da Save the children. Il medesimo rapporto riporta che nel 2010 la fruizione dei congedi parentali è stata prevalentemente femminile con una percentuale del 45,3% per le donne a fronte di un 6,9% per gli uomini.

Proprio l'esigenza di incentivare una migliore ripartizione dei compiti all'interno della famiglia, ponendo altresì le premesse per un – necessario – cambiamento culturale per il nostro paese⁵, ha indotto il legislatore a definire delle prime e ormai ineludibili misure non solo di tutela ma anche di sostegno della maternità, che si accompagnano alla revisione degli strumenti di incentivazione all'assunzione, aventi, tra gli obiettivi, anche una migliore inclusione della popolazione femminile nel mercato del lavoro (art. 4, commi 8-15 l. n. 92/2012).

Si fa riferimento, quindi, alla modifica introdotta all'art. 55 del d.lgs. n. 151/2001, recante il TU della maternità (art. 4, co. 17 l. n. 92/2012) che mira a tutelare in modo più significativo anche il padre lavoratore, all'introduzione di una più ampia procedura di convalida delle dimissioni e degli atti di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (art. 4, commi 17-23), all'introduzione di un congedo di paternità obbligatorio per il padre lavoratore (art. 4, co. 24 lett. a) l. n. 92/2012) nonché all'introduzione di misure di sostegno per servizi di baby sitting (art. 4, co. 24, lett. b) l. n. 92/2012).

2. Le novità introdotte nel TU della maternità in caso di risoluzione del rapporto. – Attraverso una modifica diretta del comma 4 dell'art. 55 d.lgs. n. 151/2001, norma che disciplina le dimissioni della lavoratrice madre e la specifica procedura di convalida prevista per l'ipotesi in cui le dimissioni⁶ siano presentate dalla lavoratrice – o dal lavoratore – anche adottivi, durante il periodo di tutela previsto dalla legge, il legislatore porta ora da uno a tre anni il periodo di tutela per le dimissioni e aggiunge, con uniformità di intenti riguardo alle successive disposizioni dedicate alla nuova procedura tesa a contrastare le «dimissioni in bianco», un obbligo di convalida anche per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. La norma⁷ prevede ora, infatti che: la risolu-

⁵ Cfr. sul punto R. CARAGNANO, in *La nuova riforma del lavoro*, Milano, 2012: «la riforma promuove, in linea con alcuni risalenti indirizzi della Corte costituzionale – Corte cost. 1/1987 – una nuova cultura della genitorialità, più simile ai modelli di welfare del nord Europa. Indirettamente si propone altresì di determinare un possibile impatto positivo sull'occupazione femminile con la riduzione delle disparità di genere nel mondo del lavoro e dei differenziali retributivi tra uomini e donne».

⁶ Il periodo di tutela contro il licenziamento previsto dall'art. 54 d.lgs. n. 151/2001 resta fissato a un anno.

⁷ Art. 55 d.lgs. 26 marzo 2011, n. 151 – 1. *In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenzia-*

zione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9 – ossia la comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando ovvero la comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento – devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio.

Va innanzitutto evidenziato che la nuova disposizione, per le finalità sopra evidenziate, mira innanzitutto ad estendere il periodo di tutela, portandolo da un anno a tre anni. In secondo luogo, essa ha l'obiettivo di affiancare alla tutela dell'atto di dimissioni, già prevista dalla legge, la tutela degli atti di risoluzione consensuale del rapporto, subordinando l'effetto risolutivo del rapporto, anche in questo caso, all'avvenuta convalida, con la medesima efficacia sospensiva.

Da un punto di vista procedurale nulla cambia rispetto all'ordinaria procedura di convalida prevista dalle istruzioni ministeriali nel caso delineato. Il Ministero del lavoro, infatti, nel diramare il nuovo modello di convalida alle Direzioni territoriali del lavoro con una nota del 26 febbraio 2009 nella quale richiamava, peraltro, proprie precedenti istruzioni, aveva posto l'accento sull'importanza, in questi casi, del colloquio diretto con la lavoratrice al fine di accertare la spontaneità delle dimissioni da convalidare e sull'opportunità di riportare i contenuti di tale colloquio negli appositi spazi del modulo, anche a fini statistici. Procedura alla quale si aggiunge ora la valutazione, da parte dei funzionari del Ministero del lavoro anche degli atti di risoluzione consen-

mento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. 2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità. 3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. 4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro. 5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

suale del rapporto. Va evidenziato, a questo riguardo, che la procedura di convalida qui delineata appare in parte differente rispetto a quella che riguarda, in base alle disposizioni dell'art. 4, co. 17 e ss., la generalità dei prestatori di lavoro che non si trovino nelle condizioni di cui all'art. 55 del d.lgs. 151/2001, ossia di essere genitori di un figlio di età inferiore ai tre anni o genitori adottivi entro i tre anni dall'adozione. Infatti l'incipit del comma 17 recita: al di fuori delle ipotesi di cui all'art. 55, co. 4 ...

Viene da chiedersi, pertanto, anche tenendo conto della più ampia finalità delle nuove norme, quale procedura di convalida dovrà essere applicata al padre lavoratore in futuro se, ormai, una procedura di convalida è comunque richiesta indipendentemente dalla situazione familiare del lavoratore e dal suo status di genitore. Il dubbio è legittimo tenendo conto delle motivazioni espresse recentemente dalla Cassazione in merito alla finalità della norma dell'art. 55 d.lgs. 151/2001 e alla sua estensione al padre lavoratore: «in tema di dimissioni del lavoratore padre, l'estensione delle tutele previste per il caso di licenziamento in periodo di fruizione del congedo e fino al compimento di un anno di età (n.d.a.: leggasi ora tre anni di età) del bambino anche al padre lavoratore, per il caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di divieto di licenziamento, è condizionata alla fruizione del congedo di paternità, in quanto altrimenti il datore di lavoro, che normalmente non conosce la situazione familiare del dipendente se non a seguito della fruizione del congedo, non potrebbe, in contrasto con il principio della certezza dei rapporti giuridici, accettare le dimissioni del lavoratore senza cautelativamente disporre la convalida dinanzi al Servizio ispettivo del Ministero del Lavoro»⁸.

Se, come precisa la Cassazione, la richiesta di convalida è giustificata solo dalla conoscenza della situazione familiare del lavoratore, perché solo così sarebbe giustificabile ipotizzare un atteggiamento di induzione alle dimissioni da parte del datore di lavoro in un momento di particolare debolezza del lavoratore, tale da renderlo meritevole di tutela da parte dell'ordinamento giuridico, la previsione, ora, di un'analoga procedura di convalida in tutti i casi di dimissioni o di risoluzione consensuale del rapporto renderebbe superfluo il siffatto accertamento perché l'esigenza di tutela giuridica del processo di formazione della volontà del lavoratore è stata dalla legge prevista per tutti i prestatori di lavoro.

⁸ Cass., sez. lav., 11 luglio 2012, n. 11676 in CED Cassazione, 2012.

Da un punto di vista pratico chi scrive ritiene quindi possibile che il padre lavoratore, nei limiti temporali di applicabilità della norma, possa optare per la procedura di convalida prevista dal TU sulla maternità. Ovvero che sia preferibile per il datore di lavoro accertare sempre se il lavoratore dimissionario si trovi nella condizione specifica di tutela prevista dalla norma, proprio per il carattere di specialità della tutela prevista ora dall'art. 55 TU maternità, rispetto alla generalità dei casi regolati dalle disposizioni della legge di riforma del mercato del lavoro quanto alla convalida delle dimissioni.

Infatti, come ricordato anche dalla Cassazione nella già citata sentenza, va considerata la finalità generale della norma di cui all'art. 55, che attrae quindi anche la procedura del comma 4, ossia che la norma va letta in stretta correlazione con i commi precedenti e con le disposizioni precedenti, soprattutto l'art. 54, le quali attribuendo il diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e dalla contrattazione collettiva per il caso del licenziamento per tutto il periodo di tutela specifica previsto dalla legge – rimasto fissato al compimento di un anno di età del bambino – impediscono di valutare la procedura di convalida in modo autonomo, ma ne impongono l'applicazione solo se finalizzata ad accertare che la volontà del lavoratore sia libera da condizionamenti esterni dovuti proprio alla sua condizione familiare⁹. In questo senso

⁹ Art. 54 d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 – 1. *Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.* 2. *Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.* 3. *Il divieto di licenziamento non si applica nel caso: a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro; b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta; c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine; d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'art. 4 della l. 125/1991 e successive modificazioni.* 4. *Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della l. 223/1991 e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda di cui al comma 3, lettera b)* 5. *Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.* 6. *È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavo-*

viene, peraltro, da chiedersi, allora, se, anche tenendo conto dei dati che emergono dalle statistiche, vi era davvero il bisogno, al di fuori di un'esigenza di maggiore tutela della maternità e della paternità, di un adempimento burocratico in più per la generalità dei lavoratori.

3. *La nuova procedura prevista in caso di dimissioni.* – Come già indicato sopra nell'esaminare la nuova disposizione introdotta nel TU della maternità, al di fuori delle ipotesi specifiche di convalida previste dal medesimo TU, la legge ha voluto introdurre una disciplina specifica di convalida per tutti i casi di dimissioni volontarie e anche per l'ipotesi della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Infatti, l'art. 4, co. 17 della l. n. 92/2012 stabilisce che l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

In alternativa alla convalida presso le sedi competenti delle Direzioni territoriali del lavoro o il Centro per l'impiego, l'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla sottoscrizione di apposita dichiarazione da parte della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione del modulo con il quale si procede alla comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro ai sensi del d.lgs. n. 181/2000 (moduli che, peraltro, recano già uno spazio destinato all'apposizione della firma)¹⁰.

ratore. 7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5. 8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da euro 1.032 a euro 2.582. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 l. n. 689/1981. 9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'articolo 31, terzo comma, lettera d), della l. n. 184/1983, e successive modificazioni, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

¹⁰ Si ricorda che l'art. 4bis del d.lgs. 21 aprile 2000, n. 181 prevede quanto segue: «(...) 2. All'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, prima dell'inizio della attività

Si tratta, pertanto, di due adempimenti tra loro alternativi, la prima procedura è analoga a quella che caratterizza la convalida dell'atto di dimissioni della lavoratrice madre (o del lavoratore padre con i limiti sopra enunciati anche derivanti dall'assenza di una modulistica unificata), mentre la seconda procedura – alternativa – consistente nella sottoscrizione della ricevuta della comunicazione obbligatoria (COB), ha l'obiettivo di rendere direttamente attestabile – con modalità sicuramente più semplificate – la libera manifestazione della volontà del recesso da parte del lavoratore. Taluno ha sollevato, a riguardo, qualche perplessità in merito alla possibilità che tale forma di

di lavoro, i datori di lavoro privati, sono tenuti a consegnare ai lavoratori una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'art. 9bis del d.l. n. 510/1996 convertito con modificazioni in l. n. 608/1996, e successive modificazioni, adempiendo in tal modo anche alla comunicazione di cui al d.lgs. n. 152/1997. L'obbligo si intende assolto nel caso in cui il datore di lavoro consegna al lavoratore, prima dell'inizio della attività lavorativa, copia del contratto individuale di lavoro che contenga anche tutte le informazioni previste dal d.lgs. n. 152/1997. Il datore di lavoro pubblico può assolvere all'obbligo di informazione di cui al d.lgs. n. 152/1997, con la consegna al lavoratore, entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero con la consegna della copia del contratto individuale di lavoro. Tale obbligo non sussiste per il personale di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 165/2001. (...) 4. Le imprese fornitrici di lavoro temporaneo sono tenute a comunicare, entro il giorno venti del mese successivo alla data di assunzione, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la loro sede operativa, l'assunzione, la proroga e la cessazione dei lavoratori temporanei assunti nel corso del mese precedente. 5. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, per quanto di competenza, sono tenuti, anche in caso di trasformazione da rapporto di tirocinio e di altra esperienza professionale a rapporto di lavoro subordinato, a comunicare, entro cinque giorni, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro le seguenti variazioni del rapporto di lavoro: a) proroga del termine inizialmente fissato; b) trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato; c) trasformazione da tempo parziale a tempo pieno; d) trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato; e) trasformazione da contratto di formazione e lavoro a contratto a tempo indeterminato; e-bis) trasferimento del lavoratore; e-ter) distacco del lavoratore; e-quater) modifica della ragione sociale del datore di lavoro; e-quinquies) trasferimento d'azienda o di ramo di essa. 6. Le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro autonomo, subordinato, associato, dei tirocini e di altre esperienze professionali, previste dalla normativa vigente, inviate al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, con i moduli di cui al comma 7, sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti delle direzioni regionali e provinciali del lavoro, dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché nei confronti della Prefettura-Ufficio territoriale del Governo e delle province, ai fini delle assunzioni obbligatorie (...).

«autoconvalida» possa davvero rispondere alle finalità individuate dal legislatore in materia¹¹. Tuttavia, si tratta di una modalità di convalida già immediatamente operativa a decorre dal 18 luglio 2012 e che non necessita di specifiche istruzioni operative da parte degli organi preposti – come è invece ipotizzabile con riguardo alla procedura di convalida presso la DTL o il Centro per l'impiego che determinerà sicuramente delle necessità di adeguamento da parte degli uffici e l'adozione di specifica modulistica. Tuttavia, la legge ha previsto che con decreto – di natura non regolamentare – del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, possono essere individuate ulteriori modalità semplificate per accertare la veridicità della data e la autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore, in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto, in funzione dello sviluppo dei sistemi informatici e della evoluzione della disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie (COB).

Nell'ipotesi in cui non sia possibile procedere alla convalida nelle modalità sopra indicate (ossia, presso la DTL o il Centro per l'impiego ovvero mediante contestuale sottoscrizione di apposita dichiarazione sulla COB) la legge stabilisce che il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderisca, entro sette giorni dalla ricezione, all'invito a presentarsi presso le sedi della competente DTL – o Centro per l'impiego – ovvero all'invito ad apporre la predetta sottoscrizione sulla COB, trasmesso dal datore di lavoro, tramite comunicazione scritta consegnata al lavoratore, il quale ne sottoscrive copia per ricevuta, ovvero recapitata dal datore di lavoro al domicilio indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore. Invito al quale deve essere allegata la copia della comunicazione di cessazione del rapporto che nel frattempo sia stata dallo stesso trasmessa. Infatti, la legge stabilisce che alla comunicazione contenente l'invito da parte del datore di lavoro deve essere allegata copia della ricevuta di trasmissione della COB.

Non solo, la legge stabilisce, altresì, che in questo caso il rapporto si intende risolto qualora il lavoratore o la lavoratrice, nel medesimo termine di sette giorni dall'invito, non effettui la revoca delle dimissioni o della risoluzione consensuale.

¹¹ Cfr. R. CARAGNANO - G. CARUSO, in AA.VV., *La nuova riforma del lavoro*, Milano, 2012.

In pratica, la legge stabilisce che le dimissioni (e la risoluzione consensuale del rapporto) sono non solo sospensivamente condizionate alla convalida (formale, con accertamento esterno ad opera della DTL ma con modalità parzialmente diverse – probabilmente più semplificate – rispetto a quelle previste per le ipotesi previste dal TU della maternità con l'apposito modulo¹², ovvero con sottoscrizione della COB e mediante auto-convalida) ma anche sospensivamente condizionate al decorso di un periodo di tempo di sette giorni, in assenza di convalida presso le sedi competenti o di auto-convalida, perché revocabili in tale termine da parte del lavoratore. La revoca può essere comunicata in forma scritta.

Il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca. Per il periodo intercorso tra il recesso e la revoca, qualora la prestazione lavorativa non sia stata svolta, il prestatore non matura alcun diritto retributivo. Alla revoca del recesso conseguono la cessazione di ogni effetto delle eventuali pattuizioni a esso connesse e l'obbligo in capo al lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza di esse.

La mancanza della convalida, così come il mancato completamento della procedura da parte del datore di lavoro con invito in un termine definito (30 gg.) dalla data di dimissioni o della risoluzione consensuale – con la possibilità che medio tempore il lavoratore revochi comunque l'atto – rendono il recesso privo di effetto. Infatti il comma 22 dell'art. 4 della legge prevede che qualora, in mancanza della convalida presso la DTL, ovvero in mancanza della sottoscrizione della ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro (COB), il datore di lavoro non provveda a trasmettere alla lavoratrice o al lavoratore la comunicazione contenente l'invito entro il termine di trenta giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale, le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto.

Come è possibile verificare dalla complessità delle norme e della procedura, l'obiettivo di semplificazione dell'analoga procedura che era stata introdotta con la l. n. 188/2007 appare ad avviso di chi scrive del tutto disattesa¹³. Sono infatti presenti nelle norme alcuni elementi

¹² Cfr. sul punto la nota del Ministero del lavoro 26 febbraio 2009 e quanto osservato sul punto da E. MASSI, in AA.VV., *Il nuovo lavoro*, Milano, 2012, 227 e ss.

¹³ Cfr. sul punto A. LEVI, *op. cit.*, dove si legge: «Pur senza voler minimizzare le dimensioni del fenomeno delle dimissioni in bianco, la sensazione che inevitabilmente si

di grande incertezza interpretativa, tra cui si ritiene opportuno evidenziare prioritariamente quelli che seguono:

a) come già avvertito, il lavoratore ha, nei sette giorni dall'invito formulato dal datore di lavoro, la possibilità di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale con ripristino del rapporto. In questo caso, però, all'invito va allegata la copia della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro non sottoscritta – appunto – dal lavoratore in «auto-convalida». Comunicazione che potrebbe tenere conto, soprattutto nei casi di risoluzione consensuale del rapporto, di una data anche di molti giorni o mesi successivi per la effettiva cessazione del rapporto. Diversamente operando e dovendo attendere il decorso dei sette giorni previsto per la revoca, in questi casi, la effettiva comunicazione di cessazione da parte del datore di lavoro potrebbe intervenire, per disposizione di legge, parecchi giorni dopo rispetto ai termini ordinari previsti con riguardo anche alle comunicazioni di rettifica/annullamento della COB. Il legislatore non ha previsto nulla a riguardo e sarebbe difficile ipotizzare legittima in questo caso l'applicazione di una sanzione da parte dell'ispettorato del lavoro¹⁴. Qualora, invece, la comunicazione di cessazione recasse già una data successiva, l'intervento della revoca determinerebbe solo la possibilità di intervenire con una rettifica/annullamento sulla COB entro i termini senza particolari effetti – anche economici – sul rapporto di lavoro in quanto i sette giorni previsti per la revoca possono sovrapporsi al periodo di preavviso, che in questo caso sarebbe lavorato.

Sul punto è recentemente intervenuto il Ministero del lavoro con nota prot. n. 18273 del 12 ottobre 2012 stabilendo da quale momento decorre il termine di 5 giorni per effettuare la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro nel caso di dimissioni e di risoluzioni consensuali. Tale termine decorre dalla data a partire dalla quale si produrrà la effettiva cessazione del rapporto di lavoro tra le parti. Data che sarà indicata dal lavoratore – o concordata con il datore di lavoro come solitamente avviene in relazione agli accordi sulla lavorazione del periodo di preavviso – nel caso di dimissioni ovvero concordata tra le parti nel caso di risoluzione consensuale. Anche tenendo

trae è quella di un sovradimensionamento dei mezzi rispetto ai fini. Se il fine era quello di contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco, il legislatore sarebbe potuto intervenire con misure meno pervasive sulla disciplina generale dell'istituto e meno onerose sotto il profilo della gestione del rapporto di lavoro».

¹⁴ Cfr. E. MASSI, *op. cit.*

conto delle perplessità sopra formulate in merito alla identificazione del momento in cui l'atto produce il proprio effetto risolutivo, il Ministero ha ritenuto di precisare a riguardo che sarà possibile, in questo caso, effettuare la comunicazione anche prima della data indicata per la decorrenza degli effetti della cessazione del rapporto di lavoro. Ciò anche al fine di ottenere subito dal sistema la ricevuta da far sottoscrivere al lavoratore proprio ai fini della convalida delle dimissioni e dell'atto di risoluzione consensuale¹⁵.

b) il comma 17 stabilisce che la convalida delle dimissioni può essere effettuata presso le Direzioni territoriali del lavoro o i Centri per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Viene da chiedersi se sia ancora possibile procedere alla convalida degli atti di risoluzione consensuale, anche ai fini delle inoppugnabilità previste dall'art. 2113 c.c. presso le commissioni di conciliazione istituite presso le DTL ai sensi dell'art. 410 c.p.c. o presso le sedi sindacali ai sensi dell'art. 411 c.p.c. ovvero presso le ulteriori sedi sindacali individuate dalla contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c. Su quest'ultimo punto, infatti, è intervenuto fino ad oggi solo l'Avviso comune di Confindustria del 3 agosto 2012 il quale ha individuato quali sedi sindacali competenti per la convalida delle dimissioni – ma per il settore industriale – quelle di cui all'art. 411, co. 3 c.p.c. e quelle previste dai contratti collettivi ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c. Inoltre, il Ministero del lavoro con la prima circolare interpretativa¹⁶ ha precisato sul punto che: «la convalida non è richiesta in tutte le ipotesi in cui la cessazione del rapporto di lavoro rientri nell'ambito di procedure di riduzione del personale svolte in una sede qualificata istituzionale o sindacale (ad es. ex art. 410, 411 e 420 c.p.c.) ciò in quanto tali sedi offrono le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella legislativa». Alle stesse conclusioni deve

¹⁵ In merito, tuttavia, va osservato che, nell'ipotesi in cui la procedura amministrativa delle comunicazioni obbligatorie non sia gestita direttamente dal datore di lavoro sarà sicuramente più difficile ottenere subito dal sistema la ricevuta della comunicazione, dovendo tenere conto dei tempi necessari per procedere da parte del soggetto esterno al quale siano state affidate le procedure di amministrazione del personale.

Al quale si sono aggiunti l'Accordo Confapi e OO.SS. 18 settembre 2012 e Confapi e Federmanager 26 settembre 2012.

¹⁶ Circolare Ministero del lavoro n. 18 del 18 luglio 2012.

giungersi con riguardo alle risoluzioni consensuali intervenute a seguito di conciliazioni sottoscritte innanzi al giudice così come per le risoluzioni consensuali che intervengano a conclusione della nuova procedura di cui all'art. 7 della l. n. 604/66 con riferimento alle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Procedura che si svolge, tra l'altro, sempre innanzi alle Commissioni di conciliazione istituite presso la DTL. La conseguenza che se ne trae è che, comunque, a parere di scrive, la procedura prevista per la ratifica in sede sindacale degli atti di risoluzione consensuale oltre ad introdurre una inutile complicazione procedurale, finisce per affiancarsi alla nuova procedura di convalida per i settori non industriali ovvero per quei settori che non abbiano ancora individuato le sedi sindacali competenti per la convalida, i quali al momento non sono coperti dall'Avviso comune del 3 agosto 2012 e dagli Accordi successivi ad esso – Accordo Confapi e OO.SS. 18 settembre 2012 e Accordo Confapi e Federmanager 26 settembre 2012 – determinando in definitiva la coesistenza di due adempimenti paralleli: *a)* la ratifica in sede sindacale dell'accordo, qualora previsto per il settore e per le finalità di inoppugnabilità che le parti intendano conseguire da tale atto ai sensi dell'art. 2113 c.c. e, *b)* l'invito a comparire presso la DTL o il Centro per l'impiego per la convalida richiesta dalla nuova procedura.

La legge, infine, introduce delle sanzioni specifiche per il mancato rispetto della procedura. Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla l. n. 689/1981 (art. 4, co. 23 l. n. 92/2012).

4. *Congedo di paternità e servizi per l'infanzia.* – Come già indicato in premessa, i commi 24, 25 e 26 che il legislatore inserisce nell'art. 4 della legge sono caratterizzati dall'obiettivo di una maggiore condivisione degli obblighi connessi alla cura della prole da parte del padre lavoratore e dall'adozione di misure di sostegno alla ripresa del lavoro da parte della donna. Si tratta di misure sperimentali finalizzate a promuovere una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e dirette, pertanto, a favorire una migliore

conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Misure per la cui concreta attuazione, pur essendo state stanziati specifiche risorse per il triennio 2013-2015, sarà però necessario attendere l'emanazione di un apposito decreto di natura non regolamentare, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, il quale, nei limiti delle risorse definite stabilirà:

a) i criteri di accesso e le modalità di utilizzo di tutte le misure sperimentali previste con riguardo al congedo di paternità;

b) il numero e l'importo dei voucher di baby sitting previsti dalle medesime misure sperimentali in favore della lavoratrice madre, tenuto anche conto dell'indicatore della situazione economica equivalente del nucleo familiare di appartenenza.

Sul primo obiettivo, ossia sull'introduzione di un obbligo di congedo di paternità (che peraltro alcuni contratti collettivi già prevedono, ma non come obbligo) va detto che si tratta di una misura di innovazione culturale molto importante. Non deve trarre in inganno, infatti, l'esiguità del numero dei giorni (tre in tutto, di cui uno obbligatorio e due in alternativa al congedo della madre), perché i dati statistici pongono il nostro paese tra quelli che detengono il primato della minore cura della prole da parte del padre, accompagnata dallo scarso ricorso al congedo parentale (seppure per i motivi economici di cui si è detto in premessa)¹⁷.

Appare quindi significativo il carattere obbligatorio della nuova forma di congedo prevista dalla riforma nei confronti del padre lavoratore dipendente (assunto pertanto con qualunque tipologia di contratto di lavoro subordinato). Infatti, il padre, entro i cinque mesi dalla

¹⁷ Si vedano anche i dati pubblicati nell'Osservatorio ISFOL 1/2012 *Paternalità e cura familiare*. Si segnala, inoltre che in base alle previsioni del decreto legge denominato «Salva infrazioni» – d.l. 11 dicembre 2012, n. 216 pubblicato nella GU n. 288 dell'11 dicembre 2012 – sono state previste alcune modifiche all'art. 32 del TU della maternità in materia di congedo parentale prevedendo che la contrattazione collettiva possa disporre la fruizione del congedo in modo frazionato anche a ore (sulla cui possibilità, ma a giorni, era intervenuto anche l'INPS con la Circolare n. 82/2001 dato che l'ipotesi del frazionamento a giorni era già contemplata dalla l. n. 1204/71). Con ciò venendo sicuramente incontro alle esigenze di maggiore flessibilità organizzativa (più della famiglia che dell'azienda...) alla cui valorizzazione si accompagna anche il nuovo comma 4-bis del citato art. 32 il quale prevede ora dopo la conversione in legge del decreto che: «durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva».

nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100 per cento della retribuzione e per il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre è riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione.

La domanda di congedo si presenta mediante richiesta in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno quindici giorni prima dei medesimi. La legge parla a questo riguardo di «comunicazione» e non di «richiesta» il che farebbe intendere che il datore di lavoro non può rifiutare la concessione del permesso, limitandosi a ricevere, con un adeguato anticipo, la sola comunicazione di fruizione dello stesso da parte del lavoratore. Da un punto di vista organizzativo, chi scrive ritiene possibile utilizzare i medesimi criteri che vengono adoperati nel caso in cui il lavoratore che fruisca dei permessi per handicap chieda di cambiare la fruizione a giorni in fruizione a ore. Ciò è possibile purché nel rispetto delle esigenze organizzative del datore di lavoro¹⁸.

La seconda misura sperimentale prevista dalla legge è quella connessa alla fruizione del congedo parentale da parte della madre al termine del congedo di maternità. Sempre in base ai criteri che verranno stabiliti da apposito decreto, è prevista la possibilità di concedere alla madre per gli undici mesi successivi al congedo di maternità (quindi nell'arco di tempo massimo previsto dalla legge per la fruizione del congedo parentale da parte di entrambi i genitori) e in alternativa al congedo parentale¹⁹ la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro.

Anche in questo caso si tratta di una prima misura di avvicinamento da parte dell'Italia agli standard di assistenza alle famiglie che sono previsti, anche a livello europeo, per la cura della prole. Infatti, i dati sulla diffusione dei servizi per l'infanzia e le forti differenze che si

¹⁸ Cfr. sul punto la Circolare INPS n. 133/2000.

¹⁹ Art. 32 d.lgs. n. 151/2001

registrano, anche a livello regionale²⁰, non sono molto confortanti e hanno contribuito ad abbassare i livelli di natalità nel nostro paese. Se a questo si aggiunge, poi, l'ancora scarsa implementazione di modelli organizzativi diretti ad agevolare in misura maggiore la flessibilità al lavoro, si comprende come le misure appena introdotte siano solo una premessa per le più ampie misure ancora da adottare in questa materia.

5. *Tutela della genitorialità e flessibilità organizzativa.* – Proprio con riferimento specifico alle misure sperimentali previste dalla riforma al fine di ampliare le tutele in caso di maternità e paternità, va detto che pur trattandosi solo di piccoli passi, peraltro criticati da molti proprio per la loro esiguità rispetto all'impianto generale della riforma, sono tuttavia dei passi in sé rilevanti, se si pensa alle potenzialità che presentano per il processo di modernizzazione del nostro mercato del lavoro. Un mercato del lavoro che sia in modo effettivo maggiormente inclusivo per il lavoro femminile. Basti pensare all'importanza di una previsione quale quella dell'introduzione dell'obbligo di «congedo» alla nascita del figlio per il padre lavoratore che la riforma ha voluto prevedere. Esiste, infatti, una Direttiva approvata nel 2010, di recepimento di un accordo quadro a livello europeo avente ad oggetto proprio la revisione della materia dei congedi parentali per gli Stati mem-

²⁰ Il medesimo rapporto diffuso da Save the children riporta così i dati sulle differenze a livello regionale e tra strutture pubbliche e private: «(...) si passa dal 2,4% degli utenti in Campania al quasi 30% in Emilia Romagna: quasi tutte le regioni del Sud non riescono a coprire il 6% dei bambini. A livello nazionale, nonostante la forte correlazione tra copertura dei servizi per l'infanzia e tasso di fecondità si dimostrata in innumerevoli studi empirici, l'offerta di servizi è disponibile solo per un'esigua percentuale degli utenti (13,5%). Tra il 2004 e il 2009, la presa in carico degli utenti di assistenza all'infanzia da fornitori privati è aumentato in quasi tutte le regioni, per quanto l'obiettivo imposto a livello europeo (33%) rimanga ancora lontano». I dati riportati evidenziano come sia ancora scarsa in Italia l'offerta di strutture per l'infanzia. In rapporto ad altri paesi europei, l'offerta pubblica in Italia di posti per bambini sotto i tre anni si attesta intorno al 12%, contro il 40% della Svezia e il 20% di paesi come Francia e Regno Unito, come ci viene ricordato da D. DEL BOCA - L. MENCARINI - S. PASQUA, *op. cit.* Se a questo si aggiunge il costo elevato dei servizi privati si capisce come in un momento di crisi come quello che stiamo attraversando, la famiglia e, quindi la cura diretta della prole, da parte della madre quando non sono disponibili le reti familiari, sia ancora una scelta pressoché obbligata della popolazione femminile. Spunti interessanti di eccellenza nella fornitura di servizi di assistenza all'infanzia che si stanno diffondendo, come sperimentazione, anche in altre regioni vengono dall'esperienza delle Province autonome di Trento e Bolzano con la figura delle *Tagesmutter*.

bri – Direttiva 2010/18/UE – che impone l'adozione di misure specifiche per meglio promuovere la partecipazione delle donne al mondo del lavoro, «considerando che le politiche familiari dovrebbero contribuire al conseguimento della parità di genere e che andrebbero considerate alla luce dell'evoluzione demografica, delle conseguenze dell'invecchiamento della popolazione, del superamento del divario generazionale, della promozione della partecipazione delle donne al mondo del lavoro e della ripartizione delle responsabilità familiari tra donne e uomini». Non solo, nel 2010 è stata approvata una proposta di Direttiva diretta proprio a introdurre un congedo di paternità obbligatorio della durata di almeno due settimane. Segno che anche l'Unione europea si sta muovendo nella medesima direzione proprio per assicurare in tutta l'area un quadro di norme utile a promuovere, in senso generale, una migliore conciliazione tra vita e lavoro attraverso una più equilibrata ripartizione degli impegni familiari.

Chi scrive ritiene, tra l'altro, che le politiche indirizzate a identificare le misure, anche organizzative, idonee ad assicurare il raggiungimento di tale obiettivo siano quelle sulle quali punterà in misura sempre più consistente nel futuro l'Unione Europea, dando così lo stimolo necessario per l'adozione di misure più specifiche ai singoli Stati membri.

Il tema è legato al più ampio concetto di work-life balance, termine nato negli Stati Uniti negli anni '70 con il quale è possibile oggi accomunare tutte quelle misure organizzative – ma anche normative – indirizzate ad assicurare una migliore conciliazione tra vita e lavoro, anche attraverso il raggiungimento di specifici obiettivi di «benessere aziendale».

Proprio a questo riguardo è utile ricordare che il raggiungimento degli obiettivi di «benessere aziendale» è stato posto a fondamento anche delle strategie europee di sviluppo della persona negli ambienti di lavoro, perché ritenuto necessario per riconciliare due fattori che sono diventati complementari per lo sviluppo della persona stessa: lavoro e famiglia. Ciò proprio in ragione dell'ingresso sempre più massiccio delle donne nel mondo del lavoro che si è registrato dagli anni '50 ad oggi.

Tali problematiche sono state anche indagate in un Documento rilasciato dalla European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Reconciliation of work, private and family life in the European Union). In tale documento sono stati ad esempio identificati una serie di strumenti per il raggiungimento dell'obiettivo di una migliore conciliazione vita lavoro, quali una maggiore diffusione

del lavoro part-time e di altre forme di organizzazione dell'orario di lavoro legate a una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro. E ancora, le forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro mediante l'uso di specifiche tipologie di permesso o le forme di flessibilità nella gestione dell'attività lavorativa attraverso l'uso del telelavoro²¹.

Non solo, L'ILO ha recentemente pubblicato un rapporto sempre sul tema del work-life balance e ha identificato, tra le misure che sono idonee a facilitare il raggiungimento di tale obiettivo, la regolamentazione dei periodi di ferie/assenza dal lavoro; l'accesso a misure di assistenza sociale (significativamente quelle per la maternità, paternità e cura dei figli); l'organizzazione dell'orario di lavoro; l'accesso da parte dei dipendenti a servizi di cura, assistenza o ricreativi per sé, per la casa, per la famiglia.

Esempi che vanno poi concretamente valutati sulla base della specifica normativa di riferimento di ogni paese.

In Italia, ad esempio, oltre alla disciplina specifica che regola la tutela della maternità o il diritto alle ferie, è concretamente possibile fare riferimento a strumenti contrattuali e organizzativi quali:

- Part-time orizzontale, verticale e misto (d.lgs. n. 61/2000);
- Flessibilità di orario in ingresso e in uscita con limitazione degli straordinari e/o uso dell'istituto della banca ore (d.lgs. n. 66/2003);
- Job sharing (artt. 41 e 42 d.lgs. n. 276/2003)²²;

²¹ Forme di flessibilità organizzativa che sono state discusse sia in occasione del Forum Lavoro Ipsos di Milano del settembre 2011 nel quale sono stati diffusi i dati di una ricerca sul tema condotta da Edenred, sia a settembre 2012 in un incontro tenutosi presso l'Università Bocconi di Milano tra i direttori delle risorse umane di Microsoft, Vodafone, Siemens e San Pellegrino-Nestlé Waters.

²² Alcune aziende, tra cui Perugina, hanno avviato un progetto che prevede forme di part-time dirette ad assicurare il passaggio tra generazioni e l'inserimento dei giovani in azienda. La medesima misura è prevista anche nel nuovo accordo di rinnovo del CCNL del settore chimico siglato il 22 settembre 2011 e sottoposto a ratifica da parte dei dipendenti del settore. Altre aziende, tra cui la Brunello Cucinelli si stanno distinguendo da anni per la cura nei confronti dei dipendenti a partire dal confort degli uffici per finire al rispetto dell'uomo e della necessità individuali o familiari, come testimoniato dallo stesso titolare dell'azienda al quotidiano Repubblica *«siamo in cinquecento, si entra al mattino alle otto, si lavora fino all'una, poi si fanno due ore di pausa. Chi vuole va a casa, altrimenti ci sono due ristoranti nell'azienda. Poi si riprende alle tre e alle sei si va tutti via perché non si può solo lavorare: bisogna prendersi cura anche della famiglia e dello spirito. Non ci sono timbratrici da noi, il cartellino non serve (...) Da noi si esce solo se si ha bisogno. Devi andare dal dentista? Bene ti metti d'accordo con gli altri lavoratori del tuo gruppo e quella mattina o quel pomeriggio esci per andare all'ambulatorio. Senza timbrare e senza permessi. Restituirai il favore un'altra volta (...)»*.

– Telelavoro (anche temporaneo connesso a specifici eventi o esigenze quali maternità o paternità - Accordo interconfederale 9 giugno 2004 per il recepimento dell'Accordo Quadro europeo del 16 luglio 2002) recentemente incentivato anche dall'art. 22 della l. n. 183/2011.

– Permessi per i genitori, permessi per gravi necessità e permessi per handicap (art. 4 l. 8 marzo 2000, n. 53; d.m. 21 luglio 2000, n. 278).

– Anno sabbatico e permessi studio (l. 8 marzo 2000, n. 53)

Ma anche la flessibilità organizzativa prevista dall'art. 8 del d.l. 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modificazioni in l. 14 settembre 2011, n. 148 in materia di accordi di prossimità.

Non sono che alcuni esempi concreti di strumenti di flessibilità.

Non può non essere ricordato, infine, l'avviso comune sottoscritto il 7 marzo 2011 tra il Governo allora in carica e le Parti sociali nel quale veniva condiviso il valore delle misure di flessibilità orientate alla famiglia e la necessità di incentivare un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile. Con l'accordo era stato costituito anche un tavolo tecnico avente il compito di verificare la possibilità dell'adozione di buone pratiche in materia²³. Segno quindi, di una sensibilità al tema che il nuovo Governo, entro i limiti degli interventi strutturali che è stato chiamato ad affrontare, ha raccolto e posto tra i propri obiettivi.

Piccoli passi verso un cambiamento culturale importante e necessario²⁴.

6. *Incentivi all'esodo*. – Pur non nel quadro delle misure delineate nel presente capitolo, ma valutabile, piuttosto, anch'esso quale strumento di flessibilità organizzativa²⁵, un posto a sé stante è riservato

²³ Va ricordato che a tale riguardo esistono anche le misure previste dalla l. 8 marzo 2000, n. 53 la quale all'art. 9 prevede già da tempo interventi specifici diretti a promuovere e incentivare azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro mediante la destinazione annuale di risorse nell'ambito del Fondo per le politiche per la famiglia di cui all'art. 19 d.l. 223/2006, convertito con modificazioni in l. 248/2006. Per i progetti avviati nel 2011 si veda il D.P.C.M. 23 dicembre 2010, n. 277.

²⁴ Si vedano sul punto anche le considerazioni svolte da R. CARAGNANO, *op. cit.*, 329.

²⁵ Sul punto assumono una certa rilevanza anche iniziative legislative specifiche quali quella di cui al DDL Senato 3181 del 29 febbraio 2012 (le cui finalità saranno a breve anticipate attraverso l'emanazione di un decreto ministeriale finalizzato prioritariamente a favorire l'occupazione giovanile attraverso la stipulazione di specifici accordi a cinque tra soggetti pubblici, enti previdenziali, imprese, lavoratori anziani e la-

dalla legge di riforma del mercato del lavoro ad una nuova forma di incentivazione all'esodo.

Fino ad oggi, infatti, con il termine di «incentivo all'esodo» si è inteso riferirsi alle somme corrisposte al prestatore di lavoro ad integrazione del trattamento di fine rapporto e in occasione della cessazione del rapporto di lavoro. Esse hanno sempre avuto un trattamento particolare, differenziato dal punto di vista fiscale e dal punto di vista previdenziale. Dal punto di vista fiscale tali somme concorrono alla formazione del reddito imponibile ai sensi degli artt. 17 e 51 del TUIR adottato con d.P.R. n. 917/1986 con applicazione dell'aliquota media determinata per il trattamento di fine rapporto *ex art.* 19 del medesimo TUIR, mentre le stesse non concorrono alla formazione della base imponibile ai fini previdenziali ai sensi dell'art. 12, comma 4, lett. *b*) della l. n. 152/1969 che esclude espressamente: le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori, nonché quelle la cui erogazione trae origine dalla predetta cessazione, fatta salva l'imponibilità dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Parallelamente, nel quadro delle procedure finalizzate a gestire esuberi di personale, un criterio che ha trovato larga applicazione negli ultimi anni in fase di accordo sindacale è stato quello della scelta di lavoratori prossimi al raggiungimento dei requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico²⁶.

voratori giovani). Progetto di legge finalizzato proprio a prevedere delle forme di alleggerimento della prestazione per i lavoratori più anziani mediante affiancamento con lavoratori più giovani al fine di garantire il trasferimento intergenerazionale delle competenze. Tale obiettivo troverebbe attuazione attraverso il ricorso al contratto a tempo parziale. Operazione che, come già indicato sopra, alcune aziende quali Perugina stanno già sperimentando attraverso gli strumenti normativi di flessibilità organizzativa già esistenti e che sono stati introdotti con il decreto n. 138/2011 (si tratta degli accordi di prossimità introdotti dall'art. 8 del d.l. 138/2011, convertito con modificazioni in l. n. 148/2011).

²⁶ Cfr. sul punto Cass. civ., sez. lav., 26 aprile 2011, n. 9348 in *Lav. giur.*, 2011, 7, 737: «È lecito il criterio concordato tra azienda e sindacati per il licenziamento collettivo basato sul possesso dei requisiti per andare in pensione. In primo luogo, infatti, non si ravvisa una discriminazione in base al fattore età, in quanto il criterio adottato non si fonda esclusivamente sul dato anagrafico, bensì sul possesso dei requisiti pensionistici: si possono avere casi di lavoratori più anziani di età che, in virtù di una particolare storia lavorativa, non presentano i suddetti requisiti. In secondo luogo, accertata la necessità di licenziamento di parte del personale, appare ragionevole la scelta di privilegiare i lavoratori che, se licenziati, sarebbero passati alla disoccupazione, rimanendo così privi di reddito, e

Con carattere di novità, sia rispetto agli accordi individuali finalizzati ad incentivare l'esodo del prestatore di lavoro, sia rispetto agli accordi di mobilità che hanno caratterizzato per anni le procedure di licenziamento collettivo²⁷, almeno fino alla recente riforma del sistema pensionistico e alla nota vicenda riguardante i lavoratori che si sono trovati nel 2012 nella condizione di non poter accedere al trattamento pensionistico perché privi dei nuovi requisiti fissati a decorrere dal 1° gennaio 2012²⁸, la l. n. 92/2012 ha ora previsto all'art. 4, commi 1-7, una nuova forma di incentivazione all'esodo²⁹.

Infatti, nei casi di eccedenza di personale per i datori di lavoro che impieghino mediamente più di quindici dipendenti, è prevista la possibilità, mediante accordi sindacali con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale e al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, di regolare l'assunzione dell'impegno, da parte del datore di lavoro, a corrispondere una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, ed a corrispondere all'INPS – ed è qui il carattere di no-

di licenziare, invece, quelli che avevano i requisiti per accedere alla pensione, in modo da ridurre l'impatto sociale dei licenziamenti».

²⁷ Cfr. sul punto l'art. 7, comma 7 l. n. 223/1991 in materia di mobilità lunga e, quanto alla legittimità degli accordi sindacali, Cass. civ., sez. lav., 26 aprile 2011, n. 9348, in *Lavoro nella giur.*, 2011, 7, 737, riportata alla nota precedente e Cass. civ., sez. lav., 26 febbraio 2009, n. 4653 in *Mass. Giur. it.*, 2009.

²⁸ Cfr. sulla nota vicenda degli «esodati» l'art. 24, comma 14 del d.l. 6 novembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni in l. 22 dicembre 2011, n. 214 e, con riferimento alle disposizioni del comma 14 dello stesso art. 24, il d.m. 1 giugno 2012 alle cui previsioni si è aggiunta la quota aggiuntiva di salvaguardati così come prevista dall'art. 22 del d.l. 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni in l. 7 agosto 2012, n. 135.

²⁹ Con la legge di conversione del d.l. 18 ottobre 2012, n. 179 – di prossima pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale – il legislatore ha apportato alcune modifiche e integrazioni alla disciplina introdotta dal citato art. 4, commi 1-7 l. n. 92/2012, con aggiunta di due nuovi commi 7-bis e 7-ter. Il beneficio è esteso, infatti, anche agli accordi sindacali raggiunti nell'ambito delle procedure di licenziamento collettivo ai sensi dell'art. 24 della l. n. 223/1991. In questo caso il datore di lavoro procede al recupero, per ciascun lavoratore interessato, delle somme pagate all'INPS ai sensi dell'art. 5, comma 4 l. n. 223/1991 mediante conguaglio dei contributi dovuti all'istituto per effetto dell'applicazione della nuova disposizione e non è dovuto il contributo speciale finalizzato al finanziamento dell'ASpI per i casi di risoluzione del rapporto di lavoro, così come previsto dall'art. 2, comma 31 della l. n. 92/2012. Nelle unità produttive interessate dai licenziamenti è possibile procedere a nuove assunzioni in deroga alle previsioni dell'art. 8, comma 1, l. n. 223/1991. Inoltre, le nuove disposizioni in materia di incentivo all'esodo trovano applicazione anche nel caso di prestazioni pensionistiche a carico di forme sostitutive dell'assicurazione generale obbligatoria.

vità rispetto a trattamento economico dell'incentivo all'esodo fino ad oggi conosciuto – la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento. I lavoratori coinvolti nel programma debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei quattro anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro. Allo scopo di dare efficacia all'accordo con le OO.SS. il datore di lavoro interessato presenta apposita domanda all'INPS, accompagnata dalla presentazione di una fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi assunti. L'accordo con le OO.SS. diviene quindi efficace solo a seguito della validazione da parte dell'INPS, il quale effettua l'istruttoria in ordine alla presenza dei requisiti in capo al lavoratore ed al datore di lavoro³⁰.

A seguito dell'accettazione dell'accordo il datore di lavoro è obbligato a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa. Infatti, il pagamento della prestazione definita in base all'accordo avviene da parte dell'INPS con le modalità previste per il pagamento delle pensioni e contestualmente l'istituto provvede all'accredito della relativa contribuzione figurativa.

In ogni caso, in assenza del versamento mensile da parte del datore di lavoro, l'INPS è tenuto a sospendere il pagamento delle prestazioni. In questo caso procede a notificare un avviso di pagamento e, decorsi centottanta giorni dalla notifica, senza l'avvenuto pagamento, l'istituto procede alla escussione della fideiussione.

Per l'effettiva operatività di tale misura, bisognerà comunque attendere le istruzioni operative da parte dell'INPS sia con riguardo alle modalità di presentazione della domanda una volta raggiunto l'accordo, sia con riguardo ai versamenti periodici.

³⁰ Cfr. sul punto E. MASSI, *op. cit.*

