



CENTRE FOR THE STUDY OF
EUROPEAN LABOUR LAW
“MASSIMO D’ANTONA”

Working Papers

“*Lo chiamavano Dignità*”: prime note su
tecnica e politica a margine del
d.l. n. 87/2018, conv. in l. n. 96/2018

WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 381/2018

© Francesco Di Noia 2018
Università di Foggia
francesco.dinoia@unifg.it

WP CSDLE MASSIMO D'ANTONA.IT - ISSN 1594-817X
Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA" , University of Catania
On line journal, registered at Tribunale di Catania n. 1/2012 – 12.1.2012
Via Gallo, 25 – 95124 Catania (Italy)
Tel: +39 095230855 – Fax: +39 0952507020
csdle@lex.unict.it
<http://csdle.lex.unict.it/workingpapers.aspx>



“Lo chiamavano Dignità”: prime note su tecnica e politica a margine del d.l. n. 87/2018, conv. in l. n. 96/2018^α

**Francesco Di Noia
Università di Foggia**

1. L'irresistibile tentazione di modificare la disciplina lavoristica: l'atto I del Governo Conte.	2
2. “Dignità” e lavoro temporaneo: le modifiche al contratto a termine.....	6
3. ...alla somministrazione.....	13
4. ...e al lavoro occasionale.	16
5. “Dignità” e licenziamento: il (blando) ritocco alla disciplina della tutela indennitaria... ..	20
6. ...e il suo (incisivo) effetto “preterintenzionale” in seguito a Corte cost. n. 194/2018.....	23
7. Tra tutela e propaganda: continuità e discontinuità nelle politiche del lavoro a cavallo del III millennio.	28

^α In corso di pubblicazione in *Il diritto del mercato del lavoro*, 2019, 1.

"La delicatezza e la dignità non s'imparano dal maestro di ballo ma alla scuola del cuore."
(Fëdor Dostoevskij, *L'idiota*, 1869)

1. L'irresistibile tentazione di modificare la disciplina lavoristica: l'atto I del Governo Conte.

All'irresistibile (e ormai cronica) tentazione di porre mano alla disciplina lavoristica ha ceduto anche il neo Governo Conte, contribuendo a rafforzare l'idea che il *corpus* normativo italiano in questo specifico settore abbia "la forma dell'acqua" e, quindi, muti a seconda del contenitore o della superficie con i quali di volta in volta entra in contatto.

La parola d'ordine è "cambiare" e, del resto, per un Governo (autoproclamatosi) del "cambiamento" il modo migliore per segnare in maniera plastica la discontinuità con gli Esecutivi del quinquennio precedente¹ dev'essere sembrato quello di prenderne d'assalto uno degli interventi più incisivi.

La furia iconoclasta della nuova maggioranza si è abbattuta su quella serie di provvedimenti, ormai comunemente conosciuti con il nome di *Jobs Act*, approvati tra il 2014 e il 2015 (e, in alcuni casi, già modificati negli anni successivi) dalla eterogenea maggioranza formatasi all'indomani delle elezioni politiche del 2013, che hanno ridisegnato (con un progetto che, al di là del giudizio di merito, può definirsi organico) la fisionomia del nostro diritto del lavoro. Alcuni di questi provvedimenti sono finiti sotto la scure riformatrice della nuova compagine governativa che, con decretazione d'urgenza (d.l. n. 87/2018, conv. in l. n. 96/2018, c.d. *Decreto Dignità*)²,

¹ I Governi presieduti da Enrico Letta (28 aprile 2013-22 febbraio 2014), Matteo Renzi (22 febbraio 2014-12 dicembre 2016) e Paolo Gentiloni (12 dicembre 2016-1° giugno 2018). Per un'analisi delle politiche del lavoro messe in campo in questo periodo e, in modo particolare, nel biennio 2014-2015 si rinvia, per tutti, a F. CARINCI (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi*, Atti del X Seminario di Bertinoro-Bologna del 23 e 24 ottobre 2014, ADAPT Labour Studies, e-Book series, 2015, 40; ID. (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio*, Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22 e 23 ottobre 2015, ADAPT Labour Studies, e-Book series, 2016, 54; M. RICCI, *Le politiche del lavoro del Governo Renzi*, ADL, 2016, 2, 234 ss. e V. BAVARO, *La politica del lavoro del governo Renzi*, www.ildiariodellavoro.it, 11 luglio 2014.

² Per un primo commento alle novità introdotte in materia lavoristica dal d.l. n. 87/2018, cfr. M. MENEGOTTO, F. SEGHEZZI, S. SPATTINI (a cura di), *Misure per il contrasto al precariato: primo*

ha introdotto – in un testo normativo dai molteplici contenuti³ – alcune importanti modifiche alla disciplina del lavoro temporaneo (d.lgs. n. 81/2015 e d.l. n. 50/2017, conv. in l. n. 96/2017) e delle conseguenze del licenziamento illegittimo (d.lgs. n. 23/2015).

Prima di soffermarci sulle disposizioni lavoristiche del decreto, però, è opportuno premettere alcune considerazioni di carattere generale. La prima riguarda il piano del metodo. Per essere l'atto I di un Governo del cambiamento, l'armamentario utilizzato non sembra poi così dissimile da quello degli Esecutivi succedutisi negli ultimi decenni. Il riferimento è all'utilizzo (quando non al vero e proprio "abuso") della decretazione ex art. 77 Cost., impiegata per l'approvazione del primo intervento di peso della nuova Legislatura.

L'utilizzo del decreto legge (che nel corso degli anni è divenuto vero e proprio «strumento ordinario di legiferazione»⁴, se non proprio «sostitutivo» di quello parlamentare⁵) anche in questo caso sembra la strada più veloce per l'attuazione del programma di Governo e, nella particolare dinamica politica di maggioranza, il modo più immediato del M5S per rispondere, sul piano dell'esposizione mediatica, all'iper-attivismo

commento al decreto-legge n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità), ADAPT Labour Studies, e-Book series, 2018, 73; M. MARAZZA, *Decreto Dignità: prime considerazioni sulle novità in materia di contratto di lavoro a termine e somministrazione di lavoro*, GC.com, 12 luglio 2018; F. BACCHINI, *Decreto Dignità e mercato del lavoro: "ritorno al futuro" o al passato?*, www.ipsoa.it, 4 agosto 2018; L. MARIUCCI, *Luci e ombre del decreto-dignità*, www.comma2.it, 7 agosto 2018; P. RAUSEI, *Il lavoro a termine dopo il Decreto Dignità*, DPL, 2018, 34-35, 2056 ss. e Id., *La somministrazione di lavoro dopo la riforma*, *ivi*, 2018, 36, 2105 ss. Per un'analisi della disciplina definitiva varata all'esito delle importanti modifiche introdotte in sede di conversione, invece, cfr. F. SCARPELLI, *Convertito in legge il "Decreto Dignità": al via il dibattito sui problemi interpretativi e applicativi*, GC.com, 3 settembre 2018; V. FILÌ, *Decreto legge n. 87 del 2018 convertito nella legge n. 96 e dignità dei lavoratori*, LG, 2018, 10, 869 ss. e L. ZOPPOLI, *Il diritto del lavoro gialloverde: tra demagogia, cosmesi e paralisi regressiva*, in WP "Massimo D'Antona".IT, 377/2018.

³ Accanto a quelle lavoristiche (Capo I), il decreto reca disposizioni per il contrasto al fenomeno delle delocalizzazioni (Capo II) e al disturbo da gioco d'azzardo (Capo III), oltre che in materia di semplificazione fiscale (Capo IV).

⁴ G. F. CIAURRO, *Decreto-legge (voce)*, *Enc. dir.*, X, Roma, 1988, 831.

⁵ Per tutti v. F. MODUGNO, D. NOCILLA, *Crisi della legge e sistema delle fonti*, DS, 1989, 425 ss. e sul decreto-legge come «disegno di legge rinforzato dall'urgenza» cfr. A. CELOTTO, *Problemi sul decreto-legge*, Napoli, 2009, 10 ss. e già F. MODUGNO, A. CELOTTO, *Rimedi all'abuso del decreto-legge*, GCost., 1994, 2232 ss. . Tra i giuslavoristi, questo fenomeno è stato "denunciato" di recente da F. MARTELLONI, *Lavoro, diritto e democrazia. La norma giuslavoristica in cerca di legittimazione: rilievi critici*, Milano, 2018, in part. 25 ss.

dell'alleato di governo sui temi popolarissimi e tra loro connessi dell'immigrazione e della sicurezza⁶.

L'Esecutivo giallo-verde ha così preferito imboccare la scorciatoia del decreto legge anziché la più tortuosa via della presentazione di un disegno di legge, che avrebbe inserito il provvedimento nella fisiologica dinamica della produzione normativa e, quindi, nella sfera di competenza del Parlamento, da troppo tempo relegato a «luogo lasciato all'opposizione e alle sue sconfitte»⁷.

Invero, senza voler sminuire la portata devastante della diffusione delle tipologie contrattuali c.d. flessibili (una – ma non la sola⁸ – tra le cause della precarizzazione dei rapporti lavorativi, che ormai caratterizza il nostro mercato del lavoro), si fa fatica a scorgere i casi «straordinari di necessità e di urgenza» che hanno portato all'emanazione del d.l. n. 87⁹ il quale, come si vedrà dall'analisi delle novità introdotte in materia di lavoro temporaneo (contratto a termine, somministrazione di lavoro e lavoro accessorio), rischia di trasformarsi in un vero e proprio *boomerang* e di ampliare le criticità che si prefiggeva di combattere.

La seconda considerazione contribuisce a offrire strumenti di lettura sul decreto in commento e, in chiave prognostica, sulla produzione normativa non solo lavoristica di cui questo primo provvedimento rappresenta il prototipo¹⁰. Si tratta della dimensione mediatico-propagandistica dell'attività di Governo *latu senso* intesa (e, quindi, comprensiva della produzione normativa di impulso governativo): una spettacolarizzazione dei provvedimenti adottati che si traduce nella scelta

⁶ In questi termini anche L. ZOPPOLI, *Il diritto del lavoro gialloverde: tra demagogia, cosmesi e paralisi regressiva*, cit., 8.

⁷ C. CHIMENTI, *Il ruolo delle assemblee elettive nella forma di governo*, in M. SICLARI (a cura di), *I mutamenti della forma di governo tra modificazioni tacite e progetti di riforma*, Roma, 2008, 182.

⁸ Di questo avviso F. SCARPELLI, *op. cit.*, 9, secondo cui il d.l. n. 87/2018 «non sfugge, come molte precedenti riforme, a un'idea della precarietà basata esclusivamente sulla tipologia contrattuale di impiego, che è uno degli elementi del problema, ma non necessariamente (o non più necessariamente) quello centrale».

⁹ In questo senso si v. F. SCARPELLI, *op. cit.*, 4; V. FILÌ, *op. cit.*, 870 e F. BACCHINI, *op. cit.*

¹⁰ Si v., ad esempio, le interessanti riflessioni sui provvedimenti penalistici messi in cantiere dalla nuova maggioranza svolte da A. MANNA, *Il fumo della pipa (il c.d. populismo politico e la reazione dell'Accademia e dell'Avvocatura)*, AP, 2018, 3, 1, secondo cui «l'azione di Governo, per la prima volta dopo tanti lustri, non si affida più ad un'analisi *razionale* dell'esistente, bensì utilizza un'azione politica che, attraverso i mezzi di comunicazione di massa, in particolare di carattere cibernetico e, quindi di enorme diffusività, non si riferisce alla ragione del popolo ma ha l'obiettivo di colpire gli "stati emotivi" della popolazione stessa».

di titoli o *slogan* "ad effetto" per la loro presentazione¹¹, rendendo strutturale una tendenza che non nasce con l'attuale Governo (lo stesso *Jobs Act*, ad esempio, ne è una delle prime sperimentazioni)¹² ma che proprio in questa fase trova il suo compiuto inveramento. Di più. Fa un salto di qualità: se, infatti, il complesso normativo varato dal Governo Renzi è stato presentato giornalmicamente con il nome di *Jobs Act* (conservando – la l. delega e i decreti delegati – rubriche normative più "sobrie"), questo primo atto del Governo Conte ha assunto il nome altisonante di *Decreto Dignità*, oltre che nella proiezione pubblica, anche nella rubrica dell'atto normativo ("*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*").

Al di là della mera questione semantica¹³ (che pure si considera di non secondaria importanza, atteso che «le parole sono importanti!»¹⁴), però, c'è una dimensione più profonda che attiene al merito di un provvedimento che, almeno stando alle dichiarazioni del Ministro del Lavoro in carica, l'On. Luigi Di Maio, avrebbe dovuto rappresentare la «Waterloo della precarietà».

Le brevi riflessioni che seguono, quindi, saranno svolte percorrendo i due binari, spesso tangenti, dell'analisi tecnico-giuridica delle modifiche apportate dal *Decreto Dignità* e della politica del diritto ad esse sottesa, al fine di cogliere la corrispondenza tra le intenzioni e i possibili effetti delle modifiche legislative e, per tale via, segnalare profili di continuità ed elementi di rottura con le politiche del lavoro degli ultimi venticinque anni. In quest'ottica, nell'economia del commento, si analizzeranno gli istituti lavoristici interessati dall'intervento normativo in questione così come risultanti dalla l. n. 96/2018, senza tenere conto delle pur interessanti questioni di diritto transitorio, originate dalla breve vigenza del differente

¹¹ Di «intitolazione molto evocativa e fortemente simbolica» parla V. FILÌ, *op. cit.*, 869.

¹² R. DE LUCA TAMAJO, *La vicenda del contratto a termine come metafora della legislazione del lavoro a cavallo del secolo*, in A. CIRIELLO (a cura di), *Giudici e cambiamenti del diritto del lavoro*, Napoli, 2018, 323 e *ivi* L. ZOPPOLI, *Com'è cambiato il diritto del lavoro*, 333, secondo cui i cambiamenti che hanno investito la disciplina lavoristica dell'ultimo decennio sono stati apportati «all'insegna del *marketing* politico».

¹³ In proposito si condivide quanto affermato da P. P. PASOLINI, *Saggi sulla letteratura e sull'arte*, Milano, 1999, 2844, secondo cui «la lingua è la spia dello spirito».

¹⁴ Il riferimento è alla celebre battuta del protagonista di *Palombella rossa* di Nanni Moretti. Fuor di metafora, peraltro, ai fini della presente riflessione, la questione assume una certa importanza: le parole "sono importanti" perché il loro uso trasforma gli assetti politici dell'uomo. Il linguaggio non è mai neutro politicamente, giacché «ogni volta che è in gioco [...] la situazione diviene politica per definizione, perché è il linguaggio che fa dell'uomo un essere politico» (H. ARENDT, *The Human Condition*, Chicago, 1958, trad. it. di Sergio Finzi, *Vita activa*, Milano, 1989, 3).

testo del d.l. n. 87, poi emendato e integrato nel corso dell'iter parlamentare di conversione¹⁵.

2. "Dignità" e lavoro temporaneo: le modifiche al contratto a termine...

La parte più consistente delle modifiche apportate dal *Decreto Dignità* ha interessato la disciplina del lavoro temporaneo, ovvero quella delle tipologie contrattuali diverse dal contratto di lavoro a tempo indeterminato e che consentono l'utilizzo di manodopera di lavoro per un tempo definito (contratto a termine) o mediante l'impiego di personale assunto da un intermediario a ciò abilitato (somministrazione) o per lo svolgimento di prestazioni occasionali rese in particolari settori e con carattere di residualità (lavoro accessorio).

L'intervento si apre con importanti modifiche al contratto di lavoro a termine che, dopo l'eliminazione della "causale" operata in via graduale prima con la l. n. 92/2012 (c.d. *Legge Fornero*) e poi con il d.l. n. 34/2014 (c.d. *Decreto Poletti*)¹⁶, è ora disciplinato dalle disposizioni del d.lgs. n. 81/2015. Il *Decreto Dignità*, con l'intenzione di porre un freno al suo eccessivo utilizzo¹⁷, ha operato in molteplici direzioni, riducendo il limite

¹⁵ Sul punto, invece, oltre ai già citati contributi di F. SCARPELLI e V. FILÌ, si v. il saggio di A. MARESCA, *Contratto di lavoro e somministrazione a termine: il regime transitorio nel Decreto Dignità*, *ADL*, 2018, 4-5, 1012 ss.

¹⁶ Invero già anticipata per alcune imprese concessionarie di servizi postali (art. 1, comma 558, l. n. 266/2005), come ricordato da L. ZOPPOLI, *La disciplina post-vincolistica del lavoro a termine in Italia*, in P. SARACINI, L. ZOPPOLI (a cura di), *Riforme del lavoro e contratti a termine*, Napoli, 2017, 23-24 e, prima ancora, per incentivare l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (art. 8, comma 2, l. n. 223/1991) o, al fine di ridurre il deficit previdenziale, per consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro dei dipendenti che differissero il pensionamento di anzianità (art. 75, l. n. 288/2000), come evidenziato da R. SANTUCCI, *I vincoli sistematici (costituzionali) al contratto a termine acausale*, in F. CARINCI (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi*, cit., 223.

¹⁷ Il contratto a termine, infatti, pur dopo l'introduzione nel 2015 di un contratto di lavoro a tempo indeterminato molto più alleggerito sul piano delle garanzie (e, per il primo triennio, oggetto di una significativa decontribuzione), ha sempre mantenuto un grande appeal, facendo registrare un costante aumento a discapito di quella che, per utilizzare la definizione contenuta nell'art. 1, d.lgs. n. 81/2015, è ritenuta (almeno nella prospettiva del legislatore) la "forma comune di rapporto di lavoro" (il contratto a tempo indeterminato, pur nella sua nuova veste "a tutele crescenti"). Sull'alternatività tra contratti a tempo determinato e contratti a tempo indeterminato, tra gli altri, si v. L. MENGHINI, *Contratto di lavoro a termine e contratto a tempo indeterminato: attualità di un'alternativa*, *Labor*, 2018, 3, 253 ss.; G. LUDOVICO, *Contratto a tempo determinato vs contratto a tutele crescenti. Gli obiettivi e i risultati del Jobs Act tra flessibilità e incentivi economici*, *DRI*, 2018, 1, 63 ss.; A. PRETEROTI, *Contratto a tempo determinato e forma comune di rapporto di lavoro dopo il Jobs Act*, Torino, 2016 e, prima dell'introduzione del Catuc ma già dopo la liberalizzazione totale del contratto

massimo di durata del contratto, re-introducendo le causali giustificatrici per i contratti di durata superiore a dodici mesi, diminuendo il numero di proroghe effettuabili nell'ambito dello stesso rapporto, prolungando il termine per l'impugnazione del contratto e incrementando il costo contributivo per ogni rinnovo.

La prima disposizione dell'intervento si apre con la sostituzione del comma 1 dell'art. 19, d.lgs. n. 81/2015, a mente della quale oggi «al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi». Nella nuova disciplina, quindi, il limite massimo di durata del contratto si riduce drasticamente, passando dai trentasei mesi della previgente formulazione ai dodici mesi previsti dalla novella del 2018. Se questa, però, è la regola generale, la stessa disposizione contiene un'eccezione, là dove prevede che il contratto possa avere una durata superiore – e comunque non eccedente i ventiquattro mesi – in presenza di alcune condizioni. E qui viene alla luce la seconda novità, ovvero la reintroduzione delle causali giustificatrici per il rinnovo del contratto a termine (a prescindere dalla durata complessiva dei rapporti) ovvero per la stipulazione e la proroga di contratti a termine di durata superiore a dodici mesi¹⁸. Il legislatore della riforma pone quale condizione per la maggiore durata del contratto a termine il verificarsi (*ergo*: l'esplicitazione nel patto negoziale) di «esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori» o di «esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria».

a termine, E. GRAGNOLI, *La nuova regolazione del contratto a tempo determinato*, LG, 2014, 5, 429 ss. Sulle cause della crescita del numero di rapporti a termine negli ultimi anni, invece, cfr. C. DELL'ARINGA, F. DE NOVELLIS, M. BARBINI, V. COMEGNA (2018), *L'esplosione dei contratti a termine: fattori ciclici o strutturali?*, www.arel.it, consultato il 29 settembre 2018 e G. BOVINI, E. VIVIANO, *Italy's "employment-rich" recovery: a closer look*, in *Questioni di Economia e Finanza* (Occasional Papers), 2018, n. 461, www.bancaditalia.it. Si v., inoltre, l'analisi svolta su dati e convenienze di tale tipologia contrattuale da G. OLINI, *Contratti a termine: ragioniamo sui differenziali*, DLRI, 2018, n. 158, 507 ss. e in part. 509, per il quale i contratti a termine «hanno vantaggi per l'impresa che sono solo molto marginalmente bilanciati, ammesso che lo siano, da differenziali di costo», atteso che lo scarto in termini di oneri tra il contratto a termine e il contratto a tempo determinato «è troppo basso, spesso inesistente».

¹⁸ Stando alla *littera legis*, infatti, il rinnovo deve essere sempre "causale" anche qualora la durata del nuovo contratto, sommata a quella del contratto precedente, risulti complessivamente inferiore a dodici mesi (il nuovo comma 01 dell'art. 21, d.lgs n. 81/2015, infatti, prevede che «il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1»). Tale interpretazione sembra corroborata dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 17 del 31 ottobre 2018, secondo cui è possibile «prorogare liberamente un contratto a tempo determinato entro i 12 mesi, mentre per il rinnovo è sempre richiesta l'indicazione della causale» (punto 1.1).

Con la reintroduzione delle causali (ma solo per i contratti di durata superiore all'anno, come peraltro già previsto dalla l. n. 92/2012), quindi, si è voluto colpire – almeno nell'ottica del legislatore – quei contratti a termine che, in realtà, mascheravano rapporti di lavoro attivati per esigenze stabili delle imprese. Di conseguenza, con l'entrata in vigore della nuova disciplina (che il legislatore, per questa parte, ha posposto al 1° novembre 2018), i datori di lavoro che vorranno assumere un lavoratore con un contratto a termine di durata superiore a dodici mesi (o prorogare/rinnovare un contratto prima previsto per un termine inferiore) dovranno dimostrare la temporaneità della richiesta, derivante da esigenze estranee all'ordinaria attività (come, ad esempio, potrebbe essere la sostituzione di macchinari o l'aggiornamento di un *software*), dalla sostituzione di lavoratori o da incrementi dell'attività ordinaria che, però, devono essere «temporanei, significativi e non programmabili»: è, ad esempio, il caso di una commessa improvvisa (e, quindi, «inaspettata» con riferimento al flusso ordinario degli ordinativi), significativa (che comporti un incremento dei livelli della produzione superiori a una determinata soglia) e temporanea (destinata a rientrare nel breve periodo).

La nuova formulazione delle causali rappresenta un importante irrigidimento della disciplina, sia rispetto all'impianto recepito dal *Jobs Act* che a quello della disciplina antecedente al 2012 (che faceva riferimento alle più ampie ragioni «di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo», il c.d. «causalone»)¹⁹, che verosimilmente darà nuovo impulso all'opera della giurisprudenza nel definire i contorni della previsione normativa, aumentando il contenzioso che negli ultimi anni aveva subito una drastica riduzione²⁰.

L'ulteriore irrigidimento della disciplina del contratto a termine, inoltre, può essere colto in un'altra serie di condivisibili modifiche: l'abbassamento del numero delle proroghe effettuabili nell'ambito del medesimo rapporto (che il legislatore del *Jobs Act* aveva innalzato a 5 e quello del *Decreto Dignità* ha abbassato a 4), il prolungamento del termine per l'impugnazione del contratto (passato da 120 a 180 giorni)²¹ e l'aumento del costo contributivo per i rinnovi, attraverso l'accrescimento nella misura dello 0,5 del contributo addizionale (pari all'1,4 della retribuzione imponibile ai finii

¹⁹ Art. 1, comma 1, d.lgs. n. 368/2001.

²⁰ Come rilevato da F. D'AMURI, R. NIZZI, *Tendenze recenti nel contenzioso in materia di lavoro privato*, *DRI*, 2018, 3, 947 ss.

²¹ In tal modo si fanno coincidere, come osservato da V. FILÌ, *op. cit.*, 873, i due termini impugnatori (extragiudiziale e giudiziale).

previdenziali)²² che, peraltro, resta escluso per alcune tipologie di contratti e viene restituito in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato o di assunzione entro il termine di sei mesi dalla data di cessazione del rapporto a tempo determinato.

Alla luce delle modifiche brevemente esposte non possono essere taciute incongruenze e controindicazioni della nuova normativa.

Sul piano delle incongruenze, deve essere evidenziata una contraddizione rispetto alla scelta di politica del diritto compiuta (o quantomeno dichiarata) dalla nuova maggioranza, ovvero quella di debellare la precarietà del lavoro mediante la stretta all'utilizzo delle tipologie contrattuali a termine. La nuova disciplina, infatti, per espressa previsione del legislatore²³ non trova applicazione ai contratti stipulati dalle Pubbliche Amministrazioni²⁴, dove pure il fenomeno del precariato, anche a causa del lungo blocco del *turn over*, ha sempre avuto notevoli proporzioni²⁵.

Tale scelta, comprensibilmente volta a scongiurare la dispersione di professionalità ormai indispensabili per il buon funzionamento della macchina amministrativa, oltre ad allargare la forbice tra le discipline del lavoro privato e pubblico (con buona pace delle finalità degli interventi riformatori dei primi anni '90 del secolo scorso), rappresenta un profilo di debolezza nella virata "garantista" impressa dal nuovo Governo.

Sotto il profilo teleologico, questa vistosa eccezione depotenzia non poco la portata innovativa della modifica: anche se la normativa in materia di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni riconosce

²² Art. 2, comma 28, l. n. 92/2012.

²³ Art. 1, comma 3, l. n. 96/2018.

²⁴ Ma non si applica – condividendo quanto sostenuto da M. MARAZZA, *op. cit.*, 3, sulla norma contenuta prima della conversione – alle c.d. società *in house* e alle società che operano in regime di diritto privato, anche se sottoposte a controllo pubblico.

²⁵ Sul punto, cfr. V. PINTO, *Lavoro subordinato flessibile e lavoro autonomo nelle amministrazioni pubbliche. Politiche legislative e gestionali*, Cacucci, 2013, *passim* e, più di recente, A. GARILLI, *Misure di contrasto al precariato e stabilizzazioni del personale*, LPA, 2017, 1-6, 84, per il quale «il fenomeno del precariato, quale forma di assunzione di personale con contratti temporanei in deroga ai principi del concorso e della predeterminazione degli organici, costituisce una caratteristica strutturale della pubblica amministrazione italiana, le cui cause storiche, individuabili nel commercio elettorale del posto pubblico e nell'assorbimento dell'endemica disoccupazione nel Mezzogiorno, si sono combinate in tempi più recenti con le politiche di contenimento della spesa imperniate sul blocco delle assunzioni a tempo indeterminato». Sull'ultima tornata di "stabilizzazioni" del personale precario della PA contenuta nel d.lgs. n. 75/2017 (uno dei decreti attuativi della l. delega n. 124/2015, c.d. "Riforma Madia"), inoltre, si v. M. D'ONGHIA, *Fabbisogni, reclutamento e stabilizzazioni*, in *Libro dell'anno del Diritto 2018*, Roma, 2018, 1 ss.

espressamente l'eccezionalità del ricorso al lavoro temporaneo²⁶, il distinguo operato dal legislatore della riforma tradisce – anche solo sul piano simbolico – la volontà di sottrarre le Pubbliche Amministrazioni ai “costi” (soprattutto di carattere organizzativo) della novella del 2018.

Sembrirebbe, quindi, che lo Stato, se, nelle vesti di legislatore, si prodiga per imporre una svolta razionalizzatrice (se non proprio moralizzatrice) in materia di lavoro temporaneo, in quelle di datore di lavoro, si guarda bene dal dividerne i costi.

Un'altra esclusione alla nuova normativa, poi, viene prevista (anche se è più corretto affermare che viene confermata) nell'ambito del lavoro privato: restano esclusi dalle novità del d.l. n. 87 i contratti a termine stipulati per attività stagionali (ovvero quelle previste dal risalente d.P.R. n. 1525/1923 e dai contratti collettivi), nonché quelli attivati nell'ambito delle *start up* innovative di cui all'art. 21, comma 3, d.lgs n. 81/2015²⁷. Nel primo caso il legislatore riconosce la temporaneità delle esigenze nella stagionalità dell'attività economica, mentre nel secondo caso garantisce una disciplina di favore a quelle aziende che, in ragione della loro “innovatività”, sono considerate di importanza strategica per l'intero sistema Paese.

Sul piano delle controindicazioni, invece, può essere analizzata l'opzione del ritorno parziale alle causali giustificatrici: lasciando che il primo contratto a termine di durata non superiore a dodici mesi possa essere stipulato sempre senza causa, uno degli effetti prevedibili potrebbe essere la scelta dei datori di lavoro di far ruotare per la stessa posizione più lavoratori con contratti di breve durata, così sottraendosi all'alea di un'eventuale giudizio promosso per contestare la fondatezza delle ragioni addotte per l'apposizione del termine.

Questo è quello che efficacemente è stato definito l'«effetto paradosso» della nuova disciplina: l'idea di ripristinare le causali solo per i contratti di durata superiore a dodici mesi potrebbe persino peggiorare in termini di “precarietà” la condizione di tanti lavoratori a termine²⁸. Un

²⁶ L'art. 36, comma 2, d.lgs. n. 165/2001, infatti, prevede espressamente che contratti flessibili possano essere stipulati «soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo».

²⁷ Ciò vale per i primi quattro anni dalla costituzione della società o, nel caso di società già costituite, per il numero di anni previsto dal comma 3 dell'art. 25, d.l. n. 179/2012, conv. con modificazioni in l. n. 221/2012.

²⁸ Questa è la posizione espressa da Bruno Caruso nella memoria presentata il 17 luglio 2018 alle Commissioni Finanze e Lavoro della Camera dei deputati nella fase di conversione in legge del d.l. n. 87 (consultabile in www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2018/07/Caruso-

contratto a tempo determinato di durata troppo breve, infatti, riduce la possibilità che il datore investa su quella risorsa e, per non disperdere le competenze da essa acquisite (soprattutto in termini di formazione) e il vincolo fiduciario instaurato, decida di stabilizzarla. La scelta di compromesso effettuata dal Governo rende paradossalmente molto più debole l'equilibrio immanente alla fattispecie contrattuale in esame, finendo per scaricarlo ancora una volta sulla parte debole del rapporto e rischiando di originare, per una sorta di eterogenesi dei fini, l'effetto contrario a quello voluto dal legislatore della riforma.

Molto più in linea con l'obiettivo prefissato dal nuovo Esecutivo sarebbe stato un intervento teso a reintrodurre *tout court* le causali (senza operare differenze rispetto alla durata del contratto) o, come acutamente suggerito in dottrina, a prevederle solo «per i contratti inferiori a sei mesi, che sono gli strumenti elettivi per la trappola della precarietà»²⁹.

Ad ogni modo, anche a voler prescindere dal profilo causale, correttivi alla disciplina del lavoro a termine avrebbero potuto concentrarsi sui diritti di formazione dei lavoratori (di fatto dimidiati con la riforma del 2015)³⁰ e, ferma restando la disciplina contributiva di favore per le assunzioni a tempo indeterminato, sulle analoghe agevolazioni per i contratti a termine di lunga durata sino a prevedere – magari investendo risorse aggiuntive rispetto a quelle già oggi in essere – un forte incentivo alle trasformazioni in contratti di lavoro a tempo indeterminato.

La mera reintroduzione "parziale" delle causali rischia di dispiegare effetti negativi, scoraggiando la stipulazione di contratti a termine di lunga durata (e la prosecuzione di quelli di breve durata) e favorendo quella di contratti a termine "a breve scadenza". Per tal via contribuisce a consolidare un *trend* – quello dell'aumento dei contratti stipulati per periodi

[memoria.pdf](#)) e condivisa da F. SCARPELLI, *op. cit.*, 7 e L. ZOPPOLI, *Il diritto del lavoro gialloverde: tra demagogia, cosmesi e paralisi regressiva*, cit., 18.

²⁹ Così L. ZOPPOLI, *La disciplina post-vincolistica del lavoro a termine in Italia*, cit., 38.

³⁰ Il d.lgs. n. 81/2015, nel riscrivere la disciplina sul punto, ha rimesso alla sola autonomia collettiva il compito di prevedere «modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale» (art. 26) e ha cancellato la prima parte dell'analogha disposizione contenuta nel d.lgs. n. 368/2001 che sanciva il diritto dei lavoratori a ricevere (e, quindi, il dovere in capo ai datori di lavoro a fornire) «una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro» (art. 7).

molto corti e, comunque, inferiori all'anno – già segnalato durante la vigenza delle precedente (e meno restrittiva) disciplina normativa³¹.

Un'altra modifica che avrebbe consentito al *Decreto Dignità* di assestare un duro colpo alla "trappola della precarietà" avrebbe dovuto interessare il profilo delle mansioni e dell'inquadramento. Sul punto, infatti, è rimasta invariata la disciplina legale, secondo cui, fermo restando il rinvio derogatorio alla contrattazione collettiva, la durata massima dei rapporti di lavoro a termine tra i medesimi datori di lavoro e lavoratori (computando anche i periodi di missione presso un utilizzatore) è calcolata sommando i contratti «stipulati per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale»³². In altre parole, il limite massimo temporale di un rapporto a termine (fissato oggi in ventiquattro mesi, prolungabili attraverso la stipulazione di contratti collettivi³³ o di contratti individuali della durata massima di dodici mesi presso la competente DTL³⁴) si quantifica computando i singoli contratti stipulati per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, con ciò ammettendo che tale limite possa essere agevolmente bypassato indicando nel patto contrattuale mansioni e categoria legale diversi rispetto al precedente.

Un'ultima riflessione a margine della nuova disciplina del contratto a termine, sempre in tema di effetti involontari dell'intervento riformatore, può essere svolta in relazione al fatto che il *boom* di questi contratti sia dipeso dal passaggio a questa tipologia contrattuale di molti lavoratori che prima venivano reclutati attraverso altri contratti che nel frattempo o sono stati abrogati o hanno subito un significativo irrigidimento (si pensi all'eliminazione del lavoro a progetto o alla rivisitazione in chiave più rigida della disciplina del lavoro accessorio)³⁵. In questi casi, il passaggio al contratto a termine non ha rappresentato certo un aumento della precarietà della condizione lavorativa ma, al contrario, nel prisma delle

³¹ I dati delle comunicazioni obbligatorie riguardanti il biennio 2015-2017 (e, quindi, già nel periodo di vigenza del decreto Poletti) dimostrano la crescita dei contratti stipulati per un periodo inferiore all'anno e, al contrario, la diminuzione di quelli stipulati per periodi superiori. Per un approfondimento di tali dati, si cfr. F. SEGHEZZI, *Il lavoro temporaneo (e a tempo determinato) in Italia*, in V. FERRO, M. MENEGOTTO, F. SEGHEZZI (a cura di), *Il lavoro temporaneo tra contratti a termine e somministrazione. Prima analisi in vista del c.d. Decreto Dignità*, ADAPT University Press, 2018, 1 ss.

³² Art. 19, comma 2, d.lgs. n. 81/2015.

³³ Art. 19, comma 2, d.lgs. n. 81/2015 e su cui si rimanda, anche per gli ulteriori rinvii legali alla contrattazione collettiva, a A. MARESCA, *I rinvii della legge all'autonomia collettiva nel Decreto Dignità*, LDE, 2018, 2.

³⁴ Art. 19, comma 3, d.lgs. n. 81/2015.

³⁵ G. OLINI, *Contratti a termine: ragioniamo sui differenziali*, cit., 508.

tipologie contrattuali astrattamente utilizzabili, un significativo miglioramento in termini di tutele (e, potenzialmente, anche di stabilità, soprattutto se si pensa al contratto a termine come "ponte" verso il contratto a tempo indeterminato). Alla luce dell'ennesimo mutamento di disciplina del contratto a tempo determinato³⁶, pertanto, c'è da dubitare che l'obiettivo prefissato dal legislatore trovi riscontro nella realtà effettuale e che, al contrario, la normativa approvata dal legislatore del 2018 rischi di trasformarsi in un clamoroso *autogoal* nella difficile partita contro la precarietà del lavoro (e della vita) delle persone che lavorano o che vorrebbero lavorare nel nostro Paese.

3. ...alla somministrazione...

La stretta del legislatore del 2018 in materia di lavoro temporaneo ha investito anche l'istituto della somministrazione di lavoro, ovvero quel «contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore»³⁷.

L'intervento ha riguardato la somministrazione a tempo determinato, ritenuta dal legislatore della riforma un surrogato del contratto a termine e, per tale ragione, ricondotta nell'alveo della disciplina di quest'ultimo. Il comma 1, art. 2, d.l. n. 87/2018, infatti, intervenendo sul d.lgs. n. 81/2015³⁸, ha disposto che in caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore sia «soggetto alla disciplina di cui al capo III» con esclusione delle disposizioni riguardanti le proroghe³⁹, il numero massimo dei contratti stipulabili da uno stesso datore di lavoro⁴⁰ e i diritti di precedenza⁴¹.

La disciplina precedente, invece, assumendo la diversità funzionale dei due istituti, oltre a contemplare tra le esclusioni anche la regolazione della durata massima del contratto a termine, conteneva un rinvio alla

³⁶ Che, come efficacemente affermato da R. DE LUCA TAMAJO, *La vicenda del contratto a termine come metafora della legislazione del lavoro a cavallo del secolo*, cit., 321, sarebbe «una sorta di metafora degli oscillanti e confusi andamenti della legislazione del lavoro italiana dell'ultimo ventennio».

³⁷ Art. 30, d.lgs. n. 81/2015.

³⁸ Il primo periodo del comma 2, art. 34, d.lgs. n. 81/2015.

³⁹ Art. 21, comma 2, d.lgs. n. 81/2015.

⁴⁰ Art. 23, d.lgs. n. 81/2015.

⁴¹ Art. 24, d.lgs. n. 81/2015.

regolazione di quest'ultimo «laddove compatibile» con le specificità della somministrazione. In altri termini, le regole del lavoro a termine si applicavano alla somministrazione a tempo determinato se conciliabili con *ratio* e finalità di quest'ultima, mentre adesso la prospettiva si è ribaltata prevedendo che la "regola" sia l'applicazione alla somministrazione a termine della disciplina del contratto a tempo determinato e le "eccezioni" siano solo quelle previste specificamente dal legislatore.

L'estensione della disciplina del contratto a termine alla somministrazione ha come effetto più incisivo quello di reintrodurre le causali giustificatrici per la sua stipulazione⁴². Il fine perseguito dal legislatore è sempre quello della lotta all'abuso delle tipologie contrattuali flessibili e, con i limiti già evidenziati al § 2, il principale strumento di questa particolare battaglia è la reintroduzione delle ragioni giustificatrici. La modifica, però, ha suscitato non poche critiche tra i primi commentatori del decreto che, prima della conversione, hanno fatto notare come le causali di cui all'art. 19, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 avrebbero di fatto impedito alle agenzie di somministrazione di assumere lavoratori a termine: sarebbe stato difficile immaginare che un'agenzia di somministrazione potesse avere esigenze di impiego «estraneе all'ordinaria attività» o esigenze relative a incrementi temporanei «significativi e non programmabili» della propria attività ordinaria, diretta proprio a fornire "temporaneamente" lavoratori secondo le richieste degli utilizzatori⁴³.

A tali critiche ha risposto il legislatore in sede di conversione, specificando, con una norma «mal scritta» (secondo la quale il contratto "commerciale" di somministrazione diventa per magia un contratto "di lavoro")⁴⁴, che le causali giustificatrici previste per il contratto a termine «si applicano esclusivamente all'utilizzatore»⁴⁵ e non al rapporto di lavoro – che teoricamente può essere stipulato anche a tempo indeterminato⁴⁶ – tra lavoratore e agenzia di somministrazione.

La limitazione all'utilizzo (o, più correttamente, all'abuso) della somministrazione a termine è perseguita, inoltre, mediante l'introduzione di limiti quantitativi, prima rimessi esclusivamente alle previsioni dei

⁴² Causali giustificatrici per la somministrazione a termine erano previste dal d.lgs. n. 276/2003 (art. 20, comma 4) ma poi sono state eliminate con l'approvazione del d.l. n. 34/2014, conv. in l. 78/2014 (art. 1, comma 2).

⁴³ F. SCARPELLI, *op. cit.*, 16.

⁴⁴ F. SCARPELLI, *op. cit.*, 18. Dello stesso avviso V. FILÌ, *op. cit.*, 874, che parla di «norma certamente scritta in modo approssimativo».

⁴⁵ Comma 1-ter, art. 2, d.l. n. 87/2018, conv. in l. n. 96/2018.

⁴⁶ F. SCARPELLI, *op. cit.*, 17.

contratti collettivi applicati dagli utilizzatori. La scelta di uniformare le due tipologie contrattuali del lavoro a termine e della somministrazione a tempo determinato si riverbera anche su tale profilo: mentre nella precedente disciplina i "tetti" erano individuati in maniera distinta per le due tipologie contrattuali, il *Decreto Dignità* ha introdotto un limite complessivo per i lavoratori «assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato» (o, più correttamente, dei lavoratori assunti per essere impiegati presso l'utilizzatore con contratto di somministrazione a termine)⁴⁷ nella misura del 30% dei lavoratori a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, «salva diversa previsione dei contratti applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'art. 23»⁴⁸.

Vengono fatti salvi, quindi, i diversi accordi (anche peggiorativi) raggiunti nell'ambito dell'autonomia collettiva, il limite del 20% previsto per i contratti a termine e, in linea di continuità con la disciplina previgente, i contratti di somministrazione a termine stipulati con alcune tipologie di prestatori di lavoro (lavoratori in mobilità o che godono da almeno sei mesi del trattamento di disoccupazione o di ammortizzatori sociali e i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati di cui ai nn. 4 e 9, art. 2, Regolamento UE n. 651/2004).

Nel passare in rassegna le novità introdotte, inoltre, non può essere taciuta la condivisibile reintroduzione della fattispecie delittuosa della somministrazione fraudolenta⁴⁹. Il legislatore, infatti, in sede di conversione ha riportato in vita una disposizione del d.lgs. n. 276/2003⁵⁰, secondo cui «quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con

⁴⁷ F. SCARPELLI, *op. cit.*, 20 e V. FILÌ, *op. cit.*, 875.

⁴⁸ Art. 31, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, come modificato dal comma 02, art. 2, d.l. n. 87/2018, conv. in l. n. 96/2018.

⁴⁹ Più critico A. ASNAGHI, *La somministrazione fraudolenta nel Decreto Dignità: cronaca di una fattispecie inefficace*, *LDE*, 2018, 2, secondo cui il d.l. n. 87/2018 con la mera reintroduzione della disposizione contenuta nel d.lgs. n. 276/2003 «compie un'operazione di "archeologia normativa" che però rischia di essere poco efficace e di non centrare la questione reale» in quanto nella materia, invece di investire su «attività di *auditing* e di controllo preventivo, o di buone prassi, volte alla certificazione delle filiere autentiche e virtuose di esternalizzazione ed alla prevenzione dei fenomeni *borderline*», ci si concentra sempre su una «legislazione repressiva che – per oggettiva scarsità di mezzi – risulta poco e tardivamente efficiente». Senza considerare che «sull'appalto e sulla somministrazione vi è da tempo un isterico andirivieni di norme [...] tuttavia mai risolutive, mai organiche, oscillanti fra l'ideologia ed il lassismo», con il «risultato, purtroppo consueto nel panorama giuslavoristico, di norme anche ingombranti ed onerose per chi vuole stare alle regole del gioco, ma facilmente eludibili da chi le vuole sistematicamente aggirare».

⁵⁰ Art. 28, d.lgs. n. 276/2003.

la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione»⁵¹.

La sovrapposizione della disciplina dei due istituti contrattuali, inoltre, ci consente di rimandare ai rilievi critici sopra svolti con riferimento alla ricausalizzazione parziale del contratto a termine⁵², alla durata e alla esclusione di alcuni importanti settori dalle novità introdotte.

Sul piano dell'irragionevolezza, infine, va censurata la scelta di escludere dalla normativa applicabile alla somministrazione a tempo determinato la disposizione sui diritti di precedenza per i lavoratori a termine⁵³, sia nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, sia nelle assunzioni a tempo determinato di lavoratori per attività stagionali rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività. Una "mancanza" significativa che salta all'occhio in un provvedimento che si prefigge di assestare un duro colpo alla precarietà del lavoro e che, mediante l'estensione dei diritti di precedenza anche ai somministrati, avrebbe potuto offrire a questi ultimi una prospettiva di continuità lavorativa.

4. ...e al lavoro occasionale.

Anche se solo in sede di conversione, il legislatore della riforma è intervenuto con importanti modifiche sulla disciplina del lavoro occasionale⁵⁴. È bene dire subito che questa parte dell'intervento riformatore è quella meno in linea con lo "spirito" che permea tutte le modifiche intervenute nel provvedimento in commento, ovvero quello dell'irrigidimento della disciplina delle tipologie contrattuali flessibili.

⁵¹ Art. 38-*bis*, d.lgs. n. 81/2015, introdotto dal comma 1-*bis*, art. 2, d.l. n. 87/2018, conv. in l. n. 96/2018.

⁵² A tal proposito si condivide la preoccupazione espressa da F. SCARPELLI, *op. cit.*, 8, secondo cui nel caso di somministrazione a termine «l'effetto paradossale potrebbe essere ancora più critico che nei CTD, tenendo conto che è ormai acquisita la consapevolezza del fatto che la condizione dei lavoratori somministrati è, tra i rapporti di lavoro non-standard, una di quelle meglio tutelate, in quanto al diritto a trattamenti equiparati ai dipendenti dell'utilizzatore si affiancano alcune tutele e opportunità del settore, tra cui quelle legate agli obblighi formativi delle agenzie (e alle varie prestazioni di welfare gestite dagli enti bilaterali del settore)».

⁵³ Art. 24, d.lgs. n. 81/2015.

⁵⁴ Art. 2-*bis*, d.l. n. 87/2018, conv. in l. n. 96/2018.

Infatti, nonostante l'edulcorata rubrica dell'articolo (*“Disposizioni per favorire il lavoratore nell'ambito delle prestazioni occasionali”*)⁵⁵, anche a un osservatore poco attento non può sfuggire che le disposizioni in esso contenute siano rivolte a snellire gli adempimenti burocratici previsti in capo ai datori di lavoro e ad allargare il campo di applicazione dell'istituto, così dando nuovo impulso a tale tipologia contrattuale.

A ben vedere, però, tali modifiche non giungono come un “fulmine a ciel sereno” ma, per restare in metafora, “nubi fosche” potevano essere inequivocabilmente scorte dalla lettura del “Contratto di governo” stipulato dalle forze politiche che hanno fatto nascere l'Esecutivo guidato dal Professor Conte⁵⁶. Nella breve sezione dedicata al “Lavoro”, infatti, le parti hanno convenuto che per «favorire una pronta ripresa dell'occupazione e liberare le imprese dal peso di oneri, spesso inutili e gravosi» occorresse mettere in campo «da un lato una riduzione strutturale del cuneo fiscale e dall'altro una semplificazione, razionalizzazione e riduzione, anche attraverso la digitalizzazione, degli adempimenti burocratici connessi alla gestione amministrativa dei rapporti di lavoro che incidono pesantemente sul costo del lavoro in termini di tempo, efficienza e risorse dedicate». E poco dopo, scomparso il riferimento al taglio del cuneo fiscale (questo sì una delle leve effettive per favorire occupazione regolare), hanno chiarito quanto affermato nel periodo precedente, sostenendo che «la cancellazione totale dei voucher [avesse] creato non pochi disagi ai tanti settori per i quali questo mezzo di pagamento rappresentava, invece, uno strumento indispensabile» e che «la sua sostituzione con il c.d. «libretto famiglia» e con il «contratto di prestazione occasionale» [avesse] soltanto reso più complesso il ricorso al lavoro accessorio, col rischio di un aumento del lavoro sommerso». Per far fronte a tali criticità, quindi, per le forze politiche stipulanti occorreva «porre in essere una riforma complessiva della normativa vigente volta ad introdurre un apposito strumento, chiaro e semplice, che non si prest[asse] ad abusi, attivabile per via telematica attraverso un'apposita piattaforma digitale, per la gestione dei rapporti di lavoro accessorio».

È di tutta evidenza, quindi, che il “Governo del cambiamento” avesse in mente sin dal proprio insediamento una corposa modifica alla disciplina

⁵⁵ Che per L. ZOPPOLI, *Il diritto del lavoro gialloverde: tra demagogia, cosmesi e paralisi regressiva*, cit., 21 «appare menzognera o reticente».

⁵⁶ Il riferimento è al «Contratto per il Governo del Cambiamento» sottoscritto il 18 maggio 2018 dai rappresentanti delle forze politiche della nuova maggioranza: il Capo Politico del Movimento 5 Stelle, On. Luigi Di Maio, e il Segretario Federale della Lega, Sen. Matteo Salvini.

del lavoro accessorio al fine di snellire limiti e procedure introdotti dal Governo Gentiloni che, in un primo momento, ne aveva disposto l'espunzione dall'ordinamento⁵⁷ – con il chiaro intento di impedire lo svolgimento del *referendum* abrogativo promosso dalla Cgil (e dichiarato ammissibile dalla Consulta)⁵⁸ – e, subito dopo, ne aveva riscritto la disciplina riportando l'istituto nel suo alveo originario (ovvero di strumento pensato per l'emersione di alcune attività lavorative a rischio "sommerso" e comunque limitato sia sotto il profilo soggettivo a determinate categorie di lavoratori che sotto quello oggettivo a specifiche attività)⁵⁹.

Nell'economia del contributo, non è possibile ripercorrere le tappe della liberalizzazione del lavoro accessorio (fino alla sua deprecabile espansione sancita dal *Jobs Act*)⁶⁰ che hanno poi portato la Cgil alla battaglia referendaria⁶¹. È qui sufficiente rilevare che il progressivo allargamento delle maglie dell'istituto, nato per dare copertura legale a ipotesi marginali di lavoro diversamente destinate ad essere attratte nell'orbita del lavoro sommerso, ha fatto sì che il lavoro accessorio – quale forma di impiego a basso costo e dai meno garantiti livelli di trattamento economico e normativo – in molti casi diventasse «alternativo a tipologie regolate da altri istituti giuslavoristici»⁶² e assurgesse «a simbolo della precarizzazione del lavoro»⁶³. Di qui, prima la sua cancellazione e poi la riscrittura delle regole in misura più restrittiva.

Il *Decreto Dignità*, invece, opera in senso opposto: estende l'ambito di applicazione dell'istituto e alleggerisce gli oneri procedurali per i datori di

⁵⁷ Art. 1, d.l. n. 25/2017, conv. in l. n. 49/2017.

⁵⁸ C. cost. n. 28/2017, su cui si v. F. SANTONI, *Le iniziative referendarie sulle riforme del lavoro nel giudizio della Corte costituzionale*, *DML*, 2017, 3, 431 ss.; T. TREU, *La Corte costituzionale e i referendum sull'art. 18, i voucher e la responsabilità negli appalti*, *DRI*, 2017, 2, 554 ss.; A. ZILLI, *Prestazioni di lavoro accessorio e organizzazione*, *ADL*, 2017, 1, 86 ss. e, in una prospettiva più ampia connessa all'utilizzo della via giudiziaria come strumento di lotta sindacale, L. CALAFÀ, *Le riforme della scuola e del lavoro: questioni di «giustizia strategica»*, *LD*, 2018, 1, 25 ss.

⁵⁹ La nuova disciplina del lavoro accessorio è contenuta nell'art. 54-bis, d.l. n. 50/2017, conv. in l. 96/2017 e si caratterizza per il restringimento del campo di applicazione dell'istituto e, di non secondaria importanza, per l'introduzione di vincoli procedurali molto stringenti in capo alle parti.

⁶⁰ Su cui, per tutti, cfr. E. BALLETTI, *Le prestazioni di lavoro accessorio alla luce del Jobs Act*, *DML*, 2015, 3, 473 ss.

⁶¹ Per cui si rimanda, anche per gli ulteriori riferimenti bibliografici, a P. MONDA, *Prime riflessioni sulla disciplina del lavoro occasionale*, *MGL*, 2017, 11, 759 ss.

⁶² Così C. cost. n. 28/2017.

⁶³ A. VENTURA, *Dal lavoro occasionale accessorio alle prestazioni occasionali evitando il referendum: è "PrestO" fatto*, in D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: agile – autonomo – occasionale*, ADAPT University Press, 2018, 528.

lavoro, non di rado scaricandone il peso sui prestatori (sebbene, come pure acutamente rilevato, al fine di responsabilizzarli)⁶⁴.

In particolare, il legislatore del 2018 ha disposto che siano gli stessi lavoratori, all'atto della propria registrazione nella piattaforma informatica, ad autocertificare la condizione che consente all'utilizzatore di computare i loro compensi in misura ridotta (75%) rispetto al loro effettivo importo⁶⁵. Per le prestazioni rese nell'ambito del settore agricolo ha poi trasferito ai prestatori l'onere di autocertificare, sempre all'atto della registrazione in piattaforma, che nell'anno precedente non siano stati iscritti negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli⁶⁶.

Rispetto all'ampliamento del campo di applicazione, invece, il legislatore è intervenuto, con il chiaro intento di favorire determinate categorie di utilizzatori e, come vedremo, anche di prestatori, prevedendo che il divieto di ricorrere al lavoro accessorio non si applichi alle «aziende alberghiere» e alle «strutture ricettive che operano nel settore del turismo [...] e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori» (e non «fino a cinque» che è il limite previsto in via generale)⁶⁷.

L'innalzamento a otto lavoratori è, però, possibile soltanto se le attività sono rese da particolari categorie di prestatori, ovvero da titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità, giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi, disoccupati o percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito. E proprio quest'ultima circostanza, ci consente di rilevare come, invero, l'ampliamento dell'ambito di applicazione del lavoro occasionale non è così profondo da “snaturare” la *ratio* della disciplina del 2017⁶⁸.

Molto più dirompente e preoccupante, invece, è la modifica apportata in materia di adempimenti previsti in capo agli utilizzatori: è il caso della disposizione che consente agli imprenditori agricoli, alle aziende alberghiere e alle strutture ricettive che operano nel settore turistico di non trasmettere più la data, l'ora di inizio e di fine della prestazione almeno un'ora prima del suo inizio (attraverso la piattaforma informatica o i servizi

⁶⁴ V. FILÌ, *op. cit.*, 877.

⁶⁵ Art. 54, comma 8, d.l. n. 50/2017, come modificato dall'art. 2-*bis*, comma 1, lett. *a*, d.l. n. 87/2018, conv. in l. n. 96/2018.

⁶⁶ Art. 54, comma 8-*bis*, d.l. n. 50/2017, come modificato dall'art. 2-*bis*, comma 1, lett. *b*, d.l. n. 87/2018, conv. in l. n. 96/2018.

⁶⁷ Art. 54, comma 14, d.l. n. 50/2017, come modificato dall'art. 2-*bis*, comma 1, lett. *a*, d.l. n. 87/2018, conv. in l. n. 96/2018

⁶⁸ Di questo avviso A. VENTURA, *op. cit.*, 543-544.

di *contact center* dell'INPS) ma solo l'inizio e il monte ore complessivo presunto della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni e che, nella precedente formulazione per i soli imprenditori agricoli, era fissato nel massimo di tre giorni⁶⁹.

Questa novità, ben lontana dall'essere un neutro alleggerimento degli oneri procedurali in materia, rappresenta una vera marcia indietro nel contrasto agli abusi a cui la precedente disciplina dell'istituto aveva prestato il fianco. Lasciare ai datori di lavoro dei settori agricolo e turistico un così ampio margine di manovra rispetto alla definizione della collocazione temporale rischia di riaprire la strada ai deprecabili fenomeni di «fuga dalla legalità»⁷⁰ registratisi nel periodo di applicazione della disciplina previgente. Peraltro, pur volendo tenere in considerazione le particolarità della prestazione resa in determinati settori (come quello agricolo, sottoposto alla variabile meteorologica), già la disciplina del 2017 prevedeva un margine di flessibilità anche se ragionevolmente più contenuto (tre giorni).

5. "Dignità" e licenziamento: il (blando) ritocco alla disciplina della tutela indennitaria...

Nella battaglia per la "dignità" dei lavoratori il Governo ha deciso di intervenire anche in materia di licenziamenti individuali, innalzando i tetti previsti dal legislatore del *Jobs Act* per l'indennità spettante ai lavoratori il cui licenziamento sia giudizialmente ritenuto privo dei requisiti causali, nonché (in sede di conversione) rivedendo al rialzo quelli previsti per l'offerta conciliativa. Com'è noto, infatti, il d.lgs. n. 23/2015, accelerando e completando un percorso idealmente iniziato con la l. n. 92/2012⁷¹, ha

⁶⁹ Art. 54, comma 17, d.l. n. 50/2017, come modificato dall'art. 2-bis, comma 1, lett. e, n. 1, d.l. n. 87/2018, conv. in l. n. 96/2018.

⁷⁰ Così V. FILÌ, *op. cit.*, 877 e, dello stesso avviso, anche F. SCARPELLI, *op. cit.*, 17.

⁷¹ In proposito cfr. M. MAGNANI, *Correzioni e persistenti aporie del regime sanzionatorio dei licenziamenti: il cd. contratto a tutele crescenti*, in L. CALCATERRA (a cura di), *Tutele del lavoro ed esigenze della produzione. Le riforme del quinquennio 2011-2015*, Studi in onore di Raffaele De Luca Tamajo, Editoriale scientifica, 2018, vol. I, 314, secondo cui il d.lgs. n. 23/2015 «segue la strada della modifica o del perfezionamento della legge Fornero a poco più di due anni dalla sua applicazione, sul presupposto che essa, frutto di un evidente compromesso politico, non abbia dato gli esiti sperati, in termini non solo di certezza, ma neppure di equità»; V. BAVARO, M. D'ONGHIA, *Profilo costituzionale del licenziamento nullo*, in *VTDL*, 2016, 3, 443, per i quali esso «vorrebbe completare un capovolgimento iniziato con la l. n. 92/2012» e M. BARBIERI, *Il licenziamento individuale ingiustificato irrogato per motivi economici e il licenziamento collettivo*, in M. T. CARINCI, A. TURSI (a cura di), *Jobs Act. Il contratto a tutele crescenti*, Torino, 2015, 106, per il quale il decreto «rappresenta il

modificato il regime della tutela contro il licenziamento illegittimo, relegando la tutela reintegratoria alle sole ipotesi più gravi (licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale)⁷² e prevedendo quale regola generale l'indennizzo⁷³ entro una forbice prestabilita dal legislatore sia nei limiti minimi e massimi e sia nella definizione in concreto del *quantum* (almeno fino all'intervento della Corte costituzionale di cui si darà conto nel § successivo), costretto nella "camicia di forza" di una fredda formula aritmetica che – assumendo quale solo parametro l'anzianità del lavoratore – non teneva conto della diversità fattuale che caratterizza i singoli casi di specie⁷⁴.

Secondo quanto prevedeva la disciplina del 2015 (applicabile ai lavoratori assunti a partire dal 7 marzo dello stesso anno), ad eccezione delle ipotesi di licenziamento nullo, quando il giudice avesse accertato che non ricorrevano gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo e oggettivo, dichiarava estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condannava il datore di lavoro al pagamento in favore del lavoratore di un'indennità «pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità»⁷⁵. A ciò si aggiungeva la possibilità per il datore di lavoro di evitare il contenzioso offrendo in sede conciliativa al lavoratore, mediante consegna di un assegno circolare, «un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il

compimento dell'operazione – soltanto avviata con la c.d. "Riforma Fornero" (legge n. 92/2012) – di sostituzione della tutela in forma specifica con quella indennitaria».

⁷² Su cui, oltre agli autori citati in precedenza, adde R. SANTUCCI, "Quel che resta" della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro: un colpo mortale all'effettività del diritto lesa, *DML*, 2016, in part. 240 ss.

⁷³ Secondo quella che è stata efficacemente definita da R. SANTUCCI, *ibidem*, 224, una vera e propria «deriva risarcitoria».

⁷⁴ Nell'ambito della forbice prevista dal legislatore il *quantum* viene calcolato moltiplicando la cifra corrispondente alla retribuzione spettante per due mensilità di lavoro per il numero di anni di servizio del lavoratore licenziato.

⁷⁵ Art. 3, comma 1, d.lgs n. 23/2015. Ai sensi dell'art. 9, comma 1, dello stesso decreto, inoltre, l'ammontare dell'indennità «è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità» se «il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970» (più di 15 dipendenti o più di 5 se si tratta di imprenditore agricolo).

calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità»⁷⁶.

Mediante questo meccanismo il legislatore del 2015 aveva deciso di intraprendere le strade della "certezza del diritto" e della "deflazione del contenzioso" che, per come costruite, erano chiaramente dirette a favorire la parte datoriale. La disciplina introdotta dal *Jobs Act*, infatti, più che rivolta «a perseguire direttamente un interesse di *giustizia generale* di deflazione del contenzioso del lavoro, attraverso la razionalizzazione delle regole processuali o la valorizzazione delle procedure conciliative» sembrava diretta a «un interesse di *giustizia particolare* che, nel contesto di un sostanziale affievolimento dei diritti dei lavoratori e di controllo delle ragioni alla base del recesso, tende[va] a rendere predeterminabile la tutela rimediabile e calcolabile del costo del licenziamento»⁷⁷.

In questo nuovo quadro regolativo si è inserito il *Decreto Dignità* che, facendo salvo l'impianto ideologico del decreto del 2015, come si è già detto, è intervenuto a rivedere al rialzo i tetti minimi e massimi dell'indennità prevista per il licenziamento privo di giustificazione causale e dell'offerta conciliativa. È di tutta evidenza, però, che tali modifiche, non intervenendo sul criterio di calcolo imposto dall'art. 3, co. 1, d.lgs. n. 23/2015 (predeterminato rigidamente in due mensilità per ciascun anno di anzianità), devono considerarsi poco più di uno *spot* elettorale⁷⁸. Se, infatti, il lieve innalzamento dei minimi (passato da due a quattro mensilità) può dispiegare sin da subito i propri effetti, l'aumento dei massimi – fatta eccezione per un numero limitato di lavoratori⁷⁹ – resta congelato sino a quando i lavoratori assunti subito dopo l'entrata in vigore della disciplina del 2015 non maturino un'anzianità di servizio di almeno tredici anni presso il medesimo datore di lavoro (il che darebbe loro la possibilità di vedersi

⁷⁶ Art. 6, d.lgs. n. 23/2015, su cui si rinvia per tutti a R. VOZA, "Gli farò un'offerta che non potrà rifiutare": l'irresistibile forza deflattiva dell'art. 6, D.Lgs. n. 23/2015, LG, 2015, 777 ss.

⁷⁷ Così A. OLIVIERI, *Le tutele dei lavoratori dal rapporto al mercato del lavoro. Dalla postmodernità giuridica verso la modernità economica*, Torino, 2017, 70-71, a cui si rinvia per una serrata critica al fenomeno della "monetizzazione" delle tutele nel rapporto di lavoro, in part. 69 ss.

⁷⁸ Molto severo su questo aspetto del decreto è il giudizio di F. SCARPELLI, *op. cit.*, 10, per il quale "gli annunci di intervento a tutela della dignità del lavoratore vittima, in ipotesi, di un recesso ingiusto, si traducono davvero in poca cosa".

⁷⁹ Quelli assunti prima dell'entrata in vigore del *Jobs Act* da datori di lavoro che abbiano superato i limiti dimensionali di cui all'art. 18, commi 8 e 9, St. lav. dopo il 7 marzo 2015 (art. 1, comma, 3, d.lgs. n. 23/2015) e quelli che, a partire da tale data, siano passati alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, per i quali si prevede che l'anzianità di servizio ai fini dell'indennizzo si calcoli tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata (art. 7, d.lgs. n. 23/2015).

riconosciuta un'indennità di ventisei mensilità e, quindi, superiore a quella massima prevista nel 2015). Per tale ragione, i toni trionfalistici degli esponenti di Governo sui positivi effetti del d.l. n. 87 sulle tutele dei lavoratori e, soprattutto, sul cambio di paradigma che esso avrebbe impresso nella disciplina del licenziamento, sono destinati ad essere sconfessati da una analisi, anche solo sommaria, dei contenuti del provvedimento.

Le forze politiche della nuova maggioranza, quindi, dopo aver promesso il superamento della disciplina introdotta dal *Jobs Act* si sono limitate a una mera operazione di *restyling* che, ben lontana da superare l'impianto previgente, ne ha confermato con alcuni correttivi di carattere quantitativo (peraltro molto aleatori nella loro futura realizzazione) le assi portanti: la monetizzazione delle tutele del lavoratore e la predeterminazione del costo del licenziamento per il datore di lavoro.

Se l'intervento avesse voluto rivoluzionare "davvero" la materia – sostituendo o comunque ridimensionando l'impianto tecnico-valoriale introdotto nel 2015 – avrebbe dovuto imboccare altre strade: o quella *hard* della riespansione della tutela in forma specifica (ripristinando quale rimedio generale al licenziamento illegittimo la reintegrazione nel posto di lavoro)⁸⁰ o quella *soft* della cancellazione del rigido meccanismo di calcolo dell'indennità risarcitoria imposto al giudice dal legislatore del *Jobs Act*. Solo in quest'ultima ipotesi, l'innalzamento del tetto massimo introdotto con il d.l. n. 87/2018 avrebbe potuto caricarsi di quella portata innovativa e di discontinuità (se non sul piano qualitativo almeno su quello quantitativo) rispetto alla disciplina del d.lgs. n. 23/2015.

6. ...e il suo (incisivo) effetto "preterintenzionale" in seguito a Corte cost. n. 194/2018.

Ed è quello che si potrebbe definire l'effetto "preterintenzionale" del *Decreto Dignità*, dispiegato per effetto dell'importante pronuncia della Consulta (n. 194/2018) con la quale è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015 «sia nel testo originario sia nel testo modificato dall'art. 3, comma 1, del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 (Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese), convertito, con modificazioni, nella legge 9 agosto 2018, n.

⁸⁰ Che secondo R. SANTUCCI, "Quel che resta" della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro: un colpo mortale all'effettività del diritto lesa, cit., 249, sulla scorta dei principi e diritti costituzionali, si può ancora ritenere «la migliore risposta del nostro ordinamento all'illegittima privazione del lavoro».

96», limitatamente alla parte in cui disponeva che per il calcolo dell'indennità per il licenziamento privo di giustificazione causale dovesse applicarsi la rigida regola delle due mensilità per ogni anno di servizio⁸¹.

Rigettate tutte le altre censure sollevate dal giudice remittente⁸² e sostenute dalle parti costituite in giudizio, la Corte ha ritenuto fondate le questioni di costituzionalità dell'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015 in riferimento agli artt. 3, 4, comma 1, 35, comma 1, oltre che agli artt. 76 e 117, comma 1, Cost. (questi ultimi in relazione al parametro interposto di cui all'art. 24 della Carta sociale europea)⁸³.

La Consulta, infatti, dopo aver ricostruito il meccanismo di quantificazione previsto nella disciplina del 2015 in termini «liquidazione legale forfettizzata e standardizzata»⁸⁴, ne ha affermato la contrarietà al «principio di eguaglianza, sotto il profilo dell'ingiustificata omologazione di situazioni diverse»⁸⁵.

Questo il ragionamento della Corte: il legislatore, «nel prestabilire interamente il *quantum* dell'indennità in relazione all'unico parametro

⁸¹ Per un primo commento si v. M. T. CARINCI, *La Corte costituzionale n. 194/2018 ridisegna le tutele economiche per il licenziamento individuale ingiustificato nel "Jobs Act", e oltre*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 378/2018. e G. ZILIO GRANDI, *Prime riflessioni a caldo sulla sentenza della Corte Costituzionale n. 194/2018 (quello che le donne non dicono)*, LDE, 2018, 2, che sottolinea proprio come la «manovra di accerchiamento del c.d. *Jobs Act* trova compimento con una sorta di *uno-due* micidiale» assestato prima dalla «residuale ma non indifferente parte del Decreto Dignità» e poi dalla «decisione della Corte costituzionale». Sul dibattito sviluppatosi in attesa della sentenza, invece, si rinvia, per tutti, agli Atti del Seminario su «*La normativa italiana sui licenziamenti: quale compatibilità con la Costituzione e la Carta sociale europea?*» svoltosi il 25 giugno 2018 presso l'Università di Ferrara (con relazioni di M. CAVINO, *Il contratto di lavoro a tutele crescenti al vaglio della Corte costituzionale*, V. SPEZIALE, *Il problema della legittimità costituzionale del contratto a tutele crescenti* e S. FORLATI, *Corte costituzionale e controllo internazionale: quale ruolo per la "giurisprudenza" del Comitato europeo per i diritti sociali nel giudizio di costituzionalità delle leggi?*, oltre a numerosi altri interventi), liberamente consultabili in www.forumcostituzionale.it.

⁸² Trib. Roma 26 luglio 2017, ord. n. 195, su cui cfr. F. CARINCI, *Una rondine non fa primavera: la rimessione del contratto a tutele crescenti alla Corte costituzionale*, LG, 2017, 902 ss.; S. D'ASCOLA, *Appunti sulla questione di costituzionalità del licenziamento a tutele crescenti*, Labor, 2018, 2, 228 ss.; E. GRAGNOLI, *La questione di legittimità costituzionale del decreto legislativo n. 23/2015 e il licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, DRI, 2017, 1195 ss.; M. MARTONE, *Tanto tuonò che piovve: a proposito della legittimità costituzionale del "Jobs act"*, ADL, 2017, I, 1039 ss.; V. SPEZIALE, *La questione di legittimità costituzionale del contratto a tutele crescenti*, RGL, 2017, II, 333 ss.; P. TOSI, F. LUNARDON, *Cronaca di un'ordinanza ... annunciata*, GI, 2017, 2174 ss.

⁸³ Confermando quanto già statuito qualche mese prima da C. cost. 11 aprile 2018, n. 120 in materia di libertà sindacale dei militari, su cui si rinvia al saggio di M. RICCI, *La fine di un "tabù": il riconoscimento della libertà di associazione sindacale (limitata) dei militari*, in Rivista AIC, 2018, 3, in part. 13 ss.

⁸⁴ Par. 10, C. cost. n. 194/2018.

⁸⁵ Par. 11, C. cost. n. 194/2018.

dell'anzianità di servizio», avrebbe tradito «un dato di comune esperienza, ampiamente comprovato dalla casistica giurisprudenziale, [ovvero] che il pregiudizio prodotto, nei vari casi, dal licenziamento ingiustificato dipende da una pluralità di fattori» (come, peraltro, già previsto nelle ll. n. 604/1966 e 300/1970)⁸⁶, di cui «l'anzianità di lavoro, certamente rilevante, è dunque solo uno dei tanti». «In una vicenda che coinvolge la persona del lavoratore nel momento traumatico della sua espulsione dal lavoro» – continua la Corte – «la tutela risarcitoria non può essere ancorata all'unico parametro dell'anzianità di servizio». Al contrario, molteplici devono essere «i criteri da offrire alla prudente discrezionale valutazione del giudice chiamato a dirimere la controversia», pur sempre «entro confini tracciati dal legislatore per garantire una calibrata modulazione del risarcimento dovuto» e, quindi, contenuto «entro una soglia minima e massima»⁸⁷.

L'argomentazione della Corte trova le sue fondamenta nella disciplina delle «obbligazioni per fatto illecito» di cui al titolo IX del libro IV c.c. e, in modo particolare, nella regola generale contenuta nell'art. 2043, secondo cui «qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno». Per la Consulta, infatti, il licenziamento privo di giustificazione causale, anche se dopo la modifica della disciplina del 2015 è «efficace, in quanto idoneo a estinguere il rapporto di lavoro, costituisce pur sempre un atto illecito, essendo adottato in violazione della preesistente non modificata norma imperativa» secondo cui il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo⁸⁸.

Per la Corte, quindi, ancorché l'obbligazione prevista dall'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015 sia stata qualificata come «indennità», questo «non ne esclude[rebbe] la natura di rimedio risarcitorio»⁸⁹ che, «all'interno di un sistema equilibrato di tutele, bilanciato con i valori dell'impresa» deve garantire al giudice una discrezionalità derivante dalla «esigenza di

⁸⁶ L'art. 8, l. n. 604/1966, infatti, dispone che nel determinare il risarcimento per il lavoratore licenziato senza giusta causa o giustificato motivo, si debba avere riguardo «al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti» mentre l'art. 18, comma 5, l. n. 300/1970 (come modificato dalla l. n. 92/2012), prevede che l'indennità risarcitoria debba essere calcolata «in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti».

⁸⁷ Par. 11, C. cost. n. 194/2018.

⁸⁸ Art. 1, l. n. 604/1966.

⁸⁹ Par. 10, C. cost. n. 194/2018.

personalizzazione del danno subito dal lavoratore, pur essa imposta dal principio di eguaglianza»⁹⁰.

Il meccanismo previsto dal *Jobs Act*, inoltre, ad avviso della Corte contrasterebbe con il principio di ragionevolezza, sotto il profilo dell'inidoneità dell'indennità a costituire un adeguato ristoro del concreto pregiudizio subito dal lavoratore licenziato in assenza di giustificazione (la rigida dipendenza dell'aumento dell'indennità dalla sola crescita dell'anzianità di servizio mostra la sua incongruenza nei casi di anzianità di servizio limitata, in cui «appare ancor più inadeguato il ristoro del pregiudizio causato dal licenziamento illegittimo, senza che a ciò possa sempre ovviare la previsione della misura minima dell'indennità di quattro (e, ora, di sei) mensilità»⁹¹) e sotto il profilo della *vis dissuasiva* nei confronti dei datori di lavoro, al fine di allontanarli «dall'intento di licenziare senza valida giustificazione e di compromettere l'equilibrio degli obblighi assunti nel contratto»⁹².

Sempre dall'irragionevolezza del criterio di misurazione dell'indennità risarcitoria, la Corte ha fatto derivare il contrasto della disciplina del 2015 con gli artt. 4, comma 1 e 35, comma 1 Cost. Nella sentenza, infatti, si legge che il diritto «al lavoro» e la sua tutela «in tutte le sue forme e applicazioni» comportano la garanzia dell'esercizio nei luoghi di lavoro di altri diritti fondamentali garantiti dalla Carta costituzionale (in modo particolare quelli legati alla libertà sindacale, politica e religiosa) e una debole regolazione delle tutele contro il licenziamento illegittimo, minando il delicato equilibrio tra libertà di organizzazione economica e dignità umana (fondamentalmente le due "anime" dell'art. 41 Cost.)⁹³, è destinata a incidere sulla compressione di tali diritti, poiché «il timore del licenziamento, spinge o può spingere il lavoratore sulla via della rinuncia a una parte dei propri diritti»⁹⁴.

Sulla congruità dell'indennizzo rispetto all'adeguatezza del ristoro economico per il lavoratore licenziato illegittimamente e alla forza

⁹⁰ Par. 11, C. cost. n. 194/2018.

⁹¹ Par. 12.1, C. cost. n. 194/2018.

⁹² Par. 12.2, C. cost. n. 194/2018.

⁹³ A tal proposito, si cfr. A. ZOPPOLI, *Rilevanza costituzionale della tutela reale e tecnica del bilanciamento nel contratto a tutele crescenti*, *DLM*, 2015, 2, 292, secondo cui «se il piano sociale è costitutivo del diritto del lavoro, il piano economico finisce per essere *intrinseco* alla materia: la naturale tensione tra l'uno e l'altro segna l'identità del diritto del lavoro e comporta un *bilanciamento* tra gli stessi due piani; *in una logica strutturalmente dinamica*, ma che, in ragione di tale tensione (oltre che del dato di partenza: la posizione di forza dell'impresa), non contempla l'autoreferenzialità del piano economico».

⁹⁴ Così C. cost. n. 45/1965, richiamata nella pronuncia del 2018.

dissuasiva per il datore di lavoro, infine, si concentra l'ultima censura che la Corte ha mosso sul criterio di computo previsto dal legislatore del *Jobs Act* in riferimento all'art. 24 della Carta sociale europea quale parametro interposto per la violazione degli art. 76 e 117, comma 1, Cost.

Come già affermato in riferimento alle altre disposizioni, anche rispetto a quella europea, la Corte si concentra sull'adeguatezza dell'indennizzo. L'art. 24 della Carta, al fine di assicurare l'effettivo esercizio del diritto a una tutela in caso di licenziamento, dispone che gli Stati firmatari si impegnino a riconoscere il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo «ad un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione»⁹⁵ e il Comitato europeo dei diritti sociali, che è l'organo non giurisdizionale competente a verificare il rispetto degli obblighi previsti nella Carta da parte degli Stati firmatari⁹⁶, ha chiarito che l'indennizzo può ritenersi congruo allorché sia tale da assicurare un adeguato ristoro per il concreto pregiudizio subito dal lavoratore licenziato senza un valido motivo e da dissuadere il datore di lavoro dal licenziare ingiustificatamente⁹⁷.

Orbene, alla luce di tali argomentazioni, la Corte costituzionale è addivenuta alla conclusione per cui «nel rispetto dei limiti, minimo e massimo, dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, il giudice terrà conto innanzi tutto dell'anzianità di servizio – criterio che è prescritto dall'art. 1, comma 7, lette c) della legge n. 183 del 2014 e che ispira il disegno riformatore del d.lgs. n. 23 del 20154 – nonché degli altri criteri già prima richiamati, desumibili in chiave sistematica dalla evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti)»⁹⁸.

Tale decisione assesta un duro colpo all'impianto delineato dal legislatore del *Jobs Act*, scardinando una delle sue fondamenta, ovvero la predeterminazione del costo del licenziamento. L'effetto principale della sentenza *de qua*, infatti, è quello di rimettere la palla nel campo dell'interpretazione giurisprudenziale, attribuendo al prudente apprezzamento del giudice la determinazione concreta del *quantum*

⁹⁵ Art. 24, comma 1, lett. b, Carta sociale europea.

⁹⁶ Su cui si rinvia, per tutti, a R. PRIORE, *Il sistema di controllo della Carta Sociale Europea: il sistema dei reclami collettivi*, in M. D'AMICO, G. GUIGLIA, B. LIBERALI (a cura di), *La Carta Sociale Europea e la tutela dei diritti sociali*, Editoriale scientifica, 2013, 99 ss. e *ivi* e B. LIBERALI, *Il sistema di controllo della Carta sociale europea: il sistema dei rapporti nazionali*, 109 ss.

⁹⁷ European Committee of Social Rights, *Finnish Society of Social Rights v. Finland*, Complaint n. 106/2014, Decision January 31 2017, p. 13

⁹⁸ Par. 15, ult. cpv., C. cost. n. 194/2018.

dell'indennità risarcitoria⁹⁹, anche se pur sempre nell'ambito della "cornice edittale" predeterminata dal legislatore. Questa circostanza, quindi, in combinato disposto con l'innalzamento del limite massimo dell'indennità prevista dal legislatore del 2018, aumenta, sebbene sempre sul piano della monetizzazione, le tutele previste in caso di licenziamento ingiustificato, facendo quello che il legislatore del *Decreto Dignità* non ha avuto il coraggio (molto più grave sarebbe se non avesse avuto la "lucidità") di operare nell'azione di modifica delle tutele contro il licenziamento illegittimo.

7. Tra tutela e propaganda: continuità e discontinuità nelle politiche del lavoro a cavallo del III millennio.

Ripercorsi gli interventi modificativi del d.l. n. 87 sugli istituti che regolano il lavoro temporaneo e i rimedi contro il licenziamento ingiustificato, è ora possibile misurarne i profili di continuità/discontinuità rispetto alle politiche del lavoro dei Governi precedenti¹⁰⁰, verso cui le forze politiche di maggioranza hanno voluto prendere le distanze auto-attribuendosi icasticamente il nome di «Governo del Cambiamento»¹⁰¹.

Partendo dagli aspetti di "rottura", è innegabile che *prima facie* il provvedimento approvato dalla nuova maggioranza segni una distanza rispetto al progressivo processo di ri-regolazione della disciplina lavoristica in chiave di maggiore sostegno della flessibilità *del e nel* rapporto di lavoro¹⁰². Con la pur importante eccezione della novella sul lavoro accessorio, le modifiche "restrittive" sul contratto e la somministrazione a tempo determinato rappresentano un'inversione di tendenza nel percorso discendente che negli ultimi anni ha riguardato i vincoli rispetto al loro

⁹⁹ Così, peraltro, aveva già fatto prima della pubblicazione della sentenza della Consulta, il Trib. Bari 11 ottobre 2018, n. 43328, consultabile in *Boll. ADAPT*, 22 ottobre 2018, n. 36 e su cui si v. G. ZILIO GRANDI, *Prime riflessioni a caldo sulla sentenza della Corte Costituzionale n. 194/2018 (quello che le donne non dicono)*, secondo il quale il tribunale barese avrebbe «provveduto ad intervenire "divinando" quanto sarebbe stato scritto nella motivazione della Corte, forse esagerando in tale attività propiziatoria».

¹⁰⁰ Su cui, per tutti, cfr. D. GAROFALO, *Linee evolutive della legislazione italiana in materia di lavoro*, in L. CALCATERRA (a cura di), *Tutele del lavoro ed esigenze della produzione. Le riforme del quinquennio 2011-2015*, cit., 41 ss.

¹⁰¹ Al di là della presentazione mediatica della nuova compagine governativa, l'appellativo è riportato nelle linee programmatiche che il Movimento 5 Stelle e la Lega hanno sottoscritto per avviare l'esperienza di Governo, che nel nuovo "vocabolario" della nostra politica ha assunto il nome di «Contratto per il Governo del Cambiamento» (di cui si è detto in nt. 56).

¹⁰² In proposito si v. E. BALLETTI, *I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto*, in AA.VV. (a cura di), *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*, Atti delle giornate di studio Aidlass, Napoli - 16 e 17 giugno 2016, Milano, 2017, 67 ss. e in *DML*, 2018, 1, 63 ss.

utilizzo. Quanto, poi, questo irrigidimento normativo sia funzionale alla battaglia contro la precarietà delle condizioni lavorative è un altro discorso e molti dei dubbi sul punto sono già stati esplicitati nell'analisi delle modifiche intervenute sulle singole tipologie contrattuali nei §§ 2, 3 e 4.

Anche le variazioni in materia di tutela contro il licenziamento privo di giustificazione causale, per come immaginate e approvate, prestano il fianco a considerazioni critiche rispetto alla loro reale portata (futura e incerta) e, quindi, alla loro effettività. Se non fosse intervenuta la pronuncia della Consulta, infatti, esse sarebbero rimaste nel cono d'ombra della propaganda, che è uno dei tratti caratterizzanti la nuova compagine politica e, in modo particolare, i *leader* dei due partiti di maggioranza, costantemente impegnati in una battaglia campale "per il consenso" interno ed esterno al perimetro di Governo, in una sorta di campagna elettorale permanente¹⁰³ combattuta in maniera massiccia nella prateria dei *social media* a colpi di *post* e *tweet* ad effetto.

Proprio quest'ultima circostanza ci spinge a evidenziare un altro elemento di novità dell'azione del nuovo Governo che, peraltro, tracima gli angusti confini della disciplina lavoristica per caratterizzarne l'intera produzione normativa (si v., ad es., decreto spazza corrotti, decreto concretezza, decreto sicurezza, legge di bilancio): l'annuncio prima del provvedimento; la propaganda prima della sostanza. Sebbene la genesi di questo fenomeno possa essere individuata molto prima dell'avvento dell'esperienza giallo-verde (tracce di questa impostazione sono sicuramente rinvenibili nel Governo guidato da Matteo Renzi ma, volendo andare alle radici del fenomeno, non si possono omettere le sperimentazioni pionieristiche durante i Governi presieduti da Silvio Berlusconi) è proprio con l'Esecutivo di Giuseppe Conte, come si è detto nella parte introduttiva del presente lavoro, che esso trova il proprio completamento.

Per stare al provvedimento in commento, non si può tacere che dall'approvazione in Consiglio dei Ministri alla sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale sono passati dieci lunghi giorni (2 luglio-12 luglio), nel corso dei quali si sono avvicendate versioni diverse del provvedimento (che avrebbe dovuto contenere anche una parte sul lavoro dei *riders*), serrate discussioni tra i due partiti di maggioranza, alimentate anche dalle perplessità espresse dai soggetti istituzionali coinvolti nel processo di

¹⁰³ L. ZOPPOLI, *Il diritto del lavoro gialloverde: tra demagogia, cosmesi e paralisi regressiva*, cit., 27.

formazione del provvedimento. In questo lasso di tempo, però, le aspettative rispetto al contenuto del decreto sono state alimentate dai circuiti potentissimi della propaganda che hanno fatto passare l'intervento come una "svolta storica" nel diritto del lavoro e come un "colpo mortale" al deprecabile fenomeno della precarietà¹⁰⁴.

Come si è già illustrato, i reali contenuti dell'atto normativo sono ben al di sotto della loro presentazione mediatica e, anzi, per alcuni versi presentano rischi di regressione delle tutele per alcune fasce di lavoratori. Per questo, volendo chiudere sul punto, nell'attuale fase politica l'annuncio sembra essere preponderante rispetto al contenuto; la propaganda molto più rilevante della sostanza, tanto da risolvere la «Waterloo della precarietà» nella sua spettacolare ed efficace enunciazione.

Passando, invece, agli elementi di continuità, si scopre che il Governo giallo-verde presenta una molteplicità di analogie con le esperienze del passato (più o meno) recente.

In premessa si è già detto del ricorso al decreto-legge come strumento per la rapida attuazione del programma di governo, in perfetta sintonia con quanto avvenuto nella storia repubblicana degli ultimi quarant'anni. A questo aspetto, si aggiunga che, in linea di continuità con quanto avvenuto per l'approvazione delle leggi sul lavoro nel corso della XVI (ultimo Governo Berlusconi e Governo Monti) e XVII Legislatura (soprattutto i Governi Letta e Renzi)¹⁰⁵, il Governo Conte abbia proseguito nella totale mancanza di confronto con le parti sociali¹⁰⁶, contribuendo a relegare nell'armamentario del '900 le pratiche concertative o, anche solo, di dialogo sociale sviluppatesi durante la prima e la seconda Repubblica tra gli attori delle relazioni industriali.

¹⁰⁴ Sul punto cfr. F. NESPOLI, *Comunicazione natural durante. Il decreto dignità e la lezione negletta del Jobs Act*, in M. MENEGOTTO, F. SEGHEZZI, S. SPATTINI (a cura di), *Misure per il contrasto al precariato: primo commento al decreto-legge n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità)*, cit., 111 ss.

¹⁰⁵ Per una più ampia analisi si v. A. ZOPPOLI, *Jobs Act e formante sindacale: quale ruolo per quale contrattazione collettiva?*, in M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014, n. 183*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, *Collective Volumes*, 3/2014, 25 ss. e A. LASSANDARI, *La riforma del lavoro del Governo Renzi ed il sistema di relazioni sindacali*, QG, 2015, 3, 47 ss. e A. BELLAVISTA, *Jobs Act, politiche del lavoro e autonomia collettiva*, in F. SANTONI, M. RICCI, R. SANTUCCI (a cura di), *Il diritto del lavoro all'epoca del jobs act*, Napoli, 2016, 27 ss. Più di recente si cfr. M. RUSCIANO, *Sul metodo delle riforme nel diritto del lavoro*, DLM, 2018, 2, in part. 207-208.

¹⁰⁶ L. ZOPPOLI, *Il diritto del lavoro gialloverde: tra demagogia, cosmesi e paralisi regressiva*, cit., 8, per cui il d.l. n. 87/2018 sul punto sarebbe «in marcata continuità con il metodo delle riforme del lavoro proprio del precedente Governo».

Sia chiaro, questa scelta non sorprende: la disintermediazione¹⁰⁷ (quando non la vera e propria ostilità nei confronti dei corpi intermedi) è nel patrimonio genetico delle forze politiche della nuova maggioranza e, in modo particolare, del Movimento 5 Stelle. Quest'ultimo, infatti, ha fondato la propria ascesa sulla scorta di una feroce critica alle declinazioni del principio della "democrazia rappresentativa" che permea importanti norme della nostra Carta costituzionale (sul piano sindacale, l'art. 39, seconda parte e, su quello politico, l'art. 49, oltre che sul piano dei principi fondamentali l'art. 2 sui diritti inviolabili dell'uomo «nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità») e, quindi, sul sistema partitico e sindacale. E per tale via ha imposto una svolta nel rapporto tra rappresentanti e rappresentati delineata sul principio dell'*uno vale uno* (peraltro applicato a intermittenza, soprattutto sulle decisioni "chiave" del M5S che sembrano trascendere il circuito democratico interno per allocarsi nelle stanze della società che ne gestisce la comunicazione e il sistema di consultazione *on line* degli attivisti).

Un ulteriore elemento di continuità può cogliersi in una pesante "omissione": anche nel provvedimento della nuova maggioranza, infatti, non vi è traccia della soppressione della disposizione sul sostegno alla contrattazione di prossimità introdotta nel 2011 dall'ultimo Governo Berlusconi¹⁰⁸ e rimasta indenne alle spinte riformatrici di tutti gli Esecutivi succedutisi sino ad oggi. Se è vero, infatti, che la portata dirompente della norma è stata superata dalle massicce dosi di flessibilità introdotte nelle leggi sul lavoro approvate negli anni successivi, non si può non considerare che essa è destinata a trovare nuovo vigore a ogni svolta restrittiva introdotta nella disciplina lavoristica.

Non è un caso che, tra i primi commenti al *Decreto Dignità*, non sia stato fatto mistero che alcune delle criticità derivanti (dall'irrigidimento) del nuovo assetto regolativo possano essere superate in sede di

¹⁰⁷ Su cui, per una disamina del problema in relazione alle organizzazioni sindacali e datoriali, si rinvia a B. CARUSO, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, ADL, 2017, 3, 555 ss.

¹⁰⁸ L'art. 8, d.l. n. 138/2011, conv. in l. n. 148/2011, su cui, per tutti, si cfr. F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione collettiva in deroga. Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del D.L. n. 138/2011*, Ipsoa, 2012; V. LECCESE, *Il diritto sindacale al tempo della crisi. Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale*, DLRI, 2012, 479 ss.; A. PERULLI, V. SPEZIALE, *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "Rivoluzione di Agosto" del Diritto del lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 129/2011 e, *si parva licet*, il mio *Legge e contratto collettivo prima e dopo l'art. 8, l. n. 148/2011: storia di un rapporto in crisi*, DLM, 2017, 3, 553 ss.

contrattazione di prossimità¹⁰⁹. Di conseguenza le modifiche in chiave "restrittiva" su lavoro temporaneo e tutela del licenziamento illegittimo finiscono per essere quasi tutte "sterilizzabili" in sede di contrattazione territoriale e aziendale.

Un ultimo profilo di continuità, infine, può essere evidenziato con riferimento all'impianto complessivo dell'intervento messo in campo. Se in linea di principio il d.l. n. 87 ha irrigidito la disciplina del lavoro temporaneo e ha previsto sanzioni più dure per i licenziamenti privi di giustificazione, esso tuttavia ha conservato le medesime fondamenta. Ne è prova il fatto che l'acausalità del contratto e della somministrazione a termine sia solo in parte intaccata (come sono rivisti in maniera modesta i limiti temporali e la disciplina delle proroghe); allo stesso modo, le tutele in caso di licenziamento aumentano nella quantità ma non nella qualità, restando ancorate alla monetizzazione del licenziamento illegittimo.

Lo zoccolo duro del *Jobs Act*, quindi, non viene scalfito e le novità del 2018, presentate come un "rovesciamento" della regolazione precedente, assumono i tratti di una mera rivisitazione, concepita in fretta e in maniera confusa e, per questo, destinata a tradire le promesse annunciate¹¹⁰. Pertanto, se è vero che *nomina sunt consequentia rerum*, la scelta del nuovo Governo di intitolare il decreto alla "dignità", ricorda tanto la curiosa pratica di quei prelati che al venerdì, avendo solo carne, la benedivano per consentire ai fedeli di rispettare il precetto religioso (attraverso la nota formula: *ego te baptizo pisces*). Allo stesso modo, gli esponenti dell'attuale Governo si sono cimentati nel goffo tentativo, mediato dal potere della semantica, di attribuire un'aura di grandezza a un intervento modesto nei contenuti e dalla scarsa coerenza interna, oltre che dai pericolosi effetti collaterali.

¹⁰⁹ M. MENEGOTTO, *Tra i vecchi arnesi l'art. 8. Una possibile via per superare le criticità del decreto dignità*, in *Boll. ADAPT*, 3 settembre 2018, n. 29 e *ivi* M. SACCONI, *Il mio canto libero - L'art. 8 è vivo e lotta insieme a noi!*

¹¹⁰ Su questo si cfr. L. ZOPPOLI, *Il diritto del lavoro gialloverde: tra demagogia, cosmesi e paralisi regressiva*, cit., 15, secondo cui l'intervento modificativo su alcune scelte post-vincolistiche del *Jobs Act* è «tanto timido da meritare di essere catalogato tra gli interventi di mera "cosmesi"», così che «l'impronta del diritto del lavoro che si tinge di gialloverde resta pro-business».