

Stability and flexibility in Labour Law reforms. Europe and Latin America

edited by

Stefano Bellomo, Domenico Mezzacapo, Fabrizio Ferraro



Collana Studi e Ricerche 145

DIRITTO, POLITICA, ECONOMIA

Stability and flexibility in Labour Law reforms. Europe and Latin America

edited by

Stefano Bellomo, Domenico Mezzacapo, Fabrizio Ferraro



SAPIENZA
UNIVERSITÀ EDITRICE

2024

Il presente volume è finanziato dai fondi del progetto grande di Ateneo
“Stability and flexibility in Labour Law reforms. Europe and Latin America”
di cui è responsabile scientifico il prof. Stefano Bellomo.

Copyright © 2024

Sapienza Università Editrice

Piazzale Aldo Moro 5 – 00185 Roma

www.editricesapienza.it

editrice.sapienza@uniroma1.it

Iscrizione Registro Operatori Comunicazione n. 11420

Registry of Communication Workers registration n. 11420

ISBN 978-88-9377-309-6

DOI 10.13133/9788893773096

Pubblicato nel mese di febbraio 2024 | *Published in February 2024*



Opera distribuita con licenza Creative Commons Attribuzione –
Non commerciale – Non opere derivate 3.0 Italia e diffusa in modalità
open access (CC BY-NC-ND 3.0 IT)

*Work published in open access form and licensed under Creative Commons Attribution – NonCommercial –
NoDerivatives 3.0 Italy (CC BY-NC-ND 3.0 IT)*

In copertina | Cover image: Mario Sironi, *L'Italia tra le Arti e le Scienze* (part.), 1935, Roma. Foto: Archivio Sapienza.

Indice

Prefazione	di Stefano Bellomo, Domenico Mezzacapo, Fabrizio Ferraro	9
Tra stabilità e flessibilità: il nocciolo duro di tutele riconosciute ai lavoratori		15
Dario Calderara, Roberta Rainone		
1. L'incerto equilibrio tra stabilità e flessibilità del lavoro all'epoca della globalizzazione		15
2. L'interpretazione sistematica della Carta costituzionale alla luce dei recenti mutamenti del mercato del lavoro		17
2.1. L'emergere nella Carta costituzionale di un "modello" di lavoro compatibile con il pieno sviluppo della persona umana		18
2.2. Dignità sociale e precarietà del lavoro: la precettività del dettato costituzionale		20
3. La nozione e le misure di <i>flexicurity</i> : il modello europeo e le relative <i>guidelines</i>		21
3.1. Segue... il modello italiano		23
3.2. Principi e strumenti volti a garantire o incentivare la stabilità dei rapporti di lavoro		28
4. I nuovi <i>trend</i> della flessibilità alla luce dell'esame comparato		29
Estabilidad y flexibilidad en el derecho del trabajo argentino		31
Juan Pablo Mugnolo, Lucas Caparrós		
1. La eludida tendencia reformista regional		31
1.1. La tendencia regional		31
1.2. Los años '90 y las reformas laborales		32

1.3. La contrareforma y el recupero de la estructura jurídica del contrato de trabajo	33
2. El marco normativo del contrato individual de trabajo en términos de flexibilidad	34
2.1. La flexibilidad interna	34
2.2. La flexibilidad externa	36
3. Corolario	41
Stabilità e flessibilità nella riforma del lavoro brasiliana derivante dalla Legge n. 13.467/2017	43
<i>Eliana dos Santos Alves Nogueira, Gislene Aparecida Sanches, Victor Hugo de Almeida</i>	
1. Introduzione	43
2. Diritto individuale del lavoro	45
2.1. Flessibilità nell'assunzione: il rapporto di lavoro intermittente	45
2.2. La Flessibilità durante il contratto: le modifiche all'interno dei rapporti di lavoro e il recesso dal contratto individuale	49
2.3. L'esternalizzazione delle attività imprenditoriali e la responsabilità delle aziende impegnate	56
3. Diritto sindacale	57
4. Conclusione	60
Flessibilità e stabilità nelle riforme del lavoro in Spagna	63
<i>Juan Gil Plana</i>	
i. Introduzione	63
ii. La prima riforma dei rapporti di lavoro in Spagna: la protezione della disoccupazione	63
iii. Riforme del mercato del lavoro negli anni '90	67
1. Legge 32/1992, del 30 luglio 1992, sulla promozione dell'occupazione e la protezione dalla disoccupazione	67
2. Legge 11/1994, del 19 maggio 1994, che modifica alcuni articoli dello Statuto dei lavoratori, e del testo della Legge sulla procedura del lavoro e della Legge sui reati e le pene nell'ordine sociale	69

3. Legge 63/1997, del 26 dicembre 1997, per migliorare il mercato del lavoro e promuovere le assunzioni	73
4. Regio Decreto-legge 15/1998, del 27 novembre 1998, sulle misure urgenti per il miglioramento del mercato del lavoro in relazione al lavoro a tempo parziale e la promozione della sua stabilità	75
iv. Le riforme del mercato del lavoro nel XXI secolo	76
1. Legge 12/2001, del 9 luglio, sulle misure urgenti per la riforma del mercato del lavoro	76
2. Legge 45/2002, del 12 dicembre, sulla riforma del sistema di protezione della disoccupazione e il miglioramento dell'occupabilità	77
3. Regio Decreto-legge 5/2006, del 9 giugno, sul miglioramento della crescita e dell'occupazione	79
4. Legge 14/2009, dell'11 novembre, che regola il programma di protezione e inserimento della disoccupazione temporanea	81
5. Legge 35/2010, del 17 settembre, sulle misure urgenti per la riforma del mercato del lavoro	83
6. Regio Decreto-legge 7/2011, del 10 giugno, sulle misure urgenti per la riforma della contrattazione collettiva	85
7. Legge 3/2012 sulle misure urgenti per la riforma del mercato del lavoro	86
8. Regio Decreto-legge 32/2021, del 28 dicembre, sulle misure urgenti per la riforma del lavoro, la garanzia della stabilità dell'occupazione e la trasformazione del mercato del lavoro	89
8.1. La riforma della contrattazione collettiva	90
8.2. La riforma del sistema contrattuale spagnolo	90
8.3. L'impegno per la flessibilità interna	91

Temporary work from a psychological perspective: contextual conditions and individual dimensions related to well-being, job attitudes and employment outcomes	95
<i>Chiara Consiglio, Gabriel Machado Paz, Ana Claudia Souza Vazquez</i>	

1. The impact of flexible forms of work on worker well-being and job attitudes: a comparison with permanent work	95
2. The role of personal resources in dealing with temporary work	100

3. Conclusions and suggestions for future research	103
References	105
Biografie autori	111

Prefazione

L'opera raccoglie i prodotti scientifici realizzati nell'ambito del progetto "*Stability and flexibility in Labour Law reforms. Europe and Latin America*", proposto da professori e ricercatori della Sapienza. Il progetto si basa su una comparazione che ha richiesto il coinvolgimento e il contributo di studiosi da diversi Paesi europei e latino-americani.

All'esito delle iniziative tenute nell'ambito del progetto di ricerca – quali convegni, seminari, *workshop*, finalizzati a un diretto confronto sulle tematiche oggetto di approfondimento – e in attuazione dell'obiettivo 3, i *partner* hanno sintetizzato le principali evidenze in materia di stabilità e flessibilità del mercato del lavoro. L'ottica è stata duplice: da una parte, i componenti del progetto hanno esaminato le recenti riforme dei legislatori nazionali e sovranazionali. D'altra parte, la ricerca ha coinvolto psicologi del lavoro che si sono interrogati sui riflessi delle trasformazioni organizzative e normative.

La redazione dei contributi è stata preceduta da una lunga fase di lavoro dedicata alla raccolta dei materiali (dottrina, giurisprudenza e altra documentazione rilevante). L'elevato numero di fonti impiegate nella stesura della pubblicazione collettanea dimostra l'interesse della comunità scientifica per l'analisi, lo studio del fenomeno del lavoro attraverso le chiavi di lettura, concettualmente alternative, della stabilità e della flessibilità. La normativa sul lavoro riflette in modo sempre più attento le profonde trasformazioni sociali e organizzative che hanno interessato sia gli equilibri interni al rapporto di lavoro, sia, a livello "macro", gli equilibri caratteristici del mercato del lavoro.

Uno dei principali obiettivi della comune ricerca era indagare queste trasformazioni, dal punto di vista del necessario equilibrio tra istanze di flessibilità e bisogni di stabilità. La struttura dell'opera

riflette i percorsi di ricerca sviluppati al fine di raggiungere i risultati del progetto.

Per tali ragioni l'analisi ha preso le mosse dai significati giuridici attribuiti, a partire dalla fine degli anni Novanta, al termine flessibilità¹. In effetti, la nuova fisionomia dell'impresa, sempre più competitiva e organizzativamente fluida, era all'origine della nascita di nuove figure di lavoratori, portatori di interessi disomogenei: accanto alle istanze di coloro i quali auspicavano la continuità e la stabilità dei rapporti di lavoro iniziavano a prendere piede istanze, più che altro facenti capo ai datori di lavoro privati e pubblici, nel senso della maggiore flessibilità lavorativa², flessibilità cui si lega, di fatto o di diritto, una attenuazione, talvolta anche vistosa, delle tutele riconosciute ai lavoratori. Da ciò deriva la necessità di verificare il rapporto tra le istanze di flessibilità e i bisogni di stabilità anche al fine di individuare il punto di bilanciamento tra le due contrapposte spinte, tentando di rispondere al quesito: quale è il limite oltre il quale la flessibilità diventa vera e propria precarietà?³

Per poter rispondere al quesito, la flessibilità del lavoro è stata indagata muovendo dai diversi significati che ha assunto a partire dagli anni Novanta sino ad oggi⁴.

Anzitutto, l'analisi ha avuto ad oggetto la flessibilità intesa quale differente articolazione delle tutele nell'alveo del medesimo tipo legale. Basti, infatti, pensare all'introduzione del contratto a tempo parziale, intermittente o a termine. Sebbene trattasi di rapporti di lavoro riconducibili alla nozione di subordinazione di cui all'art. 2094 c.c., il venir meno o l'aggiunta di alcuni requisiti hanno comportato la riduzione dello statuto protettivo del lavoratore subordinato standard.

In secondo luogo, l'esame ha riguardato la flessibilità intesa quale diversificazione delle fattispecie e delle relative tutele a seguito dell'emergere di ulteriori tipologie di lavoro, tra cui l'apprendistato e la somministrazione di lavoro, considerate speciali in quanto le rispettive peculiarità incidono sulla causa o comunque sulla struttura del rapporto di lavoro standard.

¹ Vd. G. Santoro Passarelli, *Flessibilità e rapporto di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, 1, pp. 75 ss.

² Sul rapporto tra flessibilità e precarietà vd. Ghera, E., *La flessibilità: variazioni sul tema*, in *Lavoro decentrato, interessi dei lavoratori, organizzazione delle imprese, Atti del convegno di studi dell'Aquila 20-21 ottobre 1995*, Bari, 1996, 63 ss.

³ Cfr. G. Santoro-Passarelli, *Flessibilità [dir. lav.]*, voce in *Enc. giur. Treccani on-line*, 2014

⁴ Vd. M. Tiraboschi, *La "Legge Biagi" venti anni dopo*, in *Dir. relaz. ind.*, I, 2023, pp. 199 e ss.

Infine, la flessibilità è stata indagata nell'ottica di un'attenuazione della rigidità normativa. Trattasi delle ipotesi in cui, all'interno dello stesso tipo legale, la riduzione delle rigidità è stata attuata mediante l'abrogazione della precedente normativa e l'introduzione di una disciplina maggiormente flessibile (ci si riferisce, a titolo meramente esemplificativo, alle modifiche in materia di regime sanzionatorio in caso di licenziamento illegittimo).

La pubblicazione collettanea è suddivisa in cinque sezioni. Prima di effettuare una sommaria ricognizione dei contenuti delle singole sezioni è doverosa una premessa metodologica: la scelta degli ordinamenti selezionati al fine dell'analisi comparativa non è casuale. Le Carte costituzionali degli ordinamenti degli Stati oggetto della presente indagine individuano un nucleo essenziale di diritti e di tutele da riconoscere, a prescindere dalle istanze contrarie provenienti dal mercato, in favore dei lavoratori e della "stabilità" della condizione economico-giuridica propria della persona che lavora.

La prima sezione è dedicata alla prospettiva dell'ordinamento giuridico italiano. Muovendo dal collegamento funzionale tra diritto del lavoro e trasformazioni sociali ed economiche, si tenta di offrire un quadro del valore ricostruttivo dei criteri della stabilità e della flessibilità. A tal fine, sono poste in evidenza le principali misure di flessibilità, tanto interna quanto esterna al rapporto di lavoro, adottate dal legislatore nonché gli strumenti volti a garantire e incentivare la stabilità dei rapporti lavorativi.

La ricostruzione consente di mettere in evidenza l'esistenza di un nocciolo duro di diritti intangibili e la netta inversione di tendenza degli ultimi trent'anni, durante i quali l'intervento pubblico si è affievolito, a favore di una integrazione funzionale con il mercato. A questa evoluzione si deve l'emersione del concetto europeo di *flexicurity*⁵. Tanto che a partire dagli anni Novanta la visione in materia di *flexicurity* si è modificata, lasciando lo spazio a ricostruzioni che privilegiavano una regolamentazione del mercato ad opera dei pubblici poteri, in quanto funzionale alla tutela dei lavoratori.

Le ulteriori sezioni sono dedicate all'analisi del rapporto tra flessibilità e stabilità del lavoro in una prospettiva comparata. Nelle sezioni 2, 3 e 4, è stato dedicato ampio spazio alla ricostruzione della materia

⁵ In materia vd. T. Treu, *Istituzioni e regole del mercato del lavoro. Una seconda fase della flexicurity per l'occupabilità*, in *Dir. relaz. ind.*, III, 2017, pp. 597 e ss.

oggetto della presente indagine nell'ordinamento spagnolo e nei Paesi dell'America Latina, con cenni alle prospettive di revisione della normativa nazionale in materia.

Nella sezione seconda è contenuta la ricostruzione della normativa argentina in materia di flessibilità dei rapporti di lavoro. È oggetto di esame la legislazione emanata a partire dal 2004 e, in particolare, la disciplina del contratto di lavoro e la regolamentazione della contrattazione collettiva muovendo dalle misure di flessibilità interna ed esterna introdotte a livello nazionale. In conseguenza della crisi economica che, a partire dagli anni Novanta, ha colpito lo Stato argentino, il Legislatore è infatti intervenuto in materia al fine di definire un sistema maggiormente flessibile, dapprima mediante l'introduzione di contratti a termine e l'ampliamento della durata del periodo di prova sino alla regolamentazione dei salari. Al di là delle enunciazioni di principio, l'ordinamento argentino risulta ancora oggi caratterizzato da un ampio grado di rigidità. Basti pensare al ruolo marginale riconosciuto alla contrattazione collettiva ed alla autonomia privata quali strumenti volti a realizzare un maggior grado di flessibilità del lavoro.

La sezione terza ha ad oggetto l'analisi dell'ordinamento brasiliano con particolare attenzione alla l. 13.467/2017, recente riforma del lavoro mediante cui si è tentato di realizzare – mediante la modifica di più di un centinaio di articoli della CLT (Consolidazione della Legge del Lavoro) – la modernizzazione dei rapporti di lavoro e la creazione di posti di lavoro attraverso l'introduzione delle forme flessibili di occupazione (tra cui il contratto di lavoro intermittente) e della flessibilizzazione dei contratti di lavoro in corso (ci si riferisce in particolare alla disciplina in materia di telelavoro). In questo quadro, un ruolo preminente è riconosciuto all'autonomia individuale e all'autonomia collettiva a cui il legislatore ha, infatti, demandato il compito di intervenire nella diretta regolamentazione dei rapporti di lavoro in particolari discipline tra cui, a titolo esemplificativo, quella relativa all'orario di lavoro ed ai licenziamenti collettivi.

La sezione quattro è dedicata all'evoluzione della riforma normativa in Spagna e, dunque, alle principali misure e finalità disposte dal legislatore con l'intento di individuare un punto di bilanciamento tra tutela della disoccupazione e promozione di una più flessibile occupazione.

La prospettiva ricostruttiva proposta ha, infatti, consentito di verificare come le riforme emanate dal Legislatore spagnolo a partire dagli anni Ottanta si siano mosse lungo due diverse direttrici. Lungo la

prima direttrice si rinviene la volontà di offrire una tutela alle persone disoccupate data l'inefficacia e l'inefficienza dei più tradizionali sistemi; in effetti, la crisi economica che aveva colpito il territorio spagnolo aveva posto in evidenza la necessità di intervenire in materia di protezione sociale dei lavoratori al fine di migliorare la gestione dell'intero sistema protettivo. La seconda direttrice consiste nell'incoraggiare le assunzioni a tempo indeterminato per particolari categorie di lavoratori, lasciando – per tutti gli altri prestatori di lavoro – un più ampio margine di intervento all'autonomia individuale.

Infine, l'ultima sezione tratta, in prospettiva anche psicologica, il tema del *temporary work*, intendendosi con questa espressione il lavoro subordinato a tempo determinato. In particolare, lo studio si sofferma sull'esame degli effetti del lavoro temporaneo tanto su benessere individuale e attitudine al lavoro, quanto sulle potenzialità e sulle competenze individuali necessarie per fronteggiare la precarietà del lavoro.

Dal poliforme quadro sopra delineato è, pertanto, emerso come la risposta fornita dagli ordinamenti alla richiesta di individuare un bilanciamento tra le contrapposte istanze di flessibilità e stabilità del rapporto di lavoro risulti parzialmente differente. Sebbene, infatti, gli strumenti impiegati dai legislatori nazionali siano in parte analoghi (basti pensare all'utilizzo del contratto a termine o a tempo parziale, ai regimi sanzionatori per i licenziamenti illegittimi o ancora al ruolo assegnato alla contrattazione collettiva e all'autonomia individuale) questi sono stati differentemente declinati nei vari ordinamenti oggetto di analisi per fronteggiare sovente situazioni meramente contingenti (quali crisi economiche o politiche).

Stefano Bellomo, Domenico Mezzacapo, Fabrizio Ferraro

Tra stabilità e flessibilità: il nocciolo duro di tutele riconosciute ai lavoratori¹

Dario Calderara, Sapienza Università di Roma

Roberta Rainone, Sapienza Università di Roma

SOMMARIO: 1. L'incerto equilibrio tra stabilità e flessibilità del lavoro all'epoca della globalizzazione; 2. L'interpretazione sistematica della Carta costituzionale alla luce dei recenti mutamenti del mercato del lavoro; 2.1. L'emergere nella Carta costituzionale di un "modello" di lavoro compatibile con il pieno sviluppo della persona umana; 2.2. Dignità sociale e precarietà del lavoro: la precettività del dettato costituzionale; 3. La nozione e le misure di *flexicurity*: il modello europeo e le relative *guidelines*; 3.1. Segue... il modello italiano; 3.1.1. La flessibilità interna: dalla disciplina in materia di orario di lavoro allo *ius variandi*; 3.1.2. La flessibilità esterna delle assunzioni e dei licenziamenti; 3.2. Principi e strumenti volti a garantire o incentivare la stabilità dei rapporti di lavoro; 4. I nuovi *trend* della flessibilità alla luce dell'esame comparato.

1. L'incerto equilibrio tra stabilità e flessibilità del lavoro all'epoca della globalizzazione

Il continuo adattamento dei contenuti del diritto del lavoro all'evoluzione dei fenomeni sociali ed economici su scala globale costituisce la principale causa «del ripensamento degli schemi regolativi e delle categorie definitorie tradizionali»². Non può infatti dubitarsi dell'incidenza sul sistema produttivo nazionale della rivoluzione digitale e della diffusione

¹ Nonostante il presente contributo sia frutto del lavoro comune dei due Autori, i paragrafi 1, 2, 2.1, 2.2 e 3 sono da attribuire a Dario Calderara; i paragrafi 3.1, 3.1.1, 3.1.2, 3.2 e 4 sono da attribuire a Roberta Rainone.

² V. Brino, *Il caso Uber, tra diritto del lavoro e diritto della concorrenza*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Milano, 2018, pp. 135 ss.

del settore terziario³. Incidenza che ha determinato un mutamento nella regolamentazione del mercato del lavoro e nella gestione del rapporto di lavoro con il passaggio dalla spasmodica ricerca di una totale occupazione alla più concreta tensione verso la piena occupabilità⁴.

Tanto che la globalizzazione del mercato del lavoro – ove si registra una crescente concorrenza tra i fattori della produzione, tra cui *in primis* la forza lavoro – ha determinato, e sta ancora determinando, profonde trasformazioni nelle politiche del lavoro adottate ai diversi livelli, nazionale, europeo e internazionale⁵.

Ed è proprio il collegamento funzionale tra diritto del lavoro e trasformazioni sociali ed economiche che, sebbene abbia reso incerto il punto di equilibrio tra le istanze di stabilità e quelle di flessibilità, ha evidenziato la necessità di una rivoluzione copernicana nella regolamentazione dei rapporti di lavoro: dalla tutela del lavoratore “dal mercato del lavoro” alla tutela del lavoratore “nel mercato del lavoro”⁶.

In effetti solo a partire dagli anni Settanta, anche grazie al processo di integrazione comunitaria che ha interessato l’ordinamento italiano, il rapporto tra intervento pubblico e mercato del lavoro si è modificato realizzandosi il passaggio da una visione assolutistica a quella di integrazione funzionale ove l’intervento pubblico si propone l’obiettivo – non di sostituirsi alle leggi del mercato – ma di regolamentarlo dall’esterno al fine di garantirne una maggiore trasparenza e correttezza⁷.

³ Ci si riferisce in particolare all’avvento della rivoluzione digitale che ha realizzato il passaggio dalla impresa di stampo fordista – basata sull’impiego della catena di montaggio e caratterizzata dallo svolgimento della prestazione in presenza di precisi vincoli di spazio e di tempo della prestazione – all’impresa digitale nonché all’emergere del cd. Settore terziario avanzato comprendente tutte quelle attività di offerta di servizi innovativi, caratterizzati da un prevalente contenuto intellettuale e da un uso massivo di *internet*.

⁴ Sul punto si rinvia a N. De Marinis, *Né “piena occupazione” né “occupabilità”: il mercato del lavoro senza approdo del “Decreto Dignità”*, in *Lav. Prev. oggi*, 2018, 11-12, pp. 645-652.

⁵ Vd. V. Brino, *Diritto del lavoro, concorrenza e mercato. Le prospettive dell’Unione europea*, Padova, Cedam, 2012, pp. 1 ss.

⁶ Per una ricostruzione storica si rinvia a F. Carinci, *Fifty years of the Workers’ Statute (1970-2020)*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2020, 2, pp. 1-14.

⁷ Vd. sul punto G. Santoro-Passarelli, *Competitività e flessibilità del rapporto di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 2009, p. 201 e ss.

2. L'interpretazione sistematica della Carta costituzionale alla luce dei recenti mutamenti del mercato del lavoro

Prendendo le mosse dal legame intercorrente tra diritto del lavoro e fenomeni sociali, economici e politici, al fine di meglio comprenderne gli attuali approdi, è doveroso soffermarsi sul ruolo giocato dalla Costituzione nella (ri)costruzione del sistema lavoristico⁸.

Almeno sino all'entrata in vigore della Carta costituzionale preminente rilievo era assegnato alla figura dell'imprenditore, definito quale capo dell'impresa e soggetto da cui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori⁹. Tanto che sino al 1948 la disciplina del rapporto di lavoro, totalmente contenuta nel Codice civile del 1942, era costruita, da un lato, sulla nozione di impresa/imprenditore e, dall'altro, sulle poliformi figure dei suoi collaboratori¹⁰.

Sebbene il vero cambiamento di paradigma si sia realizzato con la legge 20 maggio 1970, n. 300 – che ha costituzionalizzato i diritti individuali e collettivi dei lavoratori¹¹ – già l'Assemblea Costituente aveva riconosciuto al lavoro, nella sua più ampia accezione, un ruolo centrale nel rinnovato ordinamento costituzionale¹².

Dopo una prima fase di transizione, dovuta al complesso processo di adeguamento costituzionale del diritto del lavoro, la Costituzione è divenuta il parametro di valutazione nell'applicazione delle norme codicistiche ed extracodicistiche in materia di rapporto di lavoro¹³.

Ebbene, i principi espressi a livello costituzionale rappresentano oggi – ancora più di ieri – un punto fermo nella regolamentazione e interpretazione del diritto del lavoro e del mercato del lavoro e fungono

⁸ Vd. ex multis F. Santoro-Passarelli, *Presente ed avvenire del contratto collettivo in Italia*, in *Saggi di diritto civile*, Jovene, 1961, I, p. 205 e ss. (già *Iustitia*, 1949, p. 3 e ss.); S. Pugliatti, *Proprietà e lavoro nell'impresa*, in *Riv. giur. lav.*, 1954, I, 135 ss.; C. Mortati, *Il lavoro nella Costituzione*, in *Dir. lav.*, 1954, I, 149 ss.

⁹ Vd. comma 1, art. 2086 c.c. secondo cui «L'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori».

¹⁰ Questa ricostruzione è confermata dalla stessa sistematica del Codice civile del 1942 che, nel dedicare il Libro V ai rapporti di lavoro, ha riservato ampio spazio alla nozione di impresa ed alla sua gestione/direzione/organizzazione ad opera dell'imprenditore/datore di lavoro.

¹¹ Cfr. L. Montuschi, *La Costituzione e i lavori*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2009, p. 153 e ss.

¹² Vd. M. D'Antona, *Il diritto al lavoro nella Costituzione e nell'ordinamento comunitario*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1999, suppl. n. 3, p. 15 e ss.

¹³ Per una più ampia analisi in materia si rinvia a U. Natoli, *Limiti costituzionali dell'autonomia privata nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1955, p. 1 e ss.

da parametro di valutazione ai fini della verifica del rispetto degli standard minimi di tutela riconosciuti in favore dei lavoratori nel mutato contesto dell'economia globale.

Tanto che, pur a voler privilegiare politiche volte alla massima flessibilità del mercato del lavoro, sia il diritto internazionale – anche nella sua più ristretta veste di *lex mercatoria* – quanto il diritto europeo e quello nazionale devono in ogni caso rispettare i principi fondamentali dettati dalla Costituzione a tutela del lavoratore.

2.1. L'emergere nella Carta costituzionale di un “modello” di lavoro compatibile con il pieno sviluppo della persona umana

Venendo al merito dell'analisi, di particolare rilievo in materia sono gli articoli 3, 4, 35, 36, 37, 38 e 41 della Costituzione sui quali è opportuno soffermare l'attenzione al fine di valutare la resistenza dei principi costituzionali alle mutevoli regole del mercato¹⁴.

Anzitutto è bene evidenziare come già a partire dall'art. 1 la Carta costituzionale riconosca il lavoro quale valore fondamentale della Repubblica. Sebbene trattasi di una mera enunciazione di principio, il collegamento dell'art. 1 Cost. con il complesso articolato in materia giuslavoristica consente di comprendere sin da subito la sua posizione centrale anche grazie all'avvicinamento del diritto del lavoro a quello più ampio delle persone¹⁵.

Al fine di delimitare la nozione di lavoro impiegata dall'Assemblea costituente, è bene partire dall'analisi combinata degli artt. 4 e 35 Cost., in quanto – fungendo quest'ultimo da norma di apertura del Titolo III, dedicato ai rapporti economici – rappresenta il naturale svolgimento del diritto al lavoro di cui all'art. 4 della Costituzione¹⁶. In effetti, il poliforme impiego del termine – tanto ampio da potervi ricomprendere sia i tipici schemi giuridici del lavoro subordinato e del lavoro autonomo, in tutte le sue declinazioni, sia rapporti e figure che si collocano al di

¹⁴ Pari rilevanza in materia è riconosciuta agli artt. 39 e 40 della Costituzione, ove viene in rilievo la tutela costituzionale dei diritti dei lavoratori a rilevanza collettiva nonché i diritti delle associazioni sindacali che li riuniscono, quali il diritto di sciopero e la libertà di organizzazione sindacale.

¹⁵ Cfr. L. Montuschi, *La Costituzione...*, op. cit., p. 153 e ss.

¹⁶ Sul punto vd. da ultimo P. Tullini, *La salvaguardia dei diritti fondamentali della persona che lavoro nella gig economy*, in *Costituzionalismo.it*, n. 1/2020, pag. 52.

fuori del mercato (tra cui, a titolo esemplificativo, *stage* e volontariato)¹⁷ – ha posto gli interpreti innanzi alla complessa questione della concreta definizione del relativo ambito di applicazione.

Nonostante l’iniziale interpretazione restrittiva ad opera della dottrina¹⁸, che aveva limitato il riferimento ai rapporti di cui all’art. 2094 c.c., anche grazie ad alcuni interventi della Corte costituzionale si è registrata una totale inversione di rotta¹⁹. In effetti, come evidenziato dal giudice delle leggi, potendo rinvenire il presupposto della disciplina lavoristica nel disequilibrio di fatto esistente nel rapporto di lavoro e nel coinvolgimento diretto della persona del lavoratore nello svolgimento della prestazione, nulla lascia intendere che le tutele previste a livello costituzionale siano riservate al solo lavoratore subordinato.

Passando brevemente alla revisione delle principali disposizioni in materia, la congiunta trattazione dell’art. 3 e 36 Cost. discende dall’inegabile legame intercorrente tra comma 2 dell’art. 3 – principio di uguaglianza sostanziale²⁰ – e comma 1 della seconda previsione, in quanto parametro interpretativo che, invero, fa da sfondo all’applicazione dell’intera normativa giuslavoristica.

Ebbene, in un contesto quale quello del mercato del lavoro globale l’art. 36 funge da norma di apertura e di chiusura dell’intero sistema, ponendo i presupposti per alcune fondamentali garanzie in favore del lavoratore in materia di retribuzione nonché di organizzazione dell’orario di lavoro.

Alla medesima *ratio* sembra essere ispirato l’art. 37 – anch’esso concreta attuazione del principio di uguaglianza sostanziale di cui all’art. 3, comma 3 Cost. – che riconosce specifici diritti in favore di alcune categorie di lavoratori, tra cui le donne e i minori²¹.

Parimenti rilevanti sono infine gli articoli 38 e 41 della Costituzione. Mentre il primo, infatti, riconosce ai lavoratori il diritto alla sicurez-

¹⁷ Cfr. L. Montuschi, *La Costituzione...*, op. cit., p. 153 e ss.

¹⁸ Per una più ampia analisi in materia si rinvia a F. Martelloni, *La tutela del lavoro nel prisma dell’art. 35 Cost.*, in *Riv. it. dir. lav.*, III, 1 settembre 2020, p. 399 e ss.

¹⁹ Vd. in particolare, C. cost. 8 novembre 2018, n. 194, in *Dir. relaz. Ind.*, 2019, 2, 654 ss.; ma richiami del medesimo tenore all’art. 35 Cost. sono presenti in epoca più risalente in C. cost. 9 giugno 1965, n. 45, in *DeJure*.

²⁰ Sui molteplici riflessi dell’art. 3 Cost. sul rapporto di lavoro si rinvia a M. De Luca, *Uguaglianza e lavoro: quanto (poco) resta nel nostro diritto vivente*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2016, p. 235 e ss.

²¹ Sull’art. 37 Cost. vd. U. Romagnoli, *Il sistema economico nella costituzione*, in *Tratt G, I*, Cedam, 1977, p. 139 e ss.

za sociale – nella duplice veste di assistenza sociale (art. 38, comma 1 Cost.) e previdenza sociale (art. 38, comma 2 Cost.)²² –; il secondo, relativo al principio di libertà di iniziativa economica privata, rappresenta il parametro di valutazione delle scelte imprenditoriali nell'operazione di bilanciamento posta in essere dalla Corte costituzionale.

2.2. Dignità sociale e precarietà del lavoro: la precettività del dettato costituzionale

Strettamente collegata alla *querelle* relativa alla concreta individuazione dei destinatari della normativa costituzionale, è quella concernente la diretta precettività – o meno – delle disposizioni ivi contenute.

Dibattito non privo di effetti dal momento che il riconoscimento della natura non precettiva del dettato costituzionale rendeva necessaria, ai fini del riconoscimento della sua forza cogente, l'attuazione dei principi espressi dalla Costituzione mediante l'emanazione di specifiche normative²³.

Ebbene la questione si è risolta – nonostante il persistere di contrastanti opinioni – solo con l'entrata in vigore dello Statuto dei Lavoratori, che ha dato concreta attuazione ai precetti costituzionali²⁴.

In effetti, grazie alla interpretazione costituzionalmente orientata delle disposizioni contenute nella l. n. 300/1970, il nucleo della normativa posta a tutela dei lavoratori è stato individuato nel principio di inderogabilità (in realtà già contenuto in alcune previsioni del codice civile del 1942)²⁵.

Sin dai primi sviluppi in materia, la inderogabilità delle regole di tutela dei lavoratori era stata contrapposta al concetto di flessibilità del mercato, caratterizzata in particolare dal riconoscimento in favore

²² Per una più ampia analisi in materia di flessibilità del mercato del lavoro e sistema previdenziale si rinvia a A. Sgroi, *Flessibilità del mercato del lavoro e sistema previdenziale*, in *Dir. relaz. Ind.*, IV, 2009, p. 881 ss.

²³ Sulla precettività delle norme della Costituzione si rinvia per tutti a M. D'Antona, *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione oggi*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 20, IV, 1998, p. 665 e ss. nonché a L. Mengoni, *L'influenza del diritto del lavoro sul diritto civile*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1990, p. 1 e ss.

²⁴ Cfr. L. Montuschi, *La Costituzione...*, op. cit., p. 153 e ss.

²⁵ Vd. F. Guarriello, *A cinquant'anni dallo Statuto: come è cambiato il lavoro e la sua tutela nell'ordinamento multilivello*, in *Costituzionalismo.it*, 2020, I, 1, p. 236 e ss.

del datore di lavoro/imprenditore del potere di organizzare l'azienda secondo le proprie regole a cui la forza lavoro doveva essere soggetta²⁶.

Essendo tale riconoscimento la diretta conseguenza delle riforme emanate in materia, parte degli interpreti ha parlato di una vera e propria «mutazione genetica»²⁷ impressa al diritto del lavoro, tanto dirompente da trasformarlo nel diritto posto a sostegno dell'impresa e non anche dei lavoratori.

Una simile visione – sebbene in parte rispondente alla *ratio* degli interventi del legislatore a partire dagli anni Novanta dello scorso secolo²⁸ – risulta solo parziale in quanto tende a non tenere in considerazione le opposte esigenze di tutela a cui è stata data risposta ai differenti livelli: internazionale, europeo e nazionale²⁹.

3. La nozione e le misure di *flexicurity*: il modello europeo e le relative *guidelines*

Il punto di equilibrio tra i due antinomici interessi – stabilità del rapporto di lavoro, da un lato, e flessibilità del mercato del lavoro, dall'altro lato – è stato rinvenuto nel modello di *flexicurity*.

In effetti, a seguito di una fase di estrema rigidità – caratterizzata dalla totale sfiducia nei confronti dei meccanismi del mercato a cui era conseguita l'idea di un necessario intervento pubblico nella regolamentazione dei rapporti di lavoro³⁰ – la *flexicurity* ha rappresentato, a partire dagli anni Novanta, lo strumento mediante il quale si è tentato di bilanciare l'interesse alla stabilità dei rapporti con le istanze di flessibilità provenienti dal mercato.

²⁶ Vd. M. Rusciano, *Sul metodo delle riforme del Diritto del lavoro, Relazione al Convegno "Le recenti riforme del diritto del lavoro in Europa"*, Napoli, 12 aprile 2018, in *Dir. lav. mer.*, 2018, II, p. 199 ss.

²⁷ Cfr. M. Rusciano, *Sul metodo delle riforme ...*, op. cit., p. 199 ss.

²⁸ Cfr. G. Santoro-Passarelli, *Competitività e flessibilità del rapporto di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 2009, p. 201 e ss.

²⁹ Sul rapporto tra flessibilità e Costituzione si rinvia per tutti a G. Santoro-Passarelli, *Trasformazioni socio-economiche e nuove frontiere del diritto del lavoro. Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro*, in *Dir. relaz. ind.*, II, 1 giugno 2019, p. 417 e ss.

³⁰ Ci si riferisce, in particolare, alle vicende verificatesi a partire dagli anni '70 dello scorso secolo e al clima diffuso di estrema sfiducia nei confronti delle logiche di mercato, ritenute incompatibili con la tutela dei diritti dei lavoratori.

Anzitutto bisogna chiarire come la *flexicurity* sia stata intesa – per lo meno nelle prime fasi di attuazione – quale meccanismo di risposta alla deregolamentazione³¹ del mercato del lavoro volto all'integrazione delle politiche sociali con quelle neoliberiste³² nonché – in una fase più matura – come strategia per accrescere simultaneamente la flessibilità del mercato del lavoro, l'organizzazione e le relazioni del lavoro e anche la sicurezza dell'impiego e quella sociale³³.

Nonostante lo sviluppo di questo modello a partire dagli anni Novanta, la crisi economica e la recessione finanziaria del 2008 hanno comportato un rallentamento nella concreta attuazione delle relative misure, data la crescente preoccupazione per le conseguenze negative in termini di disoccupazione e perdita dei posti di lavoro³⁴. Ciononostante, con il superamento della crisi, la *flexicurity* è tornata al centro delle riflessioni dei politici e della dottrina.

Punto di partenza ai fini di una più completa analisi in materia sono le *guidelines* adottate a livello europeo sulla base dell'esperienza danese e olandese³⁵ e contenute – quali mere enunciazioni di principio data la loro natura di *soft law* – all'interno della Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e Comitato delle regioni.

In particolare nel documento sono state individuate cinque componenti essenziali della *flexicurity*, quali l'utilizzo di forme contrattuali flessibili e affidabili; la previsione di strategie integrate di apprendimento lungo tutto l'arco della vita ai fini di una maggiore adattabilità e occupabilità dei lavoratori; l'adozione di efficaci politiche attive del mercato del lavoro e infine la realizzazione di sistemi moderni di sicurezza sociale.

³¹ Per una più ampia analisi dal punto di vista macroeconomico si rinvia a E. Brancaccio, R. Giammetti, *Le «riforme strutturali» del mercato del lavoro: promesse politiche ed evidenze empiriche*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2019, II, 1, p. 193 ss.

³² Cfr. F. Tros, *La flexicurity in Europa può sopravvivere a una doppia crisi?*, in *Dir. relaz. ind.*, II, 2013, p. 377 ss.

³³ Vd. T. Wilthagen, F. Tros, *The concept of “flexicurity”. A new approach to regulating employment and labour markets*, in *Transfer*, 2004, 10, 2, p. 166 ss.

³⁴ Si rinvia a T. Treu, *Diritto e politiche del lavoro tra due crisi*, in *Dir. relaz. ind.*, II, 1 giugno 2020, p. 235 e ss.

³⁵ Di rilievo sono inoltre i molteplici interventi adottati in materia di flessicurezza a livello europeo tra cui, in particolare, il documento “Principi comuni sulla *flexicurity*” adottato dal Consiglio europeo il 6 dicembre 2007; la comunicazione sulla *flexicurity* a cura della Commissione europea del 27 giugno 2007; il Libro Verde sulla modernizzazione del mercato del lavoro, pubblicato il 22 novembre 2006 nonché la Strategia Europa 2020.

Trattasi di misure da sviluppare con il necessario coinvolgimento delle parti sociali.

3.1. Segue... il modello italiano

Data la natura di *soft law* delle linee guida adottate a livello europeo, si è registrata una attuazione eterogenea delle misure di *flexicurity* nei differenti ordinamenti nazionali. Per quel che concerne il territorio italiano, l'implementazione della strategia in materia di flessicurezza può definirsi squilibrata³⁶.

In effetti, anche in conseguenza del dilagare della crisi economico-finanziaria, le misure impiegate dal legislatore italiano si caratterizzano per una maggiore attenzione alla flessibilità del mercato rispetto alla sicurezza del lavoro³⁷. Basti infatti pensare alle riforme intervenute in materia di riorganizzazione delle tipologie contrattuali a cui, però, non sono seguiti interventi altrettanto penetranti in materia di politiche attive del lavoro nonché di ammortizzatori sociali³⁸.

Ai fini di una più completa analisi è necessario soffermarsi sulle diverse misure di flessibilità, tanto interna quanto esterna, adottate nel nostro ordinamento. Una simile ricostruzione consente infatti, non solo di comprendere i risultati positivi/negativi prodotti in termini di occupazione, ma anche di verificare le carenze registrate in termini di tutela della sicurezza del lavoro. Ciò in quanto, prendendo le mosse da esperienze diverse da quella italiana³⁹, è stato verificato come il collegamento tra flessibilità e sicurezza debba considerarsi direttamente proporzionale: per raggiungere risultati positivi le misure di flessibilità devono essere accompagnate da interventi di politica attiva⁴⁰.

³⁶ Cfr. T. Treu, *Una seconda fase della flexicurity per l'occupabilità*, in *Dir. relaz. ind.*, 2017, n. 3, p. 597 e ss.

³⁷ Vd. I. Mandl, F. Celikel-Esser, *The second phase of flexicurity: an analysis of practices and policies in the Member States*, in *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2012, 13 ss.

³⁸ Il bilanciamento tra i due interessi – pur con una evidente tensione verso la flessibilizzazione del mercato del lavoro – descrive la *ratio* che ha condotto il legislatore all'adozione del *Jobs Act* (l. 10 dicembre 2014, n. 183).

³⁹ Ci si riferisce in particolare alle esperienze tedesca e danese su cui vd. P. Auer, *La flexicurity nel tempo della crisi*, in *Dir. relaz. ind.*, I, 2011, p. 37 e ss.

⁴⁰ Cfr. T. Treu, *Una seconda fase*, op. cit., p. 597 e ss.

3.1.1. La flessibilità interna: dalla disciplina in materia di orario di lavoro allo *ius variandi*

Con il sintagma “flessibilità interna” si indicano le modalità con cui viene regolato lo svolgimento del rapporto di lavoro. Assumono particolare rilievo in materia gli interventi relativi all’orario di lavoro, alla modifica delle mansioni e al costo del lavoro.

Venendo brevemente alle misure concernenti il primo aspetto, va rilevato anzitutto come la regolamentazione dei tempi di lavoro rappresenti oggi uno dei principali strumenti di gestione e organizzazione del rapporto di lavoro⁴¹. Gestione resa ancora più complessa dall’evoluzione tecnologica che ha posto in luce l’emergere di nuove istanze, quali quelle «esistenziali» dei lavoratori⁴².

Non sorprende l’importanza di un simile strumento, già evidenziata dal legislatore comunitario con la Direttiva 2003/88/CE – attuata dal d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 – mediante l’ampio rinvio operato dalla legge ai contratti collettivi nella definizione di molteplici istituti in materia⁴³. Del resto non può negarsi il maggior dinamismo della contrattazione collettiva rispetto alla legge nonché – specialmente per quel che concerne i contratti collettivi aziendali – la preminente attenzione alle istanze concrete dei lavoratori.

Esemplificative sono le recenti vicende di alcuni contratti aziendali⁴⁴ ove, anche grazie all’«accoglimento delle opportunità derivanti dai nuovi strumenti tecnologici»⁴⁵, la duplice finalità di bilanciamento Vita-Lavoro e di miglioramento delle *performance* e produttività è stata realizzata mediante l’adozione di un modello organizzativo improntato alla flessibilità e, in particolare, l’introduzione della settimana lavorativa corta e ulteriori agevolazioni in materia di orario di lavoro.

⁴¹ Cfr. A. Maresca, *Contrazione del lavoro e flessibilità dei tempi di lavoro indotte dal Covid-19: esperienze e prospettive*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 1 giugno 2020, p. 287 e ss. nonché V. Zeppilli, *Legislazione in materia di lavoro. Flessibilità oraria per impresa e lavoratori: due esperienze a confronto*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 1 marzo 2019, p. 3 e ss.

⁴² In materia di innovazione tecnologica e orario di lavoro vd. per tutti S. Bellomo, *Forme di occupazione “digitale” e disciplina dell’orario di lavoro*, in *Federalismi.it* – Focus Lavoro, Persone, Tecnologia, 27 luglio 2022.

⁴³ Basti pensare ad alcune rilevanti previsioni contenute nella Direttiva 2003/88/CE tra cui l’art. 4 in materia di pause, l’art. 6 relativo alla durata massima settimanale del lavoro o ancora l’art. 8 sul lavoro notturno.

⁴⁴ Ci si riferisce in particolare al Contratto Integrativo per il Centro Direzionale Lavazza, siglato il 23 novembre 2022 e valido a partire dal primo gennaio 2023.

⁴⁵ Contratto Integrativo per il Centro Direzionale Lavazza del 23.11.2022, p. 10.

Direttamente collegata alla tematica in questione è quella relativa al costo del lavoro. In un mercato altamente concorrenziale, il lavoro costituisce uno dei maggiori costi posti a carico dell'imprenditore. Tanto che la flessibilità dei salari – la cui quantificazione minima è integralmente rimessa ai contratti collettivi – rappresenta uno degli strumenti più impiegati congiuntamente ad altre misure per raggiungere il suesposto fine⁴⁶.

Infine ulteriore misura è rinvenibile nella disciplina delle mansioni. La flessibilità funzionale è infatti stata incentivata mediante l'entrata in vigore di uno dei decreti attuativi del *Jobs Act* che ha modificato l'art. 2103 del codice civile⁴⁷.

Il radicale mutamento di prospettiva nella regolamentazione della materia è rinvenibile nel nuovo punto di equilibrio tra la tutela dei contrapposti interessi sbilanciato a favore della realizzazione di una maggiore mobilità professionale⁴⁸.

Nonostante i numerosi profili di novità, due sono le principali innovazioni: il riconoscimento del potere di adibizione del lavoratore a mansioni diverse tanto nelle ipotesi di mobilità orizzontale⁴⁹ che in quelle di mobilità verticale *in peius*⁵⁰; il nuovo limite all'esercizio di questo potere rinvenibile nella riconducibilità delle mansioni alla medesima categoria legale ed a un solo livello di inquadramento inferiore⁵¹.

3.1.2. La flessibilità esterna delle assunzioni e dei licenziamenti

Nell'alveo delle misure di flessibilità esterna vanno ricomprese le regole di entrata e di uscita dal lavoro. Trattasi di misure eterogenee che muovono dalla riorganizzazione delle tipologie contrattuali, passando per la innovativa disciplina avente ad oggetto il lavoro autonomo, sino

⁴⁶ Cfr. T. Treu, *Una seconda fase*, op. cit., p. 597 e ss.

⁴⁷ Ci si riferisce al D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 3 rubricato "Disciplina delle mansioni", per una più ampia ricostruzione in dottrina si rinvia a E. Gramano, *Jus variandi: fondamento, disciplina e tutela collettiva della professionalità*, Franco Angeli, 2022.

⁴⁸ Vd. M. Brollo, *Tecnologie digitali e nuove professionalità*, in *Dir. relaz. ind.*, II, 1 giugno 2019, p. 468 e ss.

⁴⁹ Cfr. art. 2013 c.c., comma 1.

⁵⁰ Cfr. art. 2013 c.c., comma 2, 4 e 6.

⁵¹ Per una più ampia analisi in materia si rinvia a M. Brollo, *Tecnologie digitali*, op. cit., p. 468 e ss.

a giungere alla riforma del regime sanzionatorio applicabile ai licenziamenti illegittimi⁵².

In merito al primo profilo, il più risalente esempio di «flessibilità normata»⁵³ può essere individuato nella l. 24 giugno 1997, n. 196 (più nota come “legge Treu”), volta a realizzare l’obiettivo di promozione della occupazione⁵⁴. Si tratta di un provvedimento particolarmente rilevante attraverso il quale sono state poste le basi per le riforme successive in materia di disciplina dei rapporti di lavoro non *standard*⁵⁵.

Punto di riferimento attuale è il d.lgs. n. 81/2015 ove è contenuta in larga parte la disciplina organica dei rapporti di lavoro a cui è seguito – apportando rilevanti modifiche⁵⁶ – il d.l. 12 luglio 2018, n. 87 convertito con modificazioni dalla l. 9 agosto 2018, n. 96.

Il Legislatore del 2018 – al fine di incentivare la flessibilità del mercato del lavoro – si è occupato di dettare una disciplina meno rigida, volta a liberalizzare l’impiego di contratti di lavoro non *standard*⁵⁷. In particolare, la novella ha riguardato diverse tipologie contrattuali, tra cui il lavoro a tempo determinato⁵⁸, il lavoro a tempo parziale⁵⁹, il lavoro somministrato⁶⁰, il lavoro intermittente⁶¹ e l’apprendistato⁶², caratterizzati da differenti gradi e forme di flessibilità, che muovono dal tempo di lavoro alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Sul punto, va inoltre posta in evidenza l’emanazione della l. 22 maggio 2017, n. 81⁶³ mediante cui è stato introdotto nell’ordinamento italia-

⁵² Cfr. T. Treu, *Una seconda fase*, op. cit., p. 597 e ss.

⁵³ M. Tiraboschi, *La “Legge Treu” venticinque anni dopo: l’importanza di un bilancio*, in *Dir. relaz. ind.*, IV, 1 dicembre 2022, p. 1161 e ss.

⁵⁴ La normativa ivi contenuta è stata – in larga parte – poco dopo aggiornata/abrogata con l’entrata in vigore del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

⁵⁵ Con il termine “rapporti di lavoro non *standard*” ci si riferisce alle fattispecie di lavoro diverse da quello subordinato a tempo pieno e indeterminato nonché al lavoro autonomo ex art. 2222 c.c.

⁵⁶ Basti pensare alle novità in materia di contratto a tempo determinato.

⁵⁷ Cfr. T. Treu, *Una seconda fase*, op. cit., p. 597 e ss.

⁵⁸ La cui disciplina è attualmente contenuta nel Capo III del d.lgs. n. 81/2015 ss.mm.ii.

⁵⁹ La cui disciplina è attualmente contenuta nel Capo II, Sezione I del d.lgs. n. 81/2015 ss.mm.ii.

⁶⁰ La cui disciplina è attualmente contenuta nel Capo IV del d.lgs. n. 81/2015 ss.mm.ii.

⁶¹ La cui disciplina è attualmente contenuta nel Capo II, Sezione II del d.lgs. n. 81/2015 ss.mm.ii.

⁶² La cui disciplina è attualmente contenuta nel Capo V del d.lgs. n. 81/2015 ss.mm.ii.

⁶³ Vd. Capo II, l. 22 maggio 2017, n. 81.

no il lavoro agile, quale nuova modalità di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato caratterizzata dall'assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro e dall'impiego, nell'esecuzione della prestazione lavorativa, di strumentazioni tecnologiche⁶⁴. Sono evidenti i profili di flessibilità insiti in questo innovativo modo di eseguire l'attività lavorativa, già posti in evidenza dallo stesso legislatore nell'individuare quale *ratio* della normativa, da un lato, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e, dall'altro, l'incremento della competitività⁶⁵.

In ordine al secondo aspetto, dopo una fase di contrasto al falso lavoro autonomo, nel convincimento della necessità di apprestare maggiori tutele ai lavoratori autonomi "regolari", il Parlamento è intervenuto in materia a più riprese.

Tre sono le principali novità. Anzitutto, mediante la l. n. 81/2017, Capo I, sono state riconosciute una serie di tutele in favore dei lavoratori autonomi – non imprenditori – in materia di gravidanza, malattia, infortunio, recesso e disoccupazione; in secondo luogo il medesimo provvedimento legislativo, al fine di meglio definire il relativo ambito di applicazione, è intervenuto fornendo alcuni chiarimenti in ordine alla nozione di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409, n. 3 c.p.c.⁶⁶ anche al fine di meglio distinguerla dal contiguo concetto di collaborazione etero-organizzata ex art. 2, d.lgs. n. 81/2015. Ebbene proprio l'introduzione di forme di lavoro organizzate dal committente – al cui ricorrere di tutti i presupposti si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato – rappresenta il terzo profilo di novità in esame⁶⁷.

⁶⁴ Per una più ampia analisi in materia si rinvia a AA.VV., *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". *Collective Volumes* – 6/2017 nonché sia consentito rinviare a D. Calderara, *La transizione digitale: il patto di lavoro agile, la gestione algoritmica del lavoro e gli obblighi informativi trasparenti*, in *Federalismi.it* – Focus LPT, n. 25, 2023, pp. 150 e ss.

⁶⁵ Vd. art. 18, l. n. 81/2017.

⁶⁶ Vd. art. 15, l. n. 81/2017 ove viene chiarito che «La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa».

⁶⁷ Vd. per tutti G. Santoro-Passarelli, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 327/2017 nonché A. Perulli, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 272/2015.

Infine, relativamente al regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi, il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23 ne ha profondamente rivoluzionato la tutela per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 andando a modificare l'art. 18 della l. n. 300/1970, come novata dalla l. 28 giugno 2012, n. 92. Trattasi probabilmente dello strumento che – più degli altri – è riuscito a realizzare la finalità di rendere maggiormente flessibile il mercato del lavoro⁶⁸.

Mediante la normativa in commento si è infatti ulteriormente liberalizzato il potere di recesso del datore di lavoro riservando alla tutela reale un ruolo marginale nelle ipotesi di licenziamento illegittimo, tanto disciplinare quanto economico (individuale, plurimo e collettivo)⁶⁹. Non solo, a ciò si aggiunga che, sino al 2018⁷⁰, sempre guardando al fine di ridurre le rigidità tipiche del rapporto di lavoro subordinato, il costo del licenziamento era già pienamente conosciuto dal datore di lavoro in quanto la quantificazione della relativa indennità era calcolata esclusivamente sulla base dell'anzianità di servizio maturata dal lavoratore.

3.2. Principi e strumenti volti a garantire o incentivare la stabilità dei rapporti di lavoro

Venendo ora agli strumenti volti a tutelare la stabilità dei rapporti di lavoro, la principale enunciazione di principio in materia è contenuta nell'art. 1 del d.lgs. n. 81/2015, ove è dato leggere che «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro».

Per tale ragione qualche breve cenno meritano anche le misure attraverso le quali il legislatore ha tentato di realizzare una maggiore stabilità dei rapporti di lavoro mediante la promozione della conclusione

⁶⁸ Cfr. T. Treu, *Una seconda fase*, op. cit., p. 597 e ss.

⁶⁹ In materia vd. per tutti V. Speciale, *Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti tra Costituzione e diritto europeo*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2016, p. 111 e ss.

⁷⁰ A tale problematica ha posto fine la Corte Costituzionale che con la nota pronuncia dell'8 novembre 2018, n. 194 ha chiarito che «è incostituzionale per violazione degli artt. 3, 4, primo comma, 35, primo comma, 76 e 117, primo comma, Cost. in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea, l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015 laddove prevede una indennità fissa e crescente in funzione della sola anzianità di servizio, in quanto contrastante con il principio di eguaglianza, per ingiustificata omologazione di situazioni diverse, e con il principio di ragionevolezza, essendo tale indennità inidonea a configurare un adeguato ristoro per il lavoratore ingiustamente licenziato e una adeguata dissuasione per il datore di lavoro avverso licenziamenti illegittimi».

di contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Ci si riferisce in particolare all'incentivo di cui alla legge di bilancio 2023⁷¹ che, al fine di armonizzare le previsioni di cui alla l. n. 205/2017 (legge di bilancio del 2018), ha introdotto degli sgravi contributivi – su base triennale – per le assunzioni dei giovani al di sotto dei trenta anni⁷².

In dettaglio, la misura si sostanzia nello sgravio al 50% dei contributi posti a carico del datore di lavoro per le assunzioni a tempo indeterminato (sia dei lavoratori a tempo pieno che a tempo parziale nonché dei lavoratori somministrati) e per la conversione a tempo indeterminato dei contratti a termine.

Per fruire dell'incentivo è altresì richiesto il ricorrere di specifici requisiti quali il non aver stipulato, in precedenza, differenti contratti a tempo indeterminato – comprese le ipotesi di somministrazione – nonché per i lavoratori assunti a tempo indeterminato (anche a seguito di conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato) il non aver compiuto trentuno anni di età.

Ulteriori e analoghe misure sono inoltre riconosciute in favore dei lavoratori beneficiari del reddito di cittadinanza di cui agli artt. da 1 a 13 del d.l. 28 gennaio 2019, n. 4 convertito con modificazioni dalla l. 28 marzo 2019, n. 26⁷³ nonché per le assunzioni di personale femminile⁷⁴.

4. I nuovi *trend* della flessibilità alla luce dell'esame comparato

Venendo brevemente ai risultati della ricerca, è innegabile l'utilità di una riflessione comparata della materia. In effetti sebbene l'esigenza di conciliare le istanze di stabilità dei rapporti di lavoro con l'interesse alla flessibilità del mercato possa considerarsi universale e universalistica, le modalità e i risultati raggiunti nei differenti ordinamenti sono poliformi.

Si è avuto modo di verificare come, ad esempio, il legislatore italiano abbia privilegiato misure volte a incrementare la flessibilità nel

⁷¹ L. 29 dicembre 2022, n. 197 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025".

⁷² Vd. in particolare il comma 297 della l. n. 197/2022.

⁷³ Vd. in particolare il comma 294 della l. n. 197/2022.

⁷⁴ Vd. in particolare il comma 298 della l. n. 197/2022.

convincimento di raggiungere livelli più elevati di occupazione ed a discapito delle istanze di stabilità provenienti dai lavoratori.

Parzialmente analoghi agli approdi italiani, pur con alcune specifiche eccezioni e distinzioni, sono state le politiche impiegate, e i risultati raggiunti, nei territori spagnolo, portoghese e brasiliano probabilmente in ragione della dilagante disoccupazione.

Differenti sono stati, invece, gli approcci utilizzati da altri ordinamenti ove – dati i più alti livelli di occupazione – sono state favorite le politiche a sostegno della stabilità dei rapporti di lavoro⁷⁵.

⁷⁵ Basti pensare alle esperienze di alcuni paesi europei tra cui la Germania, il Belgio, l'Olanda e la Svezia. Vd. F. Tros, *La flexicurity in Europa*, op. cit., p. 377 ss.

Estabilidad y flexibilidad en el derecho del trabajo argentino

Juan Pablo Mugnolo, Universidad de Granada

Lucas Caparrós, Universidad de Buenos Aires y Universidad de Salamanca

1. La eludida tendencia reformista regional

1.1. La tendencia regional

Tras una década – la iniciada en 1990 – en donde el estudio de las reformas laborales en América Latina mereció la particular atención de la doctrina de nuestra especialidad, se advierte en la región una nueva etapa reformista aún no consolidada – como la anterior –, que encuentra su manifestación más resonante en la última reforma brasileña, que modificó sustancialmente varias de las disposiciones de la llamada CLT¹.

En este contexto, las tendencias actuales que postulan la necesidad de revisión de las normas laborales vigentes no son siempre lúcidas ni exitosas². Muchas de aquellas postulaciones promueven la indiscriminada retirada del Estado – de la norma de orden público laboral –, en una especie de remercantilización de las relaciones de trabajo.

Al decir de Monereo Pérez, “[e]n los actuales procesos de reforma del Derecho Social ya no se adopta inmediatamente como referencia directa el desarrollo de los mandatos constitucionales, sino una serie encadenada de decisiones políticas unilaterales o bien de acuerdos a dos o tres bandas”³.

¹ Vid. RASO DELGUE, Juan, “Las reformas laborales en Brasil y Francia”, *Revista de Derecho Laboral*, Tomo: 2018 1 (Contratación laboral y despido – I), Santa Fe, p. 70 y ss.

² GOLDIN, Adrián, *Configuración teórica del Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Heliasta, 2017, p. 191.

³ MONEREO PÉREZ, José Luis, *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Albacete, Comares, 2017, p. 129.

Sin embargo, por diversas razones, la experiencia argentina no ha quedado inscrita en aquella tendencia reformista a nivel regional. En efecto, durante los últimos dieciséis años, la Ley de Contrato de Trabajo argentina (LCT) – el estatuto general de trabajo – no ha sufrido modificaciones sustanciales; aunque no por ello ha estado exenta de intentos (infructuosos) de reforma.

1.2. Los años '90 y las reformas laborales

En un contexto de crisis económica y adscrita a las políticas neoliberales que en los años noventa encontraban su auge a nivel nacional, la legislación laboral argentina fue objeto de sensibles reformas de corte *flexibilizador*.

En efecto, por aquel entonces, Argentina fue el máximo exponente latinoamericano de la difusión de los “contratos basura”; es decir, contratos que rompen con la lógica vocación de continuidad del vínculo laboral⁴.

Así pues, durante la apuntada década se reglamentó el derecho de huelga (dec. 2.184/90); fueron suprimidas cláusulas convencionales (dec. 1.757/90⁵); se promovió la negociación colectiva en el nivel de empresa (dec. 2.284/91); se flexibilizó la contratación laboral (Ley Nacional de Empleo N° 24.013); y se redujo el “coste” de salida del contrato de trabajo en las relaciones de escasa antigüedad (Ley de Reforma Laboral N° 25.013); entre otras importantes modificaciones. Debe mencionarse, también, que en el año 1995, se sancionó la denominada

⁴ ERMIDA URIARTE, Oscar, “La Política Laboral de los Gobiernos Progresistas, el Posneoliberalismo y el Movimiento Sindical”, Revista Nueva Sociedad N° 211, set – oct 2007, Fundación Friedrich Elbert, Argentina, pp. 6 y 11.

⁵ El art. 67 del citado decreto establecía: “Transitoriamente y hasta tanto se formalicen los nuevos convenios colectivos, dejarán de tener efectos aquellas cláusulas convencionales, actas acuerdos o todo acto normativo que establezcan condiciones laborales distorsivas de la productividad o que impidan o dificulten el normal ejercicio del poder de dirección y administración empresarial, conforme a lo dispuesto por los arts. 64 y 65 de la ley de contrato de trabajo, tales como:

- a) Cláusulas de ajuste automático de salarios o viáticos.
- b) Pago de contribuciones y subsidios para fines sociales, no establecidos expresamente en la legislación vigente.
- c) Normas que impongan el mantenimiento de dotaciones mínimas.
- d) Normas que limiten o condicionen las incorporaciones a promociones del personal a requisitos ajenos a la idoneidad, competencia o capacidad de los trabajadores.
- e) Cláusulas o normas que incluyan a niveles gerenciales o de conducción superior en el ámbito de aplicación de los convenios colectivos de trabajo.
- f) Régimenes de estabilidad propia”.

“Ley de flexibilidad laboral” N° 24.465, “así como en un escuálido ramillete de mínimas reformas para el régimen laboral de la pequeña empresa, al abrigo del título III de la ley 24.467 para PYMES”⁶.

En el último año del siglo XXI se sancionó la ley 25.250, que modificó, una vez más, el estatuto general, estableciendo, entre otras cosas, un período de prueba de tres o seis meses (según se tratara de una gran empresa o de una pequeña), permitiendo la duplicación de dicho plazo a través de la autonomía privada colectiva.

Pasado – pero no superado – el fenómeno *flexibilizador-desregulador* descrito, se observó, en nuestro país, una tendencia legislativa de tipo restauradora, que intentó limitar el empleo de aquellos “contratos basura” o de figuras que exaltaban la discontinuidad. Empero, son muchas las secuelas que han quedado⁷.

1.3. La contrareforma y el recupero de la estructura jurídica del contrato de trabajo

No fue sino hasta el año 2004 que comenzó a desandarse el camino que había generado una mayor flexibilidad (interna y externa) de la estructura jurídica del contrato de trabajo.

La ley 25.877 del año 2004 marcó el inicio de un proceso de recuperación (parcial) de los preceptos de la originaria LCT. Allí se dispuso derogar la ley 25.250, como así también varias de las normas producidas en los '90 (entre ellas, la ley 24.467 y la ley 25.013), recobrando el *quantum* de la indemnización por despido arbitrario, y limitando aquel período de prueba a un plazo improrrogable de tres meses, entre otras modificaciones dirigidas a restituir los principales lineamientos de la legislación del trabajo anteriores a las mencionadas reformas.

Así pues, sin perjuicio de las marchas y contramarchas acaecidas en las últimas décadas, se advierte que la legislación laboral argentina no exhibe (en términos de estabilidad/flexibilidad) cambios significativos en comparación con el estado de la legislación anterior a los años '90.

⁶ MAZA, Miguel Ángel, “Una vez más, debemos hablar de la flexibilidad laboral”, Revista Pensar en Derecho, N° 11, Eudeba, Buenos Aires, 2017, p. 17.

⁷ Verbigracia, la tercerización de mano de obra mediante las llamadas “Empresas de Servicios Eventuales” (cuya aceptación – reglamentada – terminara de afincarse durante la década señalada) altera la lógica de la continuidad, no por el tipo de contrato que se auto-concibe continuo – solo su prestación es discontinua –, sino por las características de su regulación legal que dan lugar a la utilización de la figura de modo tal que, de facto, el vínculo laboral se sabe temporalmente transitorio.

Dicho de otro modo, siempre en términos de estabilidad/flexibilidad, la ley argentina responde a sus rasgos históricos.

2. El marco normativo del contrato individual de trabajo en términos de flexibilidad

2.1. La flexibilidad interna

En cuanto a la llamada “flexibilidad interna”, se reseñarán a continuación las notas distintivas de la legislación de trabajo argentina, que tributan a dicha categoría.

2.1a. Flexibilidad interna “unidireccional”

En relación a las condiciones del contrato de trabajo individual, el empleador puede introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador (art. 66, LCT).

Se trata, entonces, de una manifestación de flexibilidad interna “unidireccional”, es decir, aquella que se dirige a reforzar la adaptabilidad de las condiciones de trabajo por iniciativa del empleador y que responde únicamente a las necesidades empresariales⁸.

2.1b. Flexibilidad funcional y geográfica

La flexibilidad funcional y geográfica encuentra su recepción normativa en la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 (LNE), que delega la regulación de ambos aspectos a la negociación colectiva, aunque imponiéndole el tratamiento de aquellas materias negociales.

En su art. 2°, la LNE expresa que uno de los objetivos de dicha ley es “[a]tender la movilidad sectorial y geográfica de la mano de obra, de modo de contribuir a una mayor adecuación entre la disponibilidad de mano de obra y la generación de puestos de trabajo”.

⁸ FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio, “La reforma laboral en España”, Revista de Derecho Laboral Actualidad, Tomo: 2010 2, Santa Fe 2010, RC D 181/2013.

Así pues, dispone en su art. 24 que “[l]as comisiones negociadoras de convenios colectivos tendrán obligación de negociar sobre las siguientes materias: [...] b) Establecimiento de sistemas de formación que faciliten la polivalencia de los trabajadores; c) Los regímenes de categorías y la movilidad funcional”.

En este sentido, puede decirse que el espacio disponible para las prácticas de flexibilidad interna depende, de modo significativo, “del régimen, desempeño y cobertura de la negociación colectiva”⁹.

2.1c. Flexibilidad salarial y numérica

En materia salarial, se destaca que la LCT no limita la utilización de modalidades variables de la remuneración, constituyéndose ello un instrumento de flexibilidad numérica interna¹⁰.

No es esa la única norma de flexibilidad interna relativa a la remuneración. El art. 103 bis de la LCT califica como “no remunerativas” algunas sumas –salariales, en puridad–, correspondientes a los llamados “beneficios sociales”. En este sentido, sostiene Ackerman que la norma, “con el inequívoco propósito de *reducir el costo laboral*, esto es, atenuar el impacto que tienen sobre los costos de las empresas las llamadas *cargas sociales* o, como se ha dicho también desde el lenguaje económico, el *costo del salario*, no encontró mejor camino que *travestir* a la remuneración, dando continuidad a una lógica que parece presumir que así como es admisible que haya *trabajadores vinculados por relaciones no laborales*, también deberá aceptarse que *el salario no sea remunerativo*”¹¹.

Por otra parte, la LNE, apela la técnica de la disponibilidad colectiva, estableciendo la posibilidad de modificar a través de la negociación colectiva los límites a la extensión de la jornada de trabajo¹². Así, el art. 198 del estatuto general (art. sustituido por el art. 25 de LNE), establece

⁹ GOLDIN, Adrián, “Flexibilidad laboral y protección del trabajador; el modelo danés de “flexicuridad” y la Argentina”, DT2010 (septiembre), 2287.

¹⁰ GOLDIN, Adrián, “Flexibilidad laboral y protección del trabajador; el modelo danés de “flexicuridad” y la Argentina”, op. cit.

¹¹ ACKERMAN, Mario, “La mejor remuneración mensual normal y habitual devengada a la que se refiere el art. 245 de la LCT”, DT 2019 (octubre), 2385.

¹² Cfr. MUGNOLO, Juan Pablo “Flexibilización y tiempo de trabajo en la Argentina”, en La ordenación del tiempo de trabajo en el siglo XXI. Retos, oportunidades y riesgos, AAVV, Coordinadores: Perán Quesada y Morenero Pérez, EDITORIAL COMARES, Granada, España, pp. 157-159.

que los convenios colectivos de trabajo “podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio”.

La misma norma prevé la posibilidad de reducción de la jornada de trabajo, disponiendo, al respecto, una amplitud de posibilidades de instrumentación, tanto por vía de la norma de origen estatal, como a través de una “estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo”.

Asimismo, el art. 92 ter de la LCT (incorporado por la ley 24.465 del año 2009), regula el “contrato a tiempo parcial”, entendido como aquel contrato en el cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana o al mes, inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad.

Finalmente, el art. 202 de la LCT recepta el llamado “trabajo por equipos”, disponiendo que “[e]n el trabajo por equipos o turnos rotativos regirá lo dispuesto por la ley 11.544, sea que haya sido adoptado a fin de asegurar la continuidad de la explotación, sea por necesidad o conveniencia económica o por razones técnicas inherentes a aquélla.

El descanso semanal de los trabajadores que presten servicio bajo el régimen de trabajo por equipos se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema”.

2.2. La flexibilidad externa

En relación a la llamada “flexibilidad externa”, deben distinguirse sus dimensiones de entrada y salida, y considerarse, asimismo, el impacto que tiene sobre ello la regulación normativa de algunos procesos de descentralización productiva y de tercerización.

2.2.a. Flexibilidad de entrada

En cuanto a la categoría del epígrafe, la ley argentina reconoce y regula dos tipos de los llamados contratos formativos.

En primer lugar, la ley 26.427, promulgada en fecha 18 de diciembre 2008, define las “pasantías” como un “conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio”. En relación a la duración de las pasantías,

la norma dispone un plazo mínimo de dos meses y un plazo máximo al plazo de doce meses, pudiendo renovarse por seis meses más (art. 13).

En segundo término, el art. 1° de la ley 25.013 (modificado por la ley 16,390), establece que el “contrato de aprendizaje” tiene una “finalidad formativa teórico-práctica”. Se celebrará por escrito entre un empleador y un joven sin empleo (de entre dieciséis y veintiocho años de edad).

El contrato de aprendizaje, al igual que las pasantías, tendrá una duración mínima de tres meses y una máxima de doce meses (art. 1°).

Se destaca de la regulación de dicho contrato de formación que “[e]l número total de aprendices contratados no podrá superar el diez por ciento (10%) de los contratados por tiempo indeterminado en el establecimiento de que se trate. Cuando dicho total no supere los diez (10) trabajadores será admitido un aprendiz. El empresario que no tuviera personal en relación de dependencia, también podrá contratar un aprendiz” (art. 1°).

Ahora bien, en cuanto al contrato de trabajo propiamente dicho, por tiempo indeterminado, la LCT dispone en su art. 92 bis que se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres meses. Durante ese lapso, cualquiera de las partes podrá extinguir la relación sin expresión de causa y sin derecho a indemnización.

Asimismo, el estatuto general reconoce algunas modalidades del contrato de trabajo encuadrables, también, dentro de la categoría en estudio.

En efecto, los arts. 96, 97 y 98 de la L.C.T. (con modificaciones introducidas por la ley 24.013), regula el contrato de temporada o de ciclos, que tendrá lugar “cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad” (art. 96).

Por otra parte, en cuanto a las llamadas “modalidades excepcionales”, encontramos el “contrato a plazo fijo” y el “contrato eventual” puesto que se erigen, precisamente, como una excepción a la regla general de indeterminación del plazo dispuesta en el art. 90 LCT.

Así pues, el contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indeterminado, salvo que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración y que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen (art. 90, LCT). El contrato “a plazo fijo” durará hasta el vencimiento del plazo “convenido”, no pudiendo celebrarse por más de 5 años (art. 93). La doctrina y nuestros tribunales han entendido, en este sentido, que el

límite máximo de duración aplica siempre, sea que se fije en un solo contrato o que se materialice a través de la formalización de contratos sucesivos.

Una segunda modalidad excepcional es el “contrato eventual” que, según lo establece la LCT, tendrá lugar cuando la actividad del trabajador sea ejercida bajo la dependencia de un empleador, “para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador” (art. 99, sustituido por art. 68 de la LNE).

A su turno – por fuera del contrato de trabajo eventual – la ley argentina prevé la contratación de empresas de servicios eventuales; una de las modalidades principales de tercerización¹³, habilitada legalmente en virtud de lo dispuesto por el art. 29 bis de la LCT.

Las empresas de servicios eventuales “... sólo pueden proveer trabajadores a los efectos de atender los siguientes requerimientos: reemplazo de trabajador ausente, suspendido o en uso de licencia (salvo huelga, fuerza mayor o falta de trabajo); incremento ocasional y extraordinario de la actividad de la empresa; organización de congresos, conferencias, ferias y exposiciones; trabajos urgentes para prevenir accidentes o peligros que no puedan ser atendidos por el personal permanente; y en general, para la atención de necesidades extraordinarias o transitorias que demanden la ejecución de tareas ajenas al giro normal y habitual de la empresa usuaria”¹⁴.

De este modo, el trabajador provisto por la ‘empresa de servicios eventuales’ se inserta temporalmente en la estructura empresarial de la ‘empresa usuaria’. Sin embargo, su empleador (en términos contractuales) seguirá siendo la empresa proveedora; la demandante solo será solidariamente responsable, junto al empleador del ‘trabajador even-

¹³ ERMIDA URIARTE, Oscar y ORSATTI, Álvaro, en *Outsourcing (tercerización). Respuestas desde los trabajadores*, RODRÍGUEZ, Luis B. y DEAN, Matteo Coord., Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS), Cuadernos de Investigación (008), México, 2009, p. 69.

¹⁴ *Ibidem*, p. 67.

tual provisto' por el incumplimiento de obligaciones patronales, mientras dure la prestación de servicios en su empresa.

Las ESE se distinguen de las simples empresas de colocación de personal, en primer lugar, porque el objeto de la contratación es "eventual"; y, asimismo, en que aquéllas toman a su cargo la contratación del trabajador¹⁵. *"De esta manera, no estarían lisa y llanamente intermediando a cambio de una retribución en la contratación de trabajadores, sino dando el servicio de provisión de trabajadores propios a terceros (empresas usuarias)"*¹⁶.

En el caso argentino, las exigencias de la coyuntura, la transitoriedad u ocasionalidad, son elementos que *"... se combinan con el criterio de la actividad [...] para flexibilizar la consideración de la actividad principal y hacerla sujeto de tercerización"*¹⁷.

2.2.b. Flexibilidad de salida

La LCT dispone un sistema de estabilidad relativa e impropia.

En efecto, el art. 14 bis de la Constitución Nacional establece la estabilidad absoluta del empleado público y, en cuanto al trabajador del sector privado, una garantía contra el despido arbitrario.

Así pues, el despido arbitrario se constituye, en el orden jurídico nacional, en un acto ilícito, pero, no obstante, válido. Es decir que el empleador puede poner término al contrato de trabajo, en cualquier momento, sin invocar o acreditar una causa justificada, con la sola consecuencia de pagar una indemnización tarifada¹⁸.

La indemnización por despido establecida en el art. 245 de la LCT, equivale a un salario (calculado sobre la base de la mejor remuneración normal y habitual devengado durante el último año de la relación) por cada año trabajado o fracción mayor a tres meses. El cálculo de dicha reparación no encuentra un límite temporal, aunque sí está limitaba la base de su cálculo (aquel mejor salario devengado). La citada norma

¹⁵ CORRADETTI, Susana, "Responsabilidad solidaria en los supuestos de intermediación en la contratación laboral (arts. 29, 29 bis)", en Revista de Derecho Laboral, Ed. Rubinzaal-Culzoni, 2001 – 1, *La solidaridad en el contrato de trabajo*, Santa Fe, Argentina, p. 328.

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ ERMIDA URIARTE, Oscar y ORSATTI, Álvaro, en *Outsourcing (tercerización). Respuestas desde los trabajadores*, op. cit., p. 17.

¹⁸ GOLDIN, Adrián, "Flexibilidad laboral y protección del trabajador; el modelo danés de "flexicuriedad" y la Argentina", op. cit.

establece, en ese sentido, que “[d]icha base no podrá exceder el equivalente de tres (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad”, aplicándose ese tope, también, a los trabajadores excluidos del ámbito de la CCT, si la actividad del empleador estuviera convencionada¹⁹.

Asimismo, la LCT dispone una indemnización especial adicional para el caso de algunos supuestos de despido, cuando el acto sea reputado discriminatorio, por casusa de embarazo, maternidad o matrimonio, sin prever, allí, la posibilidad de declarar el acto nulo o de – en similar sentido – exigir la reincorporación del trabajador víctima de dicho acto.

No obstante ello, la ley 23.592 (de “actos discriminatorios”), dispone que “[q]uien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

A los efectos del presente trabajo, se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos” (art. 1°).

El precepto en cuestión tiene, actualmente, una aceptada aplicación sobre las relaciones de trabajo (otrora, largamente discutida), consolidada a partir de la doctrina de la CSJN, expresada en el fallo recaído en los autos “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”²⁰. Allí, el Máximo Tribunal consideró, por mayoría, que la ley 23.592 resultaba aplicable a las relaciones de trabajo, a la vez que entendió que la consecuencia de la nulidad del acto discriminatorio es, a pedido del interesado, la reinstalación del trabajador.

El estatuto general prevé, además, otros supuestos de extinción del contrato de trabajo por causas no imputables a ninguna de las partes, imponiendo, en ese caso, la obligación en cabeza del empleador de abo-

¹⁹ Al respecto, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha entendido que dicho tope no puede reducir la base de cálculo en más de un 33% sobre el mejor salario devengado (CSJN, 14 de septiembre de 2004, “Vizzoti, Carlos c/ AMSA S.A. s/ Despido”, Id SAJ: FA04000195).

²⁰ 7 de diciembre de 2010, Id SAJ: FA10000047.

nar al trabajador una compensación equivalente a la mitad de la indemnización prevista para el caso de despido injustificado. Se destaca, al respecto, el caso del despido dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada (art. 247 LCT).

Finalmente, y a diferencia de lo normado en varios ordenamientos jurídicos comparados, el empleador podrá despedir con invocación de justa causa, sin requerir autorización judicial para ello *ex ante*. La justa causa se configura con la inobservancia, por parte del trabajador, de las obligaciones a su cargo y cuyo incumplimiento genere una injuria de tal gravedad que no consienta la prosecución de la relación (art. 242 LCT).

La falta de demostración en sede judicial de la causa invocada solo generará, como consecuencia, la declaración de falta de justificación del despido y el pago de la indemnización tarifada prevista en el art. 245 de la LCT.

Es así que, como lo señala Goldin, “el régimen del despido es jurídicamente flexible, aunque pueda discutirse cuál es su grado de flexibilidad/rigidez desde la perspectiva del costo indemnizatorio”²¹.

3. Corolario

El debate sobre la flexibilización laboral implica una rediscusión del sistema de fuentes que obliga a definir como se limitará la autonomía de la voluntad²².

En este sentido, se ha sostenido que la legislación laboral argentina se erige como un conjunto normativo relativamente rígido que, en pureza, reduce significativamente el margen para que operen otras fuentes del contrato de trabajo, con excepción, claro, de la alteración dirigida a la mejora de los derechos del trabajador²³.

²¹ GOLDIN, Adrián, “Flexibilidad laboral y protección del trabajador; el modelo danés de “flexicuridad” y la Argentina”, op. cit.

²² MUGNOLO, Juan Pablo, “La disponibilidad colectiva como instrumento para la adaptación de la norma laboral en clave de flexibilidad”, Revista Pensar en Derecho, N° 11, Eudeba, Buenos Aires, 2017, p. 39.

²³ Vid. RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge, *Ley de Contrato de Trabajo: comentada, anotada y concordada*, Jorge RODRÍGUEZ MANCINI (Dir.) y Ana A. BARILARO (Coord.), t. I, Ed. La Ley, Buenos Aires 2007, “prólogo”, p. s/n.

Sin embargo, ha quedado demostrado que el legislador, desarmando la clásica configuración del sistema de fuentes²⁴, recurre a la negociación colectiva como un nuevo instrumento de gestión flexible. En efecto, es en ese terreno donde se advierten varias de las manifestaciones de flexibilidad interna del régimen de relaciones de trabajo argentino, que se combinan con una indiscutida flexibilidad de salida.

Como se ha dicho, la Argentina, luego de la etapa de recuperación de las reformas realizadas en los años '90, no ha visto materializada la tendencia reformista-flexibilizadora acaecida a nivel regional. Ello no obsta a que el ordenamiento jurídico laboral nacional se manifieste, aún, como un instrumento relativamente flexible, en sus dos dimensiones (interna y externa), que pareciera no obstaculizar el necesario equilibrio entre facilitar el funcionamiento de la economía y asegurar la condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores²⁵.

²⁴ MUGNOLO, Juan Pablo, "La disponibilidad colectiva como instrumento para la adaptación de la norma laboral en clave de flexibilidad", op. cit., p. 39.

²⁵ Cfr. MONEREO PEREZ, José Luis, *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del Trabajo*, (Civitas), Madrid 1996, p. 15-16.

Stabilità e flessibilità nella riforma del lavoro brasiliana derivante dalla legge n. 13.467/2017

Eliana dos Santos Alves Nogueira, Sapienza Università di Roma / Universidade Estadual Paulista – FCHS/UNESP

Gislene Aparecida Sanches, Sapienza Università di Roma

Victor Hugo de Almeida, Universidade Estadual Paulista – FCHS/UNES

ABSTRACT

Introdotta dalla Legge n. 13.467/2017, la recente riforma del lavoro si pone l'obiettivo di promuovere la modernizzazione delle dinamiche occupazionali, nonché la creazione di nuove opportunità lavorative, attraverso l'istituzione di forme flessibile di impiego e la flessibilizzazione dei contratti di lavoro in corso. La riforma permette che eventuali modifiche siano accordate direttamente tra il lavoratore e il datore di lavoro, introducendo altresì la possibilità di effettuare licenziamenti collettivi senza il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali o imprenditoriali, né delle direzioni regionali o locali. D'altra parte, la riforma consente che la contrattazione collettiva imprima cambiamenti rilevanti sotto molti aspetti essenziali del rapporto.

È opportuno rilevare che le misure istituite dalla riforma del lavoro brasiliana, mirate a stimolare la modernizzazione dei rapporti di lavoro e la creazione di nuova occupazione, finora non hanno raggiunto la loro finalità. In effetti, esse hanno comportato una riduzione della tutela del lavoratore, collocando quest'ultimo in un contesto essenzialmente asimmetrico, caratterizzato dal conflitto tra il capitale e la forza-lavoro.

Parole chiave: Diritto del Lavoro, Stabilità, Flessibilità, Riforma del lavoro brasiliana.

1. Introduzione

La recente riforma del lavoro, introdotta dalla Legge n. 13.467/2017, secondo il legislatore, si basa sulla modernizzazione dei rapporti di lavoro, utilizzando come strumenti la creazione di tipologie contrattuali flessibili (ad esempio, il contratto di lavoro intermittente) e la flessi-

bilizzazione dei rapporti di lavoro in corso (ad esempio, la disciplina giuridica del telelavoro).

La riforma consente che le modifiche contrattuali siano realizzate direttamente tra il lavoratore e il datore di lavoro, rafforzando, conseguentemente, l'autonomia individuale delle parti contraenti (ad esempio, il patto dell'orario di lavoro). Autorizza i licenziamenti collettivi senza la necessaria partecipazione delle organizzazioni sindacali e della direzione regionale o locale. Tuttavia, attribuisce alla contrattazione collettiva il potere di derogare ad alcune disposizioni di legge fondamentali.

Nel periodo successivo al 6 febbraio del 2020, dopo la promulgazione del Decreto n. 6 della Presidenza della Repubblica, il quale ha riconosciuto lo stato di calamità pubblica derivante dalla pandemia Covid-19 nell'arco temporale tra il 22 marzo 2020 e il 31 dicembre 2020, sono stati adottati vari provvedimenti legislativi provvisori – le cosiddette “*Medidas Provisórias*”. Quest'ultime promossero importanti cambiamenti nella legislazione di emergenza, approfondendo le misure volte alla flessibilizzazione del mercato del lavoro adottate in precedenza.

Considerando che si tratta di una legislazione emergenziale, la cui durata è stata limitata al periodo della calamità pubblica, essa non costituirà oggetto del presente studio. Ciò non toglie che, in futuro, possa essere analizzata in chiave comparativa con il Diritto del Lavoro italiano, soprattutto in virtù delle analoghe difficoltà affrontate da entrambi Paesi in quel periodo.

Orbene, lo scopo di questo studio è quello di analizzare i principali profili strutturali della riforma del lavoro brasiliana, derivante dalla Legge n. 13.467/2017, la cui normativa ha modificato più di una centinaia di articoli del Consolidamento delle Leggi del Lavoro (CLT), sulla prospettiva della flessibilità dei rapporti di lavoro, sia dal punto di vista individuale che collettivo. Anche il rito del lavoro ha subito delle modifiche, ma queste non verranno analizzate in questa sede, a causa delle limitazioni relative all'oggetto della ricerca.

Tali modifiche, attuate dal legislatore secondo il quale la modernizzare dei rapporti di lavoro sarebbe la chiave per stimolare l'economia e generare occupazione, si basano sull'equazione adottata dal Congresso Nazionale Brasiliano, consistente nella premessa che la flessibilizzazione della legislazione del lavoro sarebbe in grado di promuovere la stabilizzazione economica attraverso la creazione di posti di lavoro e la riduzione delle spese per le aziende, almeno dal punto di vista del “costo” del lavoro.

Si segnala, sin dall'inizio, che la grave crisi economica che ha colpito il Brasile, in particolare a partire dalla metà del 2015, non trova nello scenario del lavoro la sua principale causa. Le sfide da affrontare dalla politica economica, al fine di creare un sistema sostenibile per l'intera economia, infatti, comprendono misure urgenti per ristrutturare l'economia nazionale, alleggerire gli oneri fiscali sulla produzione, incoraggiare la produzione di beni di alto valore aggiunto sul territorio nazionale, nonché investire nella ricerca relativa ai sistemi di produzione nazionali.

Pertanto, si ritiene che la produzione della ricchezza di un paese non debba avvenire a discapito delle persone che forniscono la loro forza-lavoro. Inoltre, il diritto del lavoro non può mai essere dissociato dal suo *proprium*, ossia, la tutela del lavoratore in un rapporto essenzialmente asimmetrico, caratterizzato dal rapporto tra capitale e lavoro.

2. Diritto individuale del lavoro

2.1. Flessibilità nell'assunzione: il rapporto di lavoro intermittente

Si tratta di una modalità contrattuale introdotta dalla Legge n. 13.467/2017, la quale non esisteva prima nell'ordinamento giuslavoristico brasiliano.

L'idea del legislatore, come previsto dal Disegno di Legge n. 6.787/2017 e n. 38/2017, era di assistere i lavoratori che non desiderassero lavorare tutta la settimana, sia per ottenere altri guadagni, sia per prender parte a corsi di formazione intellettuale o professionale in altre aree, nonché a causa dell'esistenza di attività economiche non dipendenti da un numero fisso di lavoratori a tempo pieno. Un altro obiettivo era quello di convalidare i contratti di lavoro atipici firmati per le attività discontinue.

Il testo di legge approvato ha permesso l'utilizzo del contratto di lavoro intermittente, ma in modo diverso da quello del Disegno di Legge. L'articolo 443 della CLT prevede che:

Art. 443. Il contratto individuale di lavoro potrà essere concordato tacitamente o espressamente, verbalmente o per scritto, a tempo indeterminato o a termine, per la prestazione di lavoro intermittente. (BRASIL, 2017b).

A sua volta, la definizione di lavoro intermittente è riportata nel comma 3 del suddetto articolo:

§ 3º Si considera come intermittente il contratto di lavoro in cui la prestazione di servizi, con subordinazione, non è continua, anzi c'è un'alternanza tra i periodi di lavoro e altri di inattività, i quali sono fissati in ore, giorni o mesi, indipendentemente dal tipo di attività del dipendente e del datore di lavoro. Sono esclusi dall'ambito di applicazione dell'articolo gli aeronauti, oggetto di specifica legislazione. (BRASIL, 2017b).

Si osserva, pertanto, che si tratta, inequivocabilmente, di un contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato, poiché il contratto a termine, considerato un'eccezione alla regola, è condizionato da un'autorizzazione apposita per la sua formalizzazione, in questo caso, non prevista dal legislatore.

La prima domanda che si pone, dalla definizione legale, riguarda quale tipo di contratto di lavoro intermittente il legislatore ha desiderato inserire nella legislazione brasiliana, ovvero: se il contratto a tempo alternato (con la distinzione tra i periodi di prestazione di lavoro e i periodi di inattività) oppure il contratto tramite chiamata (ove spetta al datore di lavoro la gestione dell'orario di lavoro, in base alle esigenze aziendali).

Nonostante il comma 3 dell'articolo 443 della CLT preveda l'esistenza di periodi alternati di lavoro e di disponibilità (contratto a tempo alternato), l'articolo 452-A, comma 10, della CLT, stabilisce il dovere del datore di lavoro di convocare il dipendente al lavoro, attraverso qualsiasi mezzo di comunicazione efficace, informando quale sarà l'orario di lavoro, con almeno tre giorni di anticipo (contratto tramite chiamata).

Da questa distinzione, viene evidenziata una rilevante questione giuridica. Infatti, quando il legislatore brasiliano stabilisce come caratteristica del contratto intermittente l'alternanza tra lavoro e inattività, non si può che pensare ad un contratto a zero ore, cioè a un contratto in cui il lavoratore non sarà mai chiamato a lavorare.

Per quanto riguarda la definizione dei periodi di lavoro e di inattività, ci sono due opzioni.

La prima sarebbe quella di stipulare un contratto di lavoro intermittente a tempo alternato, in cui il datore di lavoro deve stabilire i periodi di lavoro e periodi di inattività al momento dell'assunzione. Questo sarebbe possibile nelle attività intermittenti in cui il datore di lavoro è in grado di sapere, in anticipo, quando l'attività verrà svolta, come nel caso delle attività alberghiere o di ristorazione che vengono svolte solo in determinati periodi annuali.

La seconda opzione sarebbe quella di stipulare un contratto di lavoro intermittente tramite chiamata, in cui il datore di lavoro, nonostante non sappia quando il lavoratore potrà essere chiamato, deve presentare una previsione minima e massima per l'avvio del lavoro (minima, nel senso di obbligarsi a chiamare il lavoratore; e massima, nel senso di evitare lo snaturamento dell'intermittenza richiesta dalla norma).

L'articolo 443, comma 3, della CLT, prevede la possibilità di adottare il contratto di lavoro intermittente a prescindere dal tipo di attività del dipendente o del datore di lavoro, tranne gli aeronauti, disciplinati da una legislazione specifica.

Sebbene non abbia limitato l'adozione del contratto intermittente a determinate attività (commercio, servizi, rurali, turismo, ospitalità, ecc.), il dispositivo legale non ha neppure stabilito le caratteristiche dell'attività del datore di lavoro, vale a dire, se dovrebbe essere altrettanto caratterizzata dall'intermittenza.

Tuttavia, il Tribunale Superiore del Lavoro (TST), in una decisione emessa nel Processo n. 10545-06.2018.5.03.0097, dalla 4.^a Sezione, ha deciso che questa modalità contrattuale può essere adottata da qualsiasi tipo di attività imprenditoriale, respingendo la tesi secondo la quale l'attività del datore di lavoro dovrebbe anche essere intermittente.

L'articolo 452-A della CLT stabilisce l'obbligo per il contratto di lavoro intermittente di essere firmato per scritto e di specificare il compenso orario, non inferiore al salario minimo o a quello dovuto agli altri dipendenti dello stabilimento che esercitano la stessa mansione, attraverso il contratto intermittente o in altro modo. Tale richiesta costituisce un requisito formale per la sua validità, vale a dire che, in mancanza della forma scritta e dei requisiti prescritti dalla legge, rimarrà un contratto di lavoro *standard*, in altre parole, un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo pieno.

Questa norma non stabilisce periodi minimi o massimi di lavoro per ogni chiamata e, quindi, in teoria, il datore di lavoro potrebbe farlo senza alcuna limitazione, a meno che il dipendente non sia in ferie, durante le quali non può essere chiamato a lavorare dallo stesso datore di lavoro (art. 452-A, §9, della CLT). Il diritto alle ferie in questa modalità contrattuale non include nessuna specificità, essendo garantito al lavoratore un mese alla fine di ogni periodo di maturazione di dodici mesi, che deve essere goduto nei dodici mesi successivi alla maturazione del diritto.

Inoltre, l'art. 452-A della CLT prevede il dovere del datore di lavoro di convocare il dipendente a lavorare attraverso qualsiasi mezzo efficace,

informando l'orario di lavoro con almeno tre giorni di anticipo (§1), nonché il termine di un giorno lavorativo entro il quale il lavoratore dovrà rispondere alla chiamata da parte del dipendente, presumendo, in caso di silenzio, il rifiuto (§2º), senza snaturare la subordinazione (§3º). Pertanto, nel modello giuridico brasiliano, il dipendente non è obbligato ad accettare la proposta di lavoro, essendo in grado di rifiutarla, senza la necessità di giustificare il rifiuto manifestato, nonché l'accettazione, entro un giorno lavorativo, conteggiato dalla ricevuta della chiamata.

Se il lavoratore accetta, qualsiasi parte che non rispetti i rispettivi obblighi senza giusta causa, dovrà corrispondere all'altra, entro trenta giorni, un importo pari al 50% di quello dovuto (art. 452-A, §4, del CLT).

In aggiunta, l'articolo 452-A, §5, della CLT stabilisce che il periodo di inattività non sarà considerato come tempo a disposizione del datore di lavoro e che il dipendente può lavorare per conto di terzi.

Per quanto riguarda la retribuzione, l'articolo 452-A, §6, della CLT, prevede che, al termine di ciascun periodo di servizio, il dipendente riceverà il pagamento immediato, comprensivo di: I. Retribuzione; II. Ferie proporzionali, con un incremento di un terzo; III. Tredicesima; IV. Riposo settimanale retribuito; V. Maggiorazioni legali. Questa norma stabilisce, inoltre, l'obbligo di indicare nella ricevuta di pagamento le voci di cui sopra (§7º).

Il pagamento è dovuto alla fine di ciascun periodo di prestazione di servizi. Questa norma deve essere interpretata in conformità con l'articolo 459 della CLT, che stabilisce, indipendentemente dalla modalità di lavoro, il termine massimo di trenta giorni per corrispondere al dipendente la somma dovuta, che, di regola, deve avvenire entro il quinto giorno lavorativo del mese successivo, in caso di cadenza mensile.

Rispetto al versamento dei contributi di sicurezza sociale e al deposito del Fondo di Garanzia del Tempo di Servizio (FGTS), l'articolo 452-A, §8, della CLT dispone che questi vengano effettuati dal datore di lavoro, mensilmente, mediante rilascio della quietanza a saldo.

Infine, l'articolo 611-A della CLT, introdotto dalla Legge n. 13.467/2017, stabilisce *la prevalenza del contratto collettivo di lavoro, di primo e di secondo livello, sulla legge quando la negoziazione riguardi, tra vari aspetti, il lavoro intermittente* (comma VIII).

Si osserva, dunque, come il legislatore abbia affidato alla contrattazione collettiva un ruolo importante per quanto riguarda la nuova figura contrattuale. In particolare:

- I. limitare la stipula di contratti di lavoro intermittenti soltanto a alcune attività di una determinata categoria, o addirittura il suo divieto, a seconda del settore di attività;
- II. limitare questa modalità di contratto solo a quei lavoratori che hanno difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro, come le persone giovani, al di sopra di una certa età o in pensione, rendendo protetto il mercato del lavoro per i lavoratori in piena età produttiva;
- III. prevedere il periodo di interruzione del contratto di lavoro (i primi quindici giorni) in situazioni in cui il lavoratore, a causa di malattia, debba rimanere lontano dal lavoro, soprattutto per chiarire a quale datore di lavoro spetterebbe il pagamento di questi primi quindici giorni;
- IV. stabilire clausole per garantire la stabilità nel posto di lavoro in caso di infortunio sul lavoro con un congedo superiore a quindici giorni, in particolare per quanto riguarda la fissazione di una retribuzione minima, evitando così la discriminazione del dipendente attraverso la non chiamata al lavoro; e
- V. stabilire una retribuzione minima per i periodi di inattività (indennità di disponibilità), nei casi in cui il dipendente si impegni ad accettare il lavoro quando chiamato e, conseguentemente, a non prestare servizi per terzi.

2.2. La Flessibilità durante il contratto: le modifiche all'interno dei rapporti di lavoro e il recesso dal contratto individuale

A questo punto è necessario analizzare i principali aspetti della riforma del lavoro brasiliana, derivante dalla Legge n. 13.467 / 2017, rispetto alla generalità dei contratti di lavoro, ossia: la durata del lavoro (orario di lavoro e ore *in itinere*; il riposo (ferie e pause pranzo e riposo); il telelavoro; il recesso dal contratto individuale e il licenziamento collettivo; l'indennità per danni non patrimoniali derivanti dal rapporto di lavoro; e l'esternalizzazione delle attività imprenditoriali e la responsabilità delle imprese coinvolte.

2.2.1. La durata del lavoro: l'orario del lavoro e ore in itinere (percorso casa-lavoro)

La Costituzione Federale della Repubblica Federativa del Brasile del 1988 (CF) prevede un limite giornaliero di otto ore e un limite settimanale di quarantaquattro ore, come dispone il suo articolo 7, XIII;

era pur sempre consentito, tramite contrattazione collettiva, di primo o secondo livello, prevedere la possibilità di compensare le ore di lavoro e ridurre l'orario di lavoro (BRASIL, 1988).

La Legge n. 13.467/2017 consente l'estensione della giornata lavorativa a un periodo di 12 ore di lavoro, seguite da 36 ore di riposo ininterrotto, rispettando il limite di 220 ore al mese. In realtà, tale modalità era già ampiamente utilizzata, attraverso la contrattazione collettiva (convenzione collettiva o accordo collettivo di lavoro). Tuttavia, l'intervento normativo autorizza il patto mediante l'accordo scritto individuale.

Inoltre, la Legge n. 13.467/2017 ha escluso dal tempo di lavoro, quello utilizzato dal dipendente per: pratiche religiose, riposo, svago, studio, vitto, attività di relazioni sociali, igiene personale e cambio di vestiti o divisa (quando non vi è alcun obbligo di cambio sul lavoro).

Ancora riguardo l'orario di lavoro, la legislazione precedente consentiva l'istituzione della compensazione delle ore di lavoro straordinario, con la creazione della cosiddetta "banca delle ore"; sistema in base al quale l'eccesso di ore in una giornata lavorativa (maggiore di 8 ore, osservando il limite legale di 10 ore al giorno, ovvero due ore di straordinario al giorno) è compensato in un altro giorno, purché non superi, nel periodo massimo di un anno, la somma dell'orario di lavoro settimanale previsto.

Con l'inserimento del comma 5 all'art. 59 della CLT dalla Legge n. 13.467/2017, è stato previsto che il lavoro straordinario svolto possa essere compensato riducendo l'orario di lavoro di un altro giorno, come già indicato nel testo legale, però mediante accordo individuale e purché la compensazione avvenga al massimo in sei mesi; è richiesta la contrattazione collettiva per stipulare la compensazione di ore in un periodo più lungo (art. 611-A, comma II).

È stata anche autorizzata la possibilità di assumere lavoro *part-time* (art. 58-A). Precedentemente, il lavoro *part-time* veniva considerato quello non superiore a venticinque ore settimanali. La Legge n. 13.467/2017 ha fissato tale limitazione a trentasei ore, senza possibilità di lavoro straordinario; o ventisei ore settimanali, con la possibilità di aggiungere fino a sei ore straordinarie alla settimana.

In merito alle ore *in itinere*, o tempo di spostamento tra casa-lavoro, prima della riforma del lavoro brasiliana, la CLT prevedeva che il tempo trascorso dal dipendente per arrivare al posto di lavoro e per ritornare a casa, prendendo qualsiasi mezzo di trasporto, non sarebbe stato conteggiato nella giornata lavorativa, salvo quando il datore di lavoro

avesse fornito il trasporto nel caso di luogo di lavoro di difficile accesso o non servito dai trasporti pubblici.

La modifica al comma 2 e l'abrogazione del comma 3v dell'art. 58 della CLT, operato dalla Legge n. 13.467/2017, comporta che il tempo speso dal dipendente per arrivare al posto di lavoro e ritornare a casa, prendendo qualsiasi mezzo di trasporto, anche se fornito dal datore di lavoro, non verrà calcolato nella giornata lavorativa.

2.2.2. Il Riposo: le ferie e la pausa pranzo e riposo

Il diritto del lavoro brasiliano prevede il diritto a 30 giorni di ferie per ogni contratto di lavoro di 12 mesi (l'articolo 130 della CLT). Prima della riforma del lavoro brasiliana, le ferie di 30 giorni potevano essere suddivise in un massimo di due periodi, uno dei quali non poteva essere inferiore a 10 giorni, con la possibilità di monetizzare 1/3 del periodo.

Con l'avvento della Legge n. 13.467/2017, le ferie possono essere suddivise in un massimo di tre periodi, mediante la negoziazione diretta tra il dipendente e il datore di lavoro, a condizione che un periodo non sia inferiore a quattordici giorni e che gli altri non siano inferiori a cinque giorni consecutivi ciascuno (l'art. 134, §1.º, della CLT), restando ferma la possibilità di monetizzare 1/3 del periodo a scelta del dipendente.

Per quanto concerne la pausa pranzo ed il riposo, la legge precedente prevedeva il diritto ad una pausa minima di un'ora e massima di due ore per il riposo o il vitto nei confronti del dipendente con giornata lavorativa superiore alle 6 ore. In caso di mancata concessione della pausa, il lavoratore aveva il diritto di ricevere, a titolo di indennizzo, l'importo corrispondente all'intera pausa prevista e non goduta, con l'aggiunta della maggiorazione del 50%, anche in caso di godimento parziale della pausa.

Dopo la legge n. 13.467/2017, per le giornate superiori a 6 ore al giorno, è consentito di ridurre il limite minimo della pausa per il vitto e il riposo, da un'ora a 30 minuti al giorno, attraverso la contrattazione collettiva (art. 611-A, III, della CLT), nonché la possibilità di fissare il limite massimo di questa pausa in 2 ore al giorno, salvo patto individuale o contrattazione collettiva (art. 71, caput, della CLT).

Inoltre, dopo la riforma del lavoro brasiliana, nel caso in cui non venga concessa la pausa minima per il vitto e il riposo, verrà addebitato soltanto l'indennizzo per il periodo soppresso, con una maggiorazione del 50% rispetto al normale orario di lavoro.

2.2.3. La disciplina del telelavoro

Prima della riforma del lavoro brasiliana, il telelavoro non era regolato dalla legislazione nazionale. In base all'art. 6 della CLT, infatti, non esisteva una distinzione tra il lavoro svolto presso lo stabilimento del datore di lavoro e quello svolto presso la casa del lavoratore (BRASIL, 1943).

La Legge n. 13.467/2017 ha inserito nuovi articoli nella CLT, dal 75-A al 75-E, regolando espressamente il telelavoro, inteso come la prestazione di servizi prevalentemente al di fuori dei locali del datore di lavoro, con l'utilizzo di tecnologie di informazione e di comunicazione che, per loro natura, non costituiscono lavoro esterno.

Tale normativa prevede inoltre che l'eventuale rientro del dipendente presso i locali del datore di lavoro per svolgere eventuali attività specifiche che richiedono la sua presenza fisica presso gli stabilimenti aziendali, di per sé, non snatura il regime di telelavoro.

La regolamentazione del telelavoro prevede inoltre l'obbligo del contratto di lavoro firmato tra le parti di specificare espressamente la modalità di telelavoro, indicando quali attività saranno svolte dal dipendente. Consente altresì il cambio tra il regime di lavoro all'interno dell'impresa e quello di telelavoro, a patto che vi sia un accordo reciproco tra le parti, mediante una modifica contrattuale. Autorizza il cambiamento del regime di telelavoro a quello interno, come determinato dal datore di lavoro, garantendo un periodo di transizione minimo di quindici giorni.

Per quanto riguarda l'acquisizione, la manutenzione o la fornitura di attrezzature tecnologiche e l'infrastruttura necessaria e adeguata alla prestazione del lavoro a distanza, nonché il rimborso delle spese pagate dal dipendente, tali situazioni devono essere stabilite dal contratto scritto. La legge stabilisce che spetta al datore di lavoro la loro fornitura al lavoratore e aggiunge che il rimborso delle suddette spese non rientrano nella retribuzione del lavoratore.

Nei confronti delle misure di igiene, salute e sicurezza sul lavoro, la legge stabilisce il dovere del datore di lavoro di istruire – adeguatamente – i dipendenti rispetto alle precauzioni, al fine di prevenire malattie e infortuni sul lavoro. Infine, la legge prevede il dovere del dipendente di firmare una dichiarazione di responsabilità, con l'impegno a seguire le istruzioni fornite dal datore di lavoro.

2.2.4. Il recesso individuale del lavoro e il licenziamento collettivo

Secondo la norma precedente alla riforma del lavoro brasiliana, i licenziamenti individuali potevano verificarsi:

- su iniziativa del datore, senza alcuna motivazione, mediante il pagamento di un importo pari al 40% del saldo dei depositi del FGTS versati sul conto del lavoratore (un fondo costituito da depositi equivalenti a 8% di tutta la retribuzione, mese per mese, sempre pagati dal datore di lavoro nel corso del rapporto contrattuale); ipotesi in cui il lavoratore aveva diritto a ricevere l'assegno di disoccupazione;
- per giusta causa, su iniziativa del dipendente;
- per giusta causa, su iniziativa del datore di lavoro.

La Legge n. 13.467/2017 ha mantenuto le suddette ipotesi di risoluzione, aggiungendo una nuova modalità: la risoluzione consensuale. In questo caso, le parti stipulano un accordo per la risoluzione contrattuale, il dipendente ha diritto ad un indennizzo del 20% sui depositi del FGTS, nonché al prelievo dell'80% degli importi versati sul il suo conto del FGTS; in questa modalità di risoluzione del contratto, non è previsto il diritto del lavoratore a ricevere l'assegno di disoccupazione.

Inoltre, la Legge n. 13.467/2017 ha eliminato il necessario controllo sindacale sulle risoluzioni dei rapporti di lavoro, la cui misura, prima della riforma, era obbligatoria per i contratti di lavoro in vigore da più di un anno.

In particolare, con riferimento al licenziamento collettivo dei lavoratori, sebbene la legislazione precedente non disciplinasse tale aspetto, secondo la giurisprudenza consolidata, il controllo sindacale era necessario. Sennonché, la Legge n. 13.467/2017, inserendo l'articolo 477-A nella CLT, ha sancito la parità di trattamento tra licenziamenti individuali, licenziamenti di un gruppo di lavoratori e licenziamenti collettivi, senza bisogno di autorizzazione preventiva del sindacato o di stipula di un accordo collettivo.

2.2.5. L'indennità per danni non patrimoniali derivanti dal rapporto di lavoro

La Legge n. 13.467/2017 ha istituito la tariffazione per l'indennità per danni non patrimoniali, la quale era – fino ad allora – inesistente nel sistema giuridico brasiliano.

Con l'inserimento degli articoli 223-A a 223-G nella CLT, il danno di natura non patrimoniale è definito come un'azione o un'omissione che offende la sfera morale o esistenziale della persona fisica o giuridica, le quali sono titolari esclusive del diritto al risarcimento. (art. 223-B).

Sono stati anche definiti nell'art. 223-C i diritti tutelabili dell'individuo, quali l'onore, l'immagine, l'intimità, la libertà di azione, l'autostima, la sessualità, la salute, lo svago e l'integrità fisica, come già previsto dall'art. 5, X, della Costituzione Federale, e dall'art. 11 (i diritti della personalità) del Codice Civile brasiliano.

Per quanto riguarda la persona giuridica, invece, l'immagine, il marchio, il nome, il segreto imprenditoriale e la riservatezza della corrispondenza sono stati definiti giuridicamente tutelati (art. 223-D).

In merito alla titolarità della responsabilità per danni non patrimoniali, la Legge n. 13.467/2017 indica tutti coloro che hanno collaborato per l'offesa al bene giuridico tutelato, in proporzione all'azione o all'omissione. E rispetto al risarcimento, esso prevede:

- I. la possibilità di essere richiesto cumulativamente con l'indennità per danni materiali derivanti dallo stesso atto dannoso, dovendo il Tribunale, quando emette la sentenza, specificare gli importi delle indennità a titolo di danno patrimoniali e i risarcimenti per danni non patrimoniali (art. 223-F e §1);
- II. la non interferenza della composizione di perdite e danni, compresi quindi i lucri cessanti e i danni emergenti, nella valutazione dei danni non patrimoniali (art. 223-F, §2);
- III. criteri espressi per l'analisi della richiesta da parte del Tribunale, ovvero la natura del bene giuridico tutelato; l'intensità della sofferenza o dell'umiliazione; la possibilità di superamento fisico o psicologico; i riflessi personali e sociali dell'azione o dell'omissione; l'estensione e la durata degli effetti dell'offesa; le condizioni in cui si è verificata l'offesa o il danno morale; il livello di dolo o di colpa; il verificarsi di retrazione spontanea; lo sforzo efficace per ridurre al minimo l'offesa; il perdono, tacito o espresso; la situazione sociale ed economica delle parti interessate; il grado di pubblicità dell'offesa (art. 223-G); così come la possibilità di aumentare il doppio dell'indennità in caso di recidiva (art. 223-G, §3).

È in attesa dell'esame da parte del Supremo Tribunale Federale, nel contesto del controllo concentrato della costituzionalità, la tariffazione dell'indennità per il risarcimento dei danni non patrimoniali stabilita

dalla Legge n. 13.467 / 2017, nell'art. 223-G, §2º, nei seguenti termini: offesa di natura leggera, fino a tre volte l'ultimo salario contrattuale della persona offesa; offesa di natura media, fino a cinque volte l'ultimo salario contrattuale della persona offesa; offesa di natura grave, fino a venti volte l'ultimo salario contrattuale della persona offesa; offesa di natura molto grave, fino a cinquanta volte l'ultimo salario contrattuale della persona offesa.

Va sottolineato che questa tariffazione, oltre a superare la comprensione mostrata dalla giurisprudenza e dalla dottrina, riproduce un modello che è stato precedentemente respinto dal Supremo Tribunale Federale (ADP 130/DF) e dal Superiore Tribunale della Giustizia (Precedente n. 281/ STJ).

2.2.6. La salute e la sicurezza sul lavoro

La Legge n. 13.467/2017 ha apportato importanti modifiche anche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, rendendo flessibili alcuni aspetti intrinseci al rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda la durata del lavoro, la riforma del lavoro brasiliana ha autorizzato la riduzione dell'intervallo minimo per il vitto e il riposo, da un'ora a 30 minuti (art. 611-A, III), come indicato nel tema "Il riposo: ferie e pausa pranzo e riposo", nonché l'adozione, per qualsiasi attività, del regime di 12 ore di lavoro per 36 ore di riposo (art. 59-A), tramite accordo scritto individuale.

Tuttavia, la letteratura sulla salute e la sicurezza sul lavoro è unanime nel ritenere che il lavoro eccessivo, la riduzione del riposo o i due fattori associati possano compromettere la salute e la sicurezza sul lavoro, aumentando il rischio di malattia e infortunio sul lavoro.

Per quanto riguarda l'esternalizzazione, la riforma del lavoro brasiliana ha autorizzato l'adozione di questa modalità contrattuale per tutte le attività imprenditoriali, comprese quelle considerate attività-finali, o principali, dell'impresa (art. 4º-A, §2º, e art. 5º-A, della Legge n. 13.467/2017); precedentemente la giurisprudenza del Tribunale Superiore del Lavoro (Súmula 331 del TST) consentiva l'utilizzo dell'esternalizzazione solo per le attività-mezzi, cioè ausiliari, secondari o di mero supporto.

Senonché, l'aumento dei processi di esternalizzazione comporterebbe la crescita del numero degli infortuni sul lavoro. La Nota Tecnica n. 172 del Dipartimento Inter-sindacale di Statistica e Studi Socioeconomici (DIEESE, 2017), infatti, osserva che la percentuale di congedi

dovuti a infortuni sul lavoro nelle attività tipicamente esternalizzate è superiore a quella delle altre - 9,6% contro 6,1%, rispettivamente.

A inficiare su salute e sicurezza vi sarebbero, poi, ulteriori elementi, come la mancanza di un'adeguata informazione circa le misure a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro dei lavoratori con contratto di lavoro intermittente. In particolare, la loro esclusione dal Programma di Prevenzione dei Rischi Ambientali (PPRA) e dal Programma di Controllo Medico Occupazionale (PCMSO), oppure l'assenza di procedure speciali per tali lavoratori.

Infine, prima della riforma del lavoro brasiliana, la CLT impediva l'impiego di donne incinte o in allattamento presso attività, operazioni o luoghi malsani. Queste, infatti, dovrebbero esercitare le loro attività in un luogo sano. L'art. 394-A istituito dalla Legge n. 13.467/2017 ha previsto, inizialmente, l'allontanamento delle attività considerate malsane di medio o minimo grado, su presentazione di un certificato sanitario rilasciato da un medico di fiducia della lavoratrice che ne raccomandi l'allontanamento durante la gestazione (art. 394-A, II); e l'allontanamento dalle attività considerate malsane di qualsiasi grado, su presentazione di un certificato sanitario rilasciato da un medico di fiducia della lavoratrice che ne raccomandi l'allontanamento durante l'allattamento.

Tuttavia, nel settembre 2019, con la sentenza emessa dal Superiore Tribunale Federale, Azione Diretta de Incostituzionalità (ADI n. 5938), la Suprema Corte brasiliana ha dichiarato incostituzionale l'espressione "quando presente certificato sanitario rilasciato da un medico di fiducia della donna che ne raccomandi l'allontanamento", contenuta negli commi II e III dell'art. 394-A della CLT. La Corte ha ritenuto, infatti, che la protezione contro l'esposizione delle donne incinte e durante l'allattamento ad attività malsane sia un importante diritto strumentale di protezione sociale sia per le donne che per i bambini. La Corte ha, inoltre, sottolineato come "la tutela della maternità e dell'infanzia siano diritti irrinunciabili, che non possono essere dispensati dall'ignoranza, dall'impossibilità o dalla negligenza della madre nel presentare un certificato medico".

2.3. L'esternalizzazione delle attività imprenditoriali e la responsabilità delle aziende impegnate

La Legge n. 13.429/2017 (BRASIL, 2017a) ha disciplinato in modo strutturato l'esternalizzazione, modificando la Legge n. 6.019/1974, la cui normativa regolava il lavoro temporaneo. Sono stati inseriti nella Legge

n. 13.429/2017 disposizioni per regolamentare i rapporti di lavoro esercitati dalle imprese che forniscono servizi a terzi.

Tuttavia, la Legge n. 13.467/2017, inserendo l'art. 4-A nella CLT, ha portato un concetto molto più ampio di esternalizzazione, nei seguenti termini: "Si ritiene prestazione di servizi a terzi il trasferimento da parte del contraente dell'esecuzione di una qualsiasi delle sue attività, compresa la sua attività principale, alla persona giuridica di diritto privato che fornisce servizi, con la capacità economica compatibile con la sua esecuzione." (BRASIL, 2017a).

Diversamente, la tradizione vigente fino ad allora nel diritto brasiliano, consolidata dalla Súmula n. 331 del TST, riteneva che il permesso di trasferimento a terzi di parte dell'attività produttiva dovesse essere legato unicamente all'esercizio delle attività ausiliarie, secondarie o di mero sostegno, in modo che l'impresa contraente si dedicasse pienamente al suo obiettivo, vale a dire alle sue attività principali.

Il cambiamento promosso dalla riforma del lavoro, invece, permette alla esternalizzazione di raggiungere qualsiasi attività imprenditoriale, comprese quelle ritenute attività-finali dell'impresa (art. 5º-A, Legge n. 13.467/2017).

Va notato, tuttavia, che per essere considerata lecita l'esternalizzazione, è necessario che non vi siano personalità e subordinazione diretta dei dipendenti esternalizzati nei confronti dei rappresentanti legali o agli agenti della società contraente, ciò che caratterizza la frode e implica il riconoscimento del legame di lavoro direttamente con l'impresa che assume i servizi, nonché la solidarietà nel pagamento degli importi dovuti ai lavoratori. In assenza di frode, la responsabilità dell'imprenditore per l'adempimento degli obblighi di lavoro sarà sussidiaria (art. 4º-A, §2º, e art. 5º-A, §5º).

Infine, il modello attuale prevede il divieto di assunzione di lavoratori che hanno lavorato, negli ultimi diciotto mesi, per la società contraente in qualità di lavoratori dipendenti o autonomi, salvo che i titolari o i membri della persona giuridica di diritto privato siano pensionati (art. 5º-C, Legge n. 13.467/2017). Lo stesso impedimento riguarda l'assunzione del lavoratore che sia stato licenziato dall'impresa da meno di diciotto mesi (art. 5º-D, legge n. 13.467/2017).

3. Diritto sindacale

La riforma del lavoro brasiliana ha istituito, attraverso la Legge n. 13.467/2017, la "prevalenza del negoziato sul legiferato", un'espressione

che riassume la chiara volontà del legislatore di imporre l'applicazione delle norme derivanti da convenzioni e accordi collettivi del lavoro, indipendentemente dal rispetto dei principi guida del diritto del lavoro.

In un'analisi superficiale, le disposizioni degli articoli 611-A e 611-B del CLT, dopo la riforma del 2017, potrebbero indurre l'idea del progresso della contrattazione collettiva a scapito della coercizione statale attraverso leggi, attribuendo maggiore libertà agli attori sociali nell'elaborazione di convenzioni e accordi collettivi di lavoro. Tuttavia, l'esame più approfondito della questione evidenzia la violazione dei precetti fondamentali del diritto del lavoro a livello costituzionale e alla luce delle norme internazionali in materia di diritti umani.

La autoproclamata riforma "modernizzatrice" dei rapporti di lavoro incentiva una maggiore flessibilità delle leggi sul lavoro, soprattutto perché stravolge la funzione storica dei sindacati – quella di difendere gli interessi dei lavoratori – e, in tal modo, rende meno equilibrate le relazioni tra lavoratori e datori di lavoro.

Il legislatore riformista, da un lato, ha eliminato la presenza dei sindacati dai rapporti di lavoro – ritenendo che essi siano sacrificabili o che difendano una resistenza infondata – e, dall'altro, ha creato ostacoli all'esercizio delle loro funzioni tipiche. Dunque, nel disegno del legislatore, l'azione sindacale è limitata al ruolo di ratificare la soppressione o la riduzione dei diritti dei lavoratori, senza offrire contropartite, come dimostra l'elenco delle materie in cui la contrattazione collettiva avrebbe la precedenza sulla legge (art. 611-A e §2^o) e l'elenco delle materie per le quali è vietata la contrattazione collettiva (art. 611-B).

L'indebolimento delle organizzazioni sindacali, mediante lo svuotamento o lo snaturamento delle loro funzioni, è accreditato alle seguenti misure introdotte nella CLT dalla Legge n. 13.467/2017:

- estinguere il contributo sindacale obbligatorio. Ciò comporterebbe l'indebolimento o l'estinzione dei sindacati, dovuto alla riduzione espressiva delle loro entrate (art. 545);
- consentire la negoziazione collettiva attraverso il comitato dei lavoratori dell'impresa (art. 510-A a 510-D), essendo vietata la partecipazione dei sindacati;
- autorizzare l'accordo individuale tra il lavoratore e il datore di lavoro riguardo all'estensione e alla compensazione delle ore di lavoro straordinario, anche nel regime di lavoro 12x36 (art. 59 e 59-A);
- stabilire la figura del dipendente iper-sufficiente, che a causa del suo livello di istruzione (ritenuto elevato dal legislatore) e dell'importo

- della sua retribuzione (2.000 euro, circa), può negoziare direttamente con il datore di lavoro il cambiamento delle sue condizioni di lavoro (art. 444, par. unico; art. 611-A);
- equiparare il trattamento dei licenziamenti individuali a quello dei licenziamenti collettivi e prevedere che non sia necessaria l'autorizzazione preventiva di un ente sindacale o la stipula di un accordo collettivo o convenzione collettiva per la loro attuazione (art. 477-A);
 - rendere superflua l'omologazione sindacale del pagamento del trattamento di fine rapporto, con l'abrogazione dei commi 1, 3 e 7 dell'art. 477;
 - ledere il diritto alla salute e alla sicurezza dei lavoratori regolando il grado di malsana e pericolosità sul luogo di lavoro attraverso la contrattazione collettiva (art. 611-A, comma XII);
 - limitare la validità degli accordi e convenzioni collettivi a due anni, oltre a vietare l'ultrattività delle clausole normative (art. 614, §3°);
 - determinare la prevalenza del contenuto stipulato nel contratto collettivo di secondo livello su quel contratto collettivo di primo livello, indipendentemente dal grado di protezione garantito ai dipendenti in ogni strumento normativo (art. 620).

A livello interno, la legislazione che sostiene la “prevalenza del legiferato negoziato” viola gli articoli 1, commi I, III a IV; 3, da comma I al comma III; 7, caput, e comma XXXVI; 8; 170; e 193 della Costituzione Federale. Questo perché tale legislazione stabilisce meccanismi per indebolire i sindacati e snaturare la contrattazione collettiva, aumentando la vulnerabilità sociale dei lavoratori con la soppressione o la riduzione di diritti e, quindi, infrange i principi della dignità della persona umana e della giustizia sociale, rompendo con il livello minimo di civiltà stabilito dalla Costituzione federale brasiliana.

Peraltro la Legge n. 13.467/2017 viola l'art. 26 della Convenzione americana sui diritti dell'uomo (Patto di San José della Costa Rica) a causa della palese regressione sociale imposta ai lavoratori, nonché le disposizioni della Convenzione 98 dell'OIL – sull'applicazione dei principi del diritto di organizzazione e della contrattazione collettiva – e la Raccomandazione 154 dell'OIL – sulla promozione della contrattazione collettiva. Tali standard internazionali non sono stati rispettati, in considerazione della pretesa della riforma nel senso di frenare le azioni sindacali migliorative delle condizioni di lavoro.

La Legge n. 13.467/2017 non osserva, inoltre, i precetti stabiliti dalla Dichiarazione dell'OIL sui principi e diritti fondamentali del lavoro del 1998, vale a dire la libertà sindacale e il riconoscimento del diritto effettivo alla contrattazione collettiva.

La mancanza di rispetto per gli standard internazionali ha dato luogo al “caso Brasile” presso l'ILO, su sospetto di violazioni della Convenzione 98, dato che gli accordi collettivi e le convenzioni collettive sono fonti di diritti umani e del lavoro; oltre a ciò, va osservato il collegamento del valore dell'autonomia contrattuale collettiva con la clausola di progressività presente nell'art. 7 della Costituzione (ANAMATRA, 2019).

4. Conclusione

La riforma del lavoro brasiliana, derivante dalle Leggi n. 13.429/2017 e n. 13.467/2017, ha adottato strumenti come l'introduzione di nuove tipologie contrattuali flessibili e la flessibilizzazione dei contratti di lavoro in vigore, al fine di modernizzare l'ordinamento del lavoro e creare nuovi posti di lavoro per affrontare la disoccupazione nel Paese.

Uno dei punti chiave della riforma riguarda l'attuazione delle modifiche contrattuali direttamente tra il dipendente e il datore di lavoro, rafforzando l'autonomia individuale delle parti contraenti (ad esempio, per negoziare la giornata lavorativa), nonché l'autorizzazione dei licenziamenti collettivi senza la partecipazione delle organizzazioni sindacali o di direzioni regionali o locali, oltre alla possibilità che la contrattazione collettiva imprima cambiamenti importanti in diversi aspetti essenziali dei rapporti di lavoro.

Il presente studio ha affrontato alcuni profili sostanziali della riforma, tra i quali: la flessibilità delle assunzioni, derivante dalla previsione e dalla regolamentazione del contratto di lavoro intermittente; la flessibilità durante il contratto per quanto riguarda le modifiche all'interno del contratti di lavoro e la risoluzione individuale del contratto (la durata del lavoro: l'orario di lavoro e le ore *in itinere*; le ferie e il riposo per il vitto e il riposo; la regolamentazione del telelavoro; la risoluzione individuale del contratto e il licenziamento collettivo; l'indennità per danni non patrimoniali derivanti dal rapporto di lavoro; l'esternalizzazione delle attività aziendali e la responsabilità delle imprese interessate); e i cambiamenti nel campo del diritto sindacale.

Attraverso l'analisi di tali aspetti, è emerso che le misure istituite dalla riforma del lavoro brasiliana, la quale mirava alla modernizzazio-

ne dei rapporti di lavoro e alla creazione di posti di lavoro, adotando delle forme e norme flessibili di ocupazione, per ora non ha compiuto il suo scopo, ma, anzi, ha relativizzato la proteção del lavoratore in un rapporto essenzialmente asimétrico.

Riferimenti bibliografici

ANAMATRA. Reforma trabalhista: Brasil viola convenção internacional sobre negociação coletiva, reitera OIT. Brasília, 4 jun. 2019. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/28227-reforma-trabalhista-brasil-viola-convencao-internacional-sobre-negociacao-coletiva-reitera-oit#>. Acesso em: 8 maio 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1º out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 8 maio 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.254, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 8 maio 2020.

BRASIL. Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da União**, Brasília, 31 mar. 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 8 maio 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 8 maio 2020.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Convenção Americana sobre Direitos Humanos. San José, 22 nov. 1969. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/>. Acesso em: 8 maio 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017

DIEESE. Nota Técnica n. 172. Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. São Paulo, mar. 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 8 maio 2020.

OIT. Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho. Genebra, 19 jun. 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 8 maio 2020.

Flessibilità e stabilità nelle riforme del lavoro in Spagna

Juan Gil Plana, Università Complutense di Madrid

I. Introduzione

Lo studioso straniero che intende comprendere l'evoluzione della configurazione giuridica dei rapporti di lavoro in Spagna deve partire dalla considerazione, forse già conosciuta, che il nostro attuale sistema di rapporti di lavoro ha inizio con la Costituzione spagnola del 1978 ed ha come pietra angolare lo Statuto dei lavoratori del 1980. Da quest'ultima data ad oggi, la formazione della nostra legislazione del lavoro è stata caratterizzata da un processo di riforma, continuo e sostenuto nel tempo, che ha la sua ultima, ma non definitiva, fermata nella legislazione del lavoro approvata di fronte alla situazione di emergenza che non solo la Spagna ma tutto il mondo sta vivendo.

Queste pagine offrono una breve evoluzione dell'iniziativa riformista in Spagna, delle principali linee di riforma perseguite da ciascuna delle riforme attuate e delle principali misure in esse contenute, che permetteranno al lettore di avere una prima approssimazione dell'evoluzione della flexicurity.

II. La prima riforma dei rapporti di lavoro in Spagna: la protezione della disoccupazione

La prima grande riforma del mercato del lavoro in Spagna ha avuto luogo nel campo della protezione sociale, in un contesto di crisi economica e di rinnovamento, dove la società spagnola stava attraversando un periodo di continue perdite di posti di lavoro e un aumento del numero di disoccupati. A causa di questa situazione, i sistemi tradizionali di protezione contro la disoccupazione non erano più efficienti come avrebbero dovuto,

poiché erano concepiti solo per rispondere a problemi temporanei della stessa natura. Anche i meccanismi di finanziamento di questi sistemi di protezione della disoccupazione erano insufficienti.

Come risultato di questa situazione, sono stati fatti successivi aggiustamenti al sistema spagnolo di protezione dalla disoccupazione nell'ambito della legislazione democratica del lavoro, a partire dalla legge 31/1984, del 2 agosto 1984, sulla protezione dalla disoccupazione.

Attraverso questa riforma, sono state adottate misure per aumentare la copertura della disoccupazione soggettiva e temporanea, migliorare le tecniche di assicurazione, i sistemi di finanziamento e la gestione del sistema di protezione.

Le misure adottate sono nate dalla situazione descritta sopra, che ha evidenziato la necessità di intraprendere una riforma per aumentare l'occupazione, riattivare l'economia, arrestare la crescita della disoccupazione e successivamente ridurla. Più specificamente, le misure adottate nel suddetto regolamento rispondevano alla necessità di modificare la precedente Legge Fondamentale sull'Occupazione, con una sistemazione e sistematizzazione dei regolamenti in questo senso. Allo stesso modo, rispondono anche alla necessità di estendere il suo campo di copertura a certi gruppi.

Infine, le misure adottate nella presente legge derivano dalla ratifica della Convenzione n. 44 dell'OIL, che implica un cambiamento nel concetto tradizionale di disoccupazione protetta.

La prima delle misure, derivata in questo caso dalla ratifica della Convenzione dell'OIL numero 44, è legata al concetto di disoccupazione, eliminando da esso la nota di involontarietà nella perdita del lavoro. Elimina anche il diritto a ricevere un'indennità di disoccupazione per un periodo di tre mesi quando questa indennità deriva da un licenziamento dichiarato giusto.

Per quanto riguarda l'ambito di applicazione del regolamento, esso viene esteso alle persone assunte in base al diritto amministrativo e ai dipendenti pubblici al servizio delle Pubbliche Amministrazioni, che sono tenuti a contribuire per la contingenza della disoccupazione e ai detenuti che sono stati rilasciati dal carcere. Specifica la divisione della protezione in due livelli, uno contributivo e uno assistenziale, così come l'azione di protezione ad entrambi i livelli.

Al fine di evitare reclami comparativi nell'applicazione della legge, viene fatta una distinzione tra diverse situazioni: coloro che ricevevano l'indennità di disoccupazione o il sussidio il 1° gennaio 1984, coloro che,

essendo registrati come persone in cerca di lavoro il 1° novembre 1983, avevano esaurito l'indennità di disoccupazione e non avevano ricevuto le prestazioni complementari stabilite a seguito dell'accordo nazionale sull'occupazione o che erano lavoratori con più di cinquantacinque anni, e coloro che, essendo registrati come persone in cerca di lavoro almeno dal 1° novembre 1983, avevano esaurito le prestazioni complementari.

All'interno del livello contributivo:

- a) si fa una classificazione e sistematizzazione delle situazioni giuridiche di disoccupazione, precisando che attraverso un'evoluzione normativa si specificherà il modo di accreditare queste situazioni;
- b) si elimina l'effetto della scadenza del termine di iscrizione all'ufficio di collocamento, anche se si stabilisce che il richiedente l'indennità di disoccupazione perderà i giorni di indennità che intervengono tra il momento della nascita di questo e il momento della sua iscrizione;
- c) la scala di durata dell'indennità di disoccupazione si estende in funzione del tempo contribuito;
- d) per la determinazione del periodo contribuito, si tiene conto di tutti i contributi che non sono stati calcolati per il riconoscimento di un diritto precedente;
- e) si assicura che l'importo dell'indennità di disoccupazione sarà almeno uguale al salario minimo interprofessionale.

All'interno del livello non contributivo o di assistenza, in primo luogo, la condizione di beneficiario è estesa per includere vari gruppi come: coloro che non possono accedere al livello contributivo perché non hanno coperto il periodo minimo di contribuzione, purché abbiano versato almeno tre mesi di contributi; coloro che non possono accedere al livello contributivo e sono stati scarcerati per aver scontato una pena o un condono della stessa; i lavoratori con più di cinquantacinque anni di età, anche se non hanno carichi familiari, purché dimostrino di avere i requisiti, tranne l'età, per accedere a qualsiasi tipo di pensione; coloro che sono stati dichiarati pienamente capaci o parzialmente invalidi a seguito di una pratica di revisione per miglioramento di una situazione di grande invalidità, invalidità permanente assoluta o totale.

In secondo luogo, la durata dell'aiuto è specificata per i vari gruppi. Si prevede che sarà concesso per sei mesi, essendo prorogato ogni sei mesi fino a diciotto mesi nel caso in cui i titolari del sussidio abbiano adottato il sussidio di disoccupazione, abbiano la condizione di emigranti ritornati, liberati per completamento di pena o remissione della

pena. Se il beneficiario ha più di cinquantacinque anni, il beneficio sarà esteso fino a quando la persona raggiunge l'età in cui ha diritto a una pensione di vecchiaia in una qualsiasi delle sue forme. Quando il beneficiario non ha diritto all'indennità di disoccupazione perché non ha completato il periodo minimo di contribuzione, la durata dell'indennità sarà proporzionale al periodo di contribuzione.

In terzo luogo, il sistema di creazione e sospensione dei diversi benefici regolati nella legge è unificato e semplificato. Per quanto riguarda il sistema di sospensione del diritto, esso è diviso a seconda che il lavoratore mostri o meno la volontà di lavorare, con conseguenze diverse per ogni tipo di sospensione. Un secondo rifiuto di partecipare a lavori di collaborazione sociale, programmi di lavoro, azioni di formazione o un'offerta di lavoro adeguata è considerato una causa di licenziamento.

Un'altra questione che è stata introdotta è la valutazione della possibilità di sovrapposizione di situazioni di disoccupazione e di inabilità temporanea al lavoro. Se l'inabilità temporanea al lavoro viene trasformata in disoccupazione, il periodo di tempo in cui il lavoratore è stato temporaneamente inabile al lavoro non viene dedotto dal periodo per ricevere l'indennità di disoccupazione. Se si passa dalla disoccupazione all'inabilità temporanea al lavoro, il periodo per ricevere l'indennità di disoccupazione non viene sospeso.

In quarto luogo, per quanto riguarda il finanziamento, si fa una distinzione tra il livello contributivo e quello di assistenza. Il beneficio contributivo è finanziato dai contributi dei lavoratori e dei datori di lavoro. Le prestazioni assistenziali e i contributi di sicurezza sociale sono finanziati dallo Stato.

Per quanto riguarda la gestione delle prestazioni, il diritto è riconosciuto dall'ente gestore, a condizione che la domanda sia presentata in conformità con tutti i requisiti, entro i 15 giorni successivi. L'ente gestore può assumere direttamente il pagamento nei casi di disoccupazione parziale, quando ci sono gravi rischi riguardo l'efficacia e la puntualità del pagamento.

In sesto luogo, si sistematizzano gli obblighi, le infrazioni e le sanzioni relative ai datori di lavoro e ai lavoratori, stabilendo una relazione tra obblighi e infrazioni. Si distribuiscono i poteri di imporre sanzioni, evitando la duplicazione dei canali e si determinano le procedure per impugnarle.

Le principali misure di flessicurezza adottate con questa prima riforma riguardano l'investimento adeguato nella protezione sociale.

III. Riforme del mercato del lavoro negli anni '90

Il consolidamento del sistema democratico di relazioni di lavoro stabilito nel decennio precedente in Spagna durante gli anni novanta del secolo scorso non è stato esente da trasformazioni e riforme, con la prima grande riforma dell'organizzazione giuridica delle relazioni di lavoro che ha avuto luogo a metà di quel decennio.

1. Legge 32/1992, del 30 luglio 1992, sulla promozione dell'occupazione e la protezione dalla disoccupazione

Il decennio di consolidamento e riforma iniziò con una prima legge in risposta a una situazione di crescita economica e di creazione di posti di lavoro dalla seconda metà degli anni novanta, accompagnata da uno squilibrio finanziario nel sistema di protezione della disoccupazione; una situazione che rese necessaria l'adozione di misure legate alla necessità di riallocare la spesa pubblica, di rafforzare le politiche attive del lavoro che incoraggiassero l'assunzione permanente di gruppi con difficoltà speciali a trovare lavoro, di fornire maggiore formazione ai disoccupati e di razionalizzare la spesa per la protezione della disoccupazione. Tutte queste misure hanno lo scopo di equilibrare il sistema e di fornire una protezione efficace ai disoccupati che cercano attivamente un lavoro.

Sono stati articolati due grandi tipi di misure, da un lato, per incoraggiare l'assunzione a tempo indeterminato di certi gruppi con difficoltà speciali; dall'altro, per razionalizzare la spesa per la protezione della disoccupazione.

Le misure di flessicurezza adottate potrebbero essere intese come legate alla riduzione della segmentazione, all'aumento della preoccupazione per la protezione sociale dei lavoratori, al miglioramento dell'occupabilità e alla promozione della formazione.

1.1. Promuovere l'occupazione

Al fine di promuovere l'occupazione, il primo passo è quello di identificare i gruppi con le maggiori difficoltà di inserimento nei giovani disoccupati, i disoccupati di oltre 45 anni e le donne disoccupate.

Questa legge regola tutti gli incentivi pubblici per l'impiego di questi gruppi, a patto che vengano rispettati alcuni requisiti, ma non regola gli

incentivi per i lavoratori disabili, che continuano ad essere trattati diversamente. I suddetti incentivi sono graduati secondo il livello di difficoltà di inserimento in base all'età o al sesso. Per evitare la frode della legge, questi incentivi sono riservati alla creazione di occupazione netta, con l'obbligo di mantenere il livello di occupazione per almeno tre anni e di sostituire i contratti terminati con contratti della stessa natura.

Per quanto riguarda i contratti di tirocinio e di formazione e apprendistato, le riduzioni degli oneri sociali previste dal regio decreto 1992/1984 del 31 ottobre sono abrogate, e si mantiene il finanziamento pubblico del costo della formazione teorica fornita.

In terzo luogo, si dichiara l'incompatibilità dei benefici previsti dalla legge con altri aiuti pubblici per lo stesso scopo. C'è una modifica nella legge 61/1978, del 27 dicembre, dell'Imposta sulle Società, che riserva le detrazioni fiscali, solo per l'assunzione a tempo indeterminato, a tempo pieno, di lavoratori disabili.

1.2. Razionalizzazione delle spese di disoccupazione

Si articola una serie di misure volte a razionalizzare la spesa per la protezione della disoccupazione, la prima delle quali è l'aumento della durata minima dei contratti temporanei per la promozione dell'occupazione, stabilendo questa durata minima a dodici mesi. Questa misura cerca una maggiore stabilità dell'occupazione e meno assunzioni temporanee.

D'altra parte, il periodo minimo di contribuzione richiesto per accedere all'indennità di disoccupazione contributiva è fissato a dodici mesi.

In terzo luogo, viene modificata la scala che stabilisce la durata della prestazione in relazione ai periodi contributivi. Allo stesso modo, i tassi applicabili alla base regolamentare che determinano l'importo del beneficio sono modificati. È prevista la cessazione del diritto al beneficio o al sussidio quando i beneficiari rifiutano di partecipare alle azioni di formazione professionale.

In quarto luogo, l'accesso al sussidio di disoccupazione è consentito a coloro che, senza responsabilità familiari, sono legalmente disoccupati e non soddisfano il periodo minimo di contribuzione per il sussidio di livello contributivo. In queste situazioni, quando hanno contribuito per un minimo di sei mesi, avranno diritto a sei mesi di beneficio. Coloro che in questa situazione hanno responsabilità familiari possono ricevere il beneficio per un periodo massimo di 21 mesi.

Il periodo di attesa di un mese, previsto dalla legge 31/1984, del 2 agosto, per ricevere l'indennità di disoccupazione per i casi previsti dall'articolo 13.1 d) viene eliminato.

Per i lavoratori permanenti discontinui che possono dimostrare un periodo di contribuzione di 180 giorni o più, l'ente gestore verserà i contributi corrispondenti alla pensione per un periodo di 70 giorni dall'inizio della prestazione.

La prestazione sanitaria è eliminata dalla tutela della disoccupazione a livello di assistenza, in quanto è stata introdotta dalla legge 14/1986, del 25 aprile 1986, che abroga le disposizioni della legge 31/1984, del 2 agosto 1984, che regolano questa materia.

La possibilità di un pagamento unico dell'indennità di disoccupazione, prevista dal Regio Decreto 1044/1985 del 19 giugno 1985, viene mantenuta per coloro che intendono svolgere un'attività professionale come soci lavoratori di una cooperativa di lavoratori o di una società di proprietà dei lavoratori, e viene eliminata per il resto dei gruppi.

Infine, le sovvenzioni o gli aiuti derivanti dalla partecipazione a corsi di formazione professionale non sono più in vigore. Questi sussidi sono mantenuti per i lavoratori disabili che partecipano a corsi di formazione professionale, così come per gli studenti che partecipano a programmi pubblici di formazione all'impiego nelle scuole-officine e case di commercio e per il gruppo di lavoratori agricoli di cui alla terza disposizione transitoria del Real Decreto 1618/1990, del 14 dicembre, in vista delle modifiche introdotte nel sussidio agricolo dal Real Decreto 1387/1990, dell'8 novembre.

2. Legge 11/1994, del 19 maggio 1994, che modifica alcuni articoli dello Statuto dei lavoratori, e del testo della Legge sulla procedura del lavoro e della Legge sui reati e le pene nell'ordine sociale

Questa è la prima grande riforma della configurazione giuridica dei rapporti di lavoro in Spagna. Dall'inizio degli anni '80 del secolo scorso, ci sono stati cambiamenti significativi, tali cambiamenti hanno costretto a intraprendere riforme nel campo del lavoro, come quella del 1984, derivata dalla situazione economica. Alcuni dei fattori che resero necessario intraprendere tali riforme persistevano ancora nel 1994, così che, aggiunti alla progressiva internazionalizzazione dell'economia, alle esigenze di convergenza economica nel contesto europeo, all'accelerazione del processo di innovazione tecnologica o agli effetti delle fasi basse

del ciclo economico, portarono alla necessità di intraprendere riforme nel campo del lavoro e ancor più tenendo conto che tutti questi fattori furono esacerbati nel caso dell'economia spagnola.

In termini generali, la riforma attuata mirava a migliorare la competitività, migliorando l'adattabilità delle aziende per ottenere un adattamento flessibile delle risorse umane in azienda. Nel quadro dello statuto dei lavoratori, la riforma ha cercato di fornire adattabilità nello sviluppo del rapporto di lavoro e di offrire garanzie per i diritti dei lavoratori, così come di rafforzare la contrattazione collettiva, rendendola uno strumento fondamentale.

Le riforme introdotte possono essere intese come misure di *flexicurity* volte a modernizzare la contrattazione collettiva, ridurre la segmentazione, incrementare la flessibilità interna e migliorare la conciliazione della vita personale e familiare.

2.1. Modifiche allo statuto dei lavoratori

Innanzitutto, viene modificato l'articolo relativo alla forma del contratto, introducendo un nuovo paragrafo che prevede che quando il rapporto di lavoro ha una durata superiore a quattro settimane, il datore di lavoro deve informare per iscritto il lavoratore degli elementi essenziali del contratto e delle principali condizioni di esecuzione del lavoro, sempre che tali elementi e condizioni non appaiano nel contratto di lavoro formalizzato per iscritto.

Per quanto riguarda il periodo di prova, viene introdotto il ruolo dei contratti collettivi come delimitatori della durata del periodo di prova, lasciando sussidiariamente la regola legale della durata massima che era prevista in precedenza.

In terzo luogo, viene introdotto il ruolo dei contratti collettivi nell'ambito della possibilità di stipulare contratti a tempo determinato, chiarendo quale tipo di contratto ha ogni competenza. In secondo luogo, si introduce una nuova causa che permette di utilizzare questo tipo di contratto, quella del lancio di una nuova attività.

Stabilisce come si determina il contenuto della prestazione lavorativa, introducendo il ruolo del contratto collettivo in questo senso e aprendo la possibilità della polivalenza funzionale. Per quanto riguarda il sistema di classificazione professionale, viene ripristinato il ruolo del contratto collettivo. Lo stesso vale per le promozioni, e viene introdotta l'importanza del contratto collettivo in questo senso.

In sesto luogo, per quanto riguarda il salario, si introducono modifiche come la limitazione del pagamento del salario in natura, introducendo il ruolo del contratto collettivo per quanto riguarda la ricezione dei salari.

In termini di orario di lavoro, la settimana lavorativa è ridotta da 43 a 40 ore settimanali, con un limite giornaliero di 9 ore al massimo. Ancora una volta, in questo settore, il contratto collettivo è lasciato a regolare diverse questioni. In relazione a quanto sopra, si introducono anche modifiche riguardanti il lavoro straordinario, come la riduzione del limite massimo annuale. Per quanto riguarda il riposo settimanale, è prevista la possibilità di accumularlo per periodi fino a 14 giorni.

Per quanto riguarda la mobilità funzionale, essa è regolata in modo unificato in un unico articolo, poiché in precedenza alcune delle norme relative alla mobilità funzionale erano sparse in altri articoli. In questo ambito, si introducono limitazioni alla mobilità funzionale, come la necessità di tale mobilità per rispondere a ragioni tecniche o organizzative, al fine di effettuare una mobilità funzionale al di fuori del gruppo professionale.

Seguendo la linea della mobilità funzionale, la mobilità geografica subisce delle modifiche rilevanti come la specificazione di ciò che si intende per cause che possono giustificare la misura o la necessità di dare un preavviso di 30 giorni al datore di lavoro prima del trasferimento.

Per quanto riguarda la modifica sostanziale delle condizioni di lavoro, c'è una riforma pertinente che distingue tra modifiche individuali e collettive, specificando la procedura da seguire per ciascuna di esse.

Per quanto riguarda la sospensione del contratto, è prevista la possibilità che avvenga per ragioni economiche, tecniche, organizzative o di produzione.

Per quanto riguarda i licenziamenti collettivi, sono state introdotte diverse modifiche, come la specificazione di quando un licenziamento è considerato collettivo o quando si capisce che ci sono cause economiche, tecniche, organizzative o di produzione.

Anche il licenziamento disciplinare subisce delle modifiche, come l'introduzione del necessario contraddittorio in caso di licenziamento di un rappresentante legale dei lavoratori o di un delegato sindacale. In linea con la suddetta modifica, nel campo del licenziamento ingiusto, si introduce la possibilità che, quando il licenziamento si riferisce a un rappresentante dei lavoratori o a un delegato sindacale, questi possa scegliere tra la reintegrazione o il risarcimento.

Per quanto riguarda l'elezione e il mandato dei rappresentanti dei lavoratori, vengono introdotte alcune riforme, per esempio, la specificazione del processo di promozione delle elezioni. In relazione alle elezioni, per esempio, sono anche specificate le funzioni del seggio elettorale, così come l'entità competente a registrare i verbali delle elezioni e il relativo processo di registrazione. Per quanto riguarda le questioni relative ai contratti collettivi, sono state fatte diverse riforme, come l'implementazione delle clausole di non applicazione, l'applicazione delle regole di concomitanza dei contratti collettivi, l'ampliamento del contenuto che i contratti possono avere o l'introduzione della possibilità di ricorrere alla mediazione o all'arbitrato per risolvere le discrepanze derivanti dai contratti collettivi.

2.2. Modifiche alla legge sulla procedura del lavoro

In primo luogo, si introduce che il licenziamento disciplinare che non ha rispettato i requisiti formali sarà ingiustificato.

È anche stabilito che quando il licenziamento è dichiarato ingiusto per il mancato rispetto dei requisiti formali stabiliti e il dipendente ha optato per la reintegrazione, un nuovo licenziamento può essere effettuato entro sette giorni.

In relazione all'inqiuità, gli effetti della scelta del datore di lavoro o del rappresentante dei lavoratori sono modificati anche quando la sentenza del giudice di prima istanza viene appellata.

In quarto luogo, si aggiunge che il licenziamento collettivo sarà nullo quando è stato effettuato in frode alla legge, aggirando le regole stabilite per i licenziamenti collettivi.

In materia elettorale ci sono diverse riforme come l'introduzione della possibilità di impugnare i lodi arbitrali in questo senso, specifiche rispetto alla causa o la possibilità di impugnare la registrazione dei verbali relativi alle elezioni.

2.3. Modifiche alla legge sui reati e le pene nell'ordine sociale

In materia di lavoro, viene introdotto un reato minore per non aver informato per iscritto il lavoratore degli elementi essenziali del contratto e delle principali condizioni di esecuzione del lavoro, nei termini e nei termini stabiliti dalla normativa.

Si introduce anche l'importanza del contratto collettivo, modificando le infrazioni per includere la possibile trasgressione della norma convenzionale in alcuni aspetti.

L'inosservanza da parte del datore di lavoro della sospensione dell'efficacia del trasferimento, nei casi di proroga del periodo di incorporazione ordinata dall'autorità del lavoro, è inclusa come una violazione molto grave.

Nel settore del lavoro, la pratica della mediazione senza la corrispondente autorizzazione amministrativa è introdotta come un'infrazione molto grave.

3. Legge 63/1997, del 26 dicembre 1997, per migliorare il mercato del lavoro e promuovere le assunzioni

Nel quadro del dialogo sociale sulla situazione economica, nel 1996 è stato raggiunto un accordo interconfederale per la stabilità dell'occupazione. Questo accordo è stato raggiunto in un clima di alta disoccupazione, occupazione temporanea e rotazione del lavoro. I sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro hanno esortato il governo a prendere misure relative al suddetto accordo.

Nel suddetto contesto, le misure che sono state intraprese erano volte a promuovere l'assunzione permanente, favorire l'inserimento nel mercato del lavoro e la formazione teorica e pratica, specificare i presupposti per il ricorso all'assunzione temporanea, migliorare il quadro della protezione sociale per i lavoratori a tempo parziale, e dare maggiore importanza alla contrattazione collettiva.

Le misure adottate possono essere intese come misure di flessicurezza volte a ridurre la segmentazione, modernizzare la contrattazione collettiva e migliorare la formazione e l'occupabilità dei lavoratori.

3.1. Modifiche allo statuto dei lavoratori

In primo luogo, in relazione alla forma del contratto, stabilisce la necessità che i contratti permanenti, discontinui e di soccorso siano in forma scritta.

In secondo luogo, in relazione al contratto di tirocinio, si stabilisce il ruolo che ha la contrattazione collettiva in questo senso, chiarendo quali competenze ha ogni tipo di accordo.

Per quanto riguarda il contratto di formazione, il suo nome viene cambiato nel testo legale da contratto di apprendistato a contratto di formazione. Nell'ambito di questo contratto, il numero massimo di anni da assumere con questa modalità è ridotto a ventuno anni. Come nel caso del contratto di apprendistato, le competenze della contrattazione collettiva in questo senso sono specificate, rendendo chiaro quale tipo di accordo ha ogni competenza. La durata massima legale di questo tipo di contratto è ridotta a due anni. Si specifica anche che la remunerazione in questo contratto non può essere inferiore al salario minimo interprofessionale in proporzione al tempo lavorato. Infine, è stabilito che quando il datore di lavoro non rispetta i suoi obblighi in termini di formazione teorica, si presume che il contratto sia comune.

Nella disposizione relativa ai contratti a tempo parziale e di sollievo, viene eliminato il caso relativo ai lavoratori i cui servizi sono forniti per meno di dodici ore alla settimana.

In quinto luogo, specifica alcuni dei casi in cui si può ricorrere a contratti a tempo determinato, chiarendo che possono essere utilizzati per la realizzazione di un'opera o di un servizio con una propria autonomia e sostanzialità all'interno dell'attività dell'impresa e la cui esecuzione, sebbene limitata nel tempo, è in linea di principio di durata incerta. Si specifica il ruolo della contrattazione collettiva in questo settore e i poteri di ogni tipo di accordo. Regola anche il periodo massimo di riferimento entro il quale la durata massima di questo tipo di contratto può essere stabilita di comune accordo.

Per quanto riguarda la risoluzione del contratto di lavoro per cause oggettive, è previsto che il datore di lavoro provi la decisione di risoluzione per cause economiche, nel caso in cui ci sia una comprovata necessità di eliminare posti di lavoro per una delle ragioni indicate nell'articolo 51.1. Infine, si stabilisce che attraverso la contrattazione collettiva le procedure di informazione e controllo dei licenziamenti oggettivi possono essere articolate nell'area corrispondente.

3.2. Modifiche introdotte nella legge sulle agenzie di lavoro temporaneo

In relazione ai diritti dei lavoratori nell'impresa utilizzatrice, il ruolo della rappresentanza dei lavoratori nell'impresa utilizzatrice è stabilito nel caso dei lavoratori in trasferta.

4. Regio Decreto-legge 15/1998, del 27 novembre 1998, sulle misure urgenti per il miglioramento del mercato del lavoro in relazione al lavoro a tempo parziale e la promozione della sua stabilità

A seguito dell'accordo del 1998 sul lavoro a tempo parziale e la promozione della sua stabilità, il risultato del dialogo sociale tra il governo e i sindacati più rappresentativi sulla ricerca di miglioramenti nel mercato del lavoro e la nuova regolamentazione europea sul lavoro a tempo parziale, è diventato necessario adottare misure legislative per migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale.

Le misure adottate mirano a migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale, ad adattarsi alle normative europee, a garantire la parità di trattamento e la non discriminazione e l'accesso volontario al lavoro a tempo parziale. In questo caso è chiaro che la misura adottata è una misura di flexicurity volta a diversificare il lavoro a tempo parziale, migliorandone la regolamentazione.

Per quanto riguarda i contratti a tempo parziale, in primo luogo, viene specificata la percentuale al di sopra della quale un contratto è considerato concluso a tempo parziale.

In secondo luogo, stabilisce le norme che regolano i contratti a tempo parziale, come la necessità di formalizzarli per iscritto, le norme relative alla giornata lavorativa, l'impossibilità di fare straordinari come regola generale, le norme relative agli straordinari, la parità di diritti con i lavoratori a tempo pieno e le norme che regolano la conversione dei contratti. Si prevede anche il ruolo dei contratti collettivi, dando loro, per esempio, la possibilità di stabilire misure per facilitare l'accesso effettivo dei lavoratori a tempo parziale alla formazione professionale continua, al fine di promuovere la loro progressione di carriera e la mobilità.

In terzo luogo, sono stati aggiunti anche vari emendamenti relativi ai contratti di sollievo, come le percentuali tra cui la giornata lavorativa può essere ridotta per formalizzare questo tipo di contratto a tempo parziale. Prevede anche la compatibilità con la pensione che la Previdenza Sociale riconosce al lavoratore fino al raggiungimento dell'età generalmente stabilita nel Sistema di Previdenza Sociale per il diritto alla pensione di vecchiaia, con la fine del rapporto di lavoro quando il lavoratore raggiunge la suddetta età. Come per il contratto a tempo parziale, si regolamentano una serie di norme, in questo caso relative al contratto di sostituzione, come la necessità che la durata del contratto

sia uguale al tempo che resta al lavoratore sostituito per raggiungere l'età pensionabile o la possibilità di stipulare il contratto di sostituzione a tempo pieno o a tempo parziale. Per quanto riguarda il diritto all'informazione, il consiglio di fabbrica è autorizzato a ricevere informazioni sulla conclusione di nuovi contratti, con l'indicazione del numero di questi e delle modalità e dei tipi di contratto da utilizzare, compresi i contratti a tempo parziale, la prestazione di ore supplementari da parte dei lavoratori assunti a tempo parziale e i casi di subappalto.

IV. Le riforme del mercato del lavoro nel XXI secolo

1. Legge 12/2001, del 9 luglio, sulle misure urgenti per la riforma del mercato del lavoro

La Legge di Misure Urgenti del 2001 fu creata con lo scopo di favorire il raggiungimento di tutti quegli obiettivi che non erano stati raggiunti attraverso le precedenti riforme del lavoro, così come con l'intenzione di coprire i deficit che erano stati rilevati in alcuni aspetti del mercato del lavoro spagnolo.

Tuttavia, questa riforma non cerca solo di alleviare gli aspetti negativi, ma anche di mantenere e persino aumentare l'evoluzione positiva esistente in quel momento. In questo modo, la riforma in questione crea diverse politiche occupazionali volte a raggiungere condizioni di qualità e stabilità dell'occupazione, che si concretizzano nell'implementazione di nuovi regolamenti nell'area delle assunzioni e, in generale, nella sfera del lavoro nel suo complesso.

Al fine di rispettare le suddette disposizioni, il regolamento realizza una serie di riforme dello Statuto dei Lavoratori in relazione a diversi aspetti.

Possiamo evidenziare alcune delle modifiche al regime e ai tipi di contratti di lavoro. In particolare, si dovrebbe fare riferimento ai contratti di formazione in cui si stabilisce una maggiore proporzione di soggetti suscettibili di entrarvi, estendendo l'età massima, nonché rendendo più flessibile l'accesso a questo tipo di contratto per alcuni gruppi (per esempio, i disabili e gli stranieri). Un'altra delle misure da prendere in considerazione è quella legata ai contratti a tempo parziale, dato che alcuni elementi della loro configurazione giuridica vengono modificati allo scopo di promuoverli. In relazione a quanto sopra, le riforme sono anche stabilite per quanto riguarda i contratti

di sollievo al fine di promuovere il loro uso nella pratica e il miglioramento dell'occupazione.

Il regolamento di riforma cerca di rafforzare la protezione e le garanzie sia nei processi di successione aziendale che in quelli di subappalto e per raggiungere questo obiettivo stabilisce una serie di modifiche rispetto a entrambi gli istituti nel suo testo giuridico. Prova di quanto sopra, per esempio, è l'ampio sviluppo dell'articolo 44 ET sulla successione di società rispetto a quella precedentemente esistente. Così, la figura è definita, il regime è dettagliato, si aggiunge l'estensione di maggiori responsabilità alle imprese per una protezione più efficace dei diritti del lavoro e la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori a questo tipo di procedura è obbligatoria.

Tra le altre modifiche normative, si stabiliscono nuovi impegni nell'area della promozione dell'occupazione, insieme a misure di sicurezza sociale, e si apportano modifiche per quanto riguarda il congedo di maternità e paternità. In particolare, si interviene sulle situazioni di parto prematuro o sulla necessità di ricovero dopo il parto, come misura di tutela dei minori.

Infine, si dovrebbe fare riferimento all'abrogazione della misura per incoraggiare il pensionamento forzato per i lavoratori più anziani, prevista nella decima disposizione aggiuntiva della disposizione statutaria.

Considerando i vari aspetti che la legge cerca di aggredire, si può notare che si tratta di una riforma composta da varie linee strategiche di flessicurezza nell'ambito della flessicurezza del lavoro. Queste strategie sono, principalmente, quella di ridurre la segmentazione del lavoro, in quanto mira a promuovere la stabilità dell'occupazione e combina diverse misure per raggiungere questo fine, e quella di diversificare il lavoro a tempo parziale, cercando di incoraggiare l'uso di questo tipo di contratto per, ancora una volta, cercare di mantenere l'occupazione.

2. Legge 45/2002, del 12 dicembre, sulla riforma del sistema di protezione della disoccupazione e il miglioramento dell'occupabilità

La riforma del sistema di protezione contro la disoccupazione e il miglioramento dell'occupabilità è stata attuata in un contesto in cui questo tipo di misure era ampiamente richiesto, sia dalle esigenze comunitarie che dai principi fondamentali del nostro stesso sistema giuridico. Così, data la necessità di eseguire i dettami normativi, è stata creata questa legge,

con l'obiettivo di stabilire una serie di strumenti che permettano di concretizzarli e migliorare le condizioni del mercato del lavoro. Un mercato del lavoro che anche in certe occasioni non è in grado di riempire i posti vacanti a causa della mancanza di manodopera adeguatamente qualificata, nonostante l'esistenza di disoccupati che potrebbero essere assunti.

Il suddetto obiettivo di far rispettare la legalità in vigore in quel momento è strettamente legato all'esistenza di una richiesta di attuazione di una riforma delle indennità di disoccupazione come quella attuale. Questa riforma persegue una serie di obiettivi chiaramente definiti. Si tratta, in breve, di promuovere l'accesso al mercato del lavoro per le persone in cerca di lavoro, di migliorare le condizioni del mercato del lavoro, di correggere gli aspetti carenti del beneficio e di ampliare la gamma dei potenziali beneficiari.

La realizzazione di tutti gli obiettivi proposti nella presente riforma sono visualizzati attraverso l'istituzione di diverse misure specificamente progettate per l'adempimento degli obiettivi stabiliti in essi.

In primo luogo, per quanto riguarda il miglioramento dell'accesso al mercato del lavoro, il regolamento stabilisce misure come la creazione di un itinerario d'inserimento concepito e adattato al disoccupato o una regolamentazione del collocamento adeguato che offre maggiori garanzie a chi cerca lavoro. Rispetto a questa misura, bisogna dire che si prendono in considerazione le circostanze personali della persona, come la distanza tra il domicilio e l'occupazione offerta, con l'intenzione di non incorrere in obblighi irrealistici e dannosi, che possono portare alla rottura dell'impegno del disoccupato con l'Amministrazione.

In relazione a questo obiettivo, vale la pena sottolineare la possibilità offerta ai disoccupati di età superiore ai cinquantadue anni di combinare la ricezione del beneficio con lo svolgimento di un'attività lavorativa, promuovendo l'inserimento nel mercato del lavoro e permettendo a questo gruppo di accedere a pensioni più favorevoli per il momento della pensione.

Un'altra delle questioni da affrontare è il blocco delle misure volte a perfezionare le disfunzioni del beneficio. Per questo motivo, è necessario menzionare alcune importanti modifiche come l'accertamento dell'esistenza di una situazione assimilata all'iscrizione del lavoratore nel lasso di tempo temporaneo tra la cessazione del lavoro e l'inizio della prestazione -coincidenza per questo periodo- o lo sviluppo più dettagliato di ciò che si intende per reddito incompatibile con la protezione della disoccupazione di natura assistenziale.

Allo stesso modo, una riforma rilevante è la previsione di un sussidio di disoccupazione rivolto a quei casi in cui i lavoratori emigrati hanno prestato servizi per un periodo inferiore a un anno in paesi che non hanno un accordo con la Spagna, stabilendo l'alternativa che coloro che non rientrano in questa disposizione possono richiedere il cosiddetto reddito di inserimento attivo.

Infine, l'attuale riforma del lavoro prevede un'estensione del campo di applicazione del beneficio attraverso nuove disposizioni specifiche per gruppi come i lavoratori agricoli o i soci di lavoro cooperativo.

Per quanto riguarda la flexicurity, siamo di fronte ad una riforma che si costituisce e si evidenzia come una chiara strategia di intermediazione del lavoro, poiché è volta a promuovere la transizione al mercato del lavoro, attraverso l'istituzione di misure in cui l'Amministrazione stessa svolge un ruolo rilevante come garante di un sistema di prestazioni sufficiente di fronte a possibili situazioni di bisogno, ai sensi dell'art. 41 della Costituzione.

La strategia di intermediazione di questa riforma è accompagnata, a sua volta, da una chiara strategia di investimento nella protezione sociale, incanalando le risorse pubbliche nella promozione di una migliore copertura in linea con diverse misure specifiche volte a raggiungere un equilibrio positivo nell'occupazione a lungo termine nel paese.

3. Regio Decreto-legge 5/2006, del 9 giugno, sul miglioramento della crescita e dell'occupazione

L'attuale regolamento, che precede direttamente la crisi economica sofferta dal nostro paese, nasce in uno scenario di slancio economico e, quindi, di crescita del livello di occupazione e di diminuzione del tasso di disoccupazione. Fattori che, va notato, sono stati il risultato, tra gli altri, del flusso comunicativo che le parti sociali hanno mantenuto con sforzo e impegno durante gli anni precedenti, al fine di promuovere il miglioramento dell'ambiente di lavoro.

Ciononostante, i problemi relativi al flusso e alle condizioni del mercato del lavoro persistono e, di conseguenza, è necessario agire su questo tema. Così, già nel 2004, la Dichiarazione per il dialogo sociale sulla competitività, l'occupazione stabile e la coesione sociale esprimeva la preoccupazione degli attori sociali, così come del governo, riguardo al futuro del mercato del lavoro, poiché c'erano alti tassi di occupazione temporanea, c'era la necessità di aumentare i livelli di occupazione e,

inoltre, era necessaria la creazione e la promozione di nuove politiche attive del lavoro.

Dopo la suddetta dichiarazione, in un breve lasso di tempo, le parti sociali si sono incontrate di nuovo nel quadro del dialogo per firmare il cosiddetto Accordo per il miglioramento della crescita e dell'occupazione. Questo accordo mirava essenzialmente a raggiungere un equilibrio tra la competitività delle imprese e la stabilità dell'occupazione, cioè era una misura inequivocabile di flessicurezza del lavoro. L'equilibrio oggetto dell'accordo è stato previsto attraverso l'articolazione di tre blocchi di misure:

1. finalizzato alle politiche di promozione dei contratti a tempo indeterminato;
2. finalizzato a stabilire limiti all'uso abusivo dei contratti temporanei;
3. infine, un blocco finalizzato alla crescita dell'occupazione e alla protezione dei cittadini senza lavoro.

Il regio decreto legge qui trattato è il risultato dell'accordo e il suo scopo è quello di conformarsi con urgenza alle disposizioni in esso stabilite.

Pertanto, alla luce di quanto sopra e del contesto in cui viene attuato questo regolamento, l'obiettivo è quello di realizzare una riforma del lavoro con un focus su vari aspetti dell'occupazione che sono complessi da superare. Così, le aree di azione includono la promozione dell'occupazione permanente, la disparità tra contratti temporanei e permanenti, il mantenimento di un tasso di disoccupazione superiore a quello di altri paesi e la speciale vulnerabilità di gruppi come i giovani lavoratori, le donne e i disabili.

Per rendere efficaci gli obiettivi stabiliti, si determinano varie misure a questo scopo. Per quanto riguarda il primo di questi, le misure includono l'istituzione di un contributo di disoccupazione del datore di lavoro inferiore a quello esistente fino ad oggi per i contratti permanenti e l'abolizione della sovrattassa sui contributi di disoccupazione per i contratti temporanei stipulati con le agenzie di lavoro temporaneo. Va aggiunto che, tra le altre riforme dello Statuto dei lavoratori, viene abrogato il contratto temporaneo di inserimento e viene limitato il numero di contratti temporanei consecutivi che un'impresa può stipulare.

Molte delle misure, o la maggior parte di esse, avanzano nella ricerca e nella garanzia della protezione dei lavoratori. Alla luce di quanto sopra, possiamo evidenziare quelle relative alle operazioni di subappalto che si riflettono, per esempio, con l'istituzione di una nuova sezione

all'articolo 42 dell'ET, che prevede che in assenza di rappresentanti dei lavoratori nell'impresa subappaltata, i lavoratori dell'impresa subappaltata hanno il diritto di consultarsi sulla loro prestazione lavorativa chiamando i rappresentanti dei lavoratori che sono costituiti nell'impresa principale. In relazione alla tutela e all'inserimento di gruppi particolarmente colpiti dalle difficoltà di accesso al lavoro, possiamo notare nuove disposizioni normative, come l'introduzione della prima disposizione aggiuntiva relativa al contratto temporaneo per la promozione dell'occupazione delle persone con disabilità.

Infine, il regolamento stabilisce come misura di modernizzazione la creazione di un Piano Globale del Servizio Pubblico di Impiego che permette un coordinamento ottimale tra i servizi a livello regionale. E, oltre a ciò, la settima disposizione aggiuntiva concede alla Commissione Consultiva Nazionale dei Contratti Collettivi il potere di agire come un osservatorio della contrattazione collettiva, coprendo compiti di "informazione, studio, documentazione e diffusione".

Infine, possiamo concludere che la riforma del lavoro presentata sopra è essenzialmente una strategia per ridurre la segmentazione del lavoro, una strategia per migliorare l'intermediazione del lavoro e la protezione sociale, in linea con lo spirito della legge e i suoi sforzi per ridurre il lavoro temporaneo e la distruzione di posti di lavoro, e allo stesso tempo implementare politiche attive del lavoro e politiche di protezione delle condizioni di lavoro, che forniscono alla classe lavoratrice un maggior grado di sicurezza.

4. Legge 14/2009, dell'11 novembre, che regola il programma di protezione e inserimento della disoccupazione temporanea

A differenza di altre riforme del lavoro, quella attuale è nata in un contesto di piena crisi economica e, quindi, di alti tassi di disoccupazione. Di conseguenza, e data la situazione nazionale, gli obiettivi del regolamento erano basati, fondamentalmente, sull'attenuazione degli effetti della crisi.

Così, la gravità della recessione ha richiesto un investimento nell'articolazione delle politiche di occupazione per alleviare la situazione, così come un aumento delle risorse investite per coprire una forte domanda di sussidi e indennità di disoccupazione.

La legge viene promulgata, allo stesso tempo, con l'obiettivo di sostituire il Decreto Legge 10/2009, del 13 agosto e di rispettare le dispo-

sizioni della Risoluzione n. 14 approvata nel Congresso dei Deputati nel Dibattito sullo Stato della Nazione del 2009, attraverso l'estensione della protezione della disoccupazione, sottolineando quelle situazioni, sempre più comuni, di esaurimento sia del livello di prestazioni che di assistenza, senza che i lavoratori abbiano altre fonti di reddito se non quelle.

La riforma insiste, come le normative precedenti, sull'importanza che le persone in cerca di lavoro partecipino a un percorso di inserimento per poter tornare il prima possibile sul mercato del lavoro.

Nel quadro statale e delle comunità autonome, un'indennità straordinaria di disoccupazione è prevista per le persone iscritte come persone in cerca di lavoro che hanno esaurito i due livelli di disoccupazione e hanno meno di sessantacinque anni. I disoccupati che richiedono questo sussidio devono anche impegnarsi a seguire il suddetto itinerario di inserimento e non possono avere un reddito superiore al 75% del salario minimo attuale. La suddetta copertura di disoccupazione è lo strumento per eccellenza previsto da questa riforma e prevede la copertura dell'80% dell'IPREM per un massimo di 180 giorni. Il diritto al Programma non può essere generato più di una volta.

La gestione e il finanziamento del programma e del beneficio, in particolare, sono attribuiti al Servizio Pubblico per l'Impiego.

Infine, un'altra misura introdotta da questo regolamento che va sottolineata è l'eliminazione dei tempi di attesa per l'accesso alla protezione della disoccupazione, con il pagamento immediato delle prestazioni. In linea con questo, viene introdotta una nuova disposizione aggiuntiva nella Legge Generale sulla Sicurezza Sociale per promuovere l'uso di mezzi elettronici con l'Amministrazione, al fine di facilitare il trattamento e la gestione dei diversi benefici richiesti dai cittadini.

Una volta spiegato il contenuto e le aree di azione della riforma, è chiaro che si tratta di una misura basata su una forte strategia di protezione sociale che cerca di fornire copertura ai lavoratori attraverso l'attuazione di diverse politiche e, in questo caso specifico, strumenti per migliorare i livelli di occupazione di fronte a una grave recessione economica. Oltre a questo, c'è una strategia per migliorare gli investimenti e l'intermediazione del lavoro, principalmente attraverso l'attuazione del percorso di inserimento lavorativo e la promozione di politiche che incoraggiano la transizione dall'inattività all'occupazione.

5. Legge 35/2010, del 17 settembre, sulle misure urgenti per la riforma del mercato del lavoro

La legge di riforma del lavoro è stata creata nel contesto della crisi economica che sta frenando la crescita e sta colpendo tutti i paesi dell'UE e a livello internazionale. Se questo è vero, è anche vero che il rallentamento economico ha colpito alcuni paesi, tra cui la Spagna, con maggiore intensità. Questa ripercussione accentuata nel nostro paese potrebbe essere dovuta a diverse ragioni come strutture produttive inefficienti o, per quanto ci riguarda, le caratteristiche e le insufficienze del mercato del lavoro spagnolo che non sono state risolte dalle incessanti riforme del lavoro precedenti.

Il mercato del lavoro nel nostro paese è governato da alti tassi di occupazione temporanea, instabilità dell'occupazione, segmentazione e mismatch nell'uso delle diverse modalità contrattuali, la persistenza di situazioni di discriminazione e la breve portata delle politiche di reinserimento lavorativo dei servizi pubblici, che inequivocabilmente si traducono sia in periodi di crescita economica che in periodi di crisi di grande portata.

Con ciò, questo regolamento, nel quadro della Strategia dell'Economia Sostenibile, ha rilevato la necessità di agire al momento dei cambiamenti, determinando come alcuni dei principali obiettivi il mantenimento e la stabilità dell'occupazione, il rafforzamento della flessibilità interna delle imprese per evitare il ricorso a risoluzioni contrattuali, il rafforzamento della protezione sociale e la riduzione degli alti tassi di disoccupazione, soprattutto nei gruppi soggetti a situazioni di maggiore vulnerabilità. Come non potrebbe essere altrimenti, gli obiettivi proposti sono accompagnati da una serie di misure per raggiungerli.

In primo luogo, per quanto riguarda gli alti tassi di occupazione temporanea, sono previste misure come la riorganizzazione della regolamentazione del contratto per la promozione dell'assunzione a tempo indeterminato, ampliando la gamma dei possibili candidati e riducendo l'importo dell'indennità da pagare alle imprese in caso di risoluzione del contratto per le cause previste dagli articoli 51 e 52 dello Statuto dei lavoratori. Allo stesso tempo, si realizza una nuova redazione del licenziamento per cause oggettive con l'obiettivo di garantire la causalità nei casi di cessazione del rapporto di lavoro, aggiungendo questioni relative al preavviso, ai requisiti formali e alle violazioni per una

maggiore concretezza e chiarezza del regolamento, che escludono la possibilità di arbitrarietà nelle decisioni.

La riforma comprende anche una serie di misure volte a promuovere la flessibilità. A questo proposito, si dovrebbe fare riferimento, tra l'altro, alla modifica della regolamentazione dei trasferimenti collettivi, alle modifiche sostanziali delle condizioni di lavoro e alle sospensioni e riduzioni dell'orario di lavoro per motivi oggettivi.

Per quanto riguarda le prime due riforme, si dovrebbe fare riferimento all'istituzione di disposizioni legali in assenza di rappresentanza dei lavoratori e all'incoraggiamento dell'uso della risoluzione extragiudiziale delle controversie nel contesto di queste procedure.

Oltre a ciò, viene stabilita una riforma che aggiunge la misura della riduzione temporanea dell'orario di lavoro e incoraggia l'uso di questa misura di flessibilità per garantire la sicurezza del lavoro.

Il regolamento prevede una regolamentazione più completa della precedente per quanto riguarda le clausole di inapplicabilità salariale, rivolta a quelle situazioni in cui il regime salariale in vigore nell'azienda ha un impatto sulle aspettative di stabilità dell'impiego. Tutto questo, nel rispetto della volontà delle parti sociali espressa nei contratti collettivi, nonostante il fatto che questo tipo di disposizione non sia applicata in casi specifici per non incoraggiare la distruzione di posti di lavoro.

Un'altra delle principali misure della riforma è la promozione dell'occupazione per gruppi come i giovani, le donne, le persone con disabilità e i disoccupati, principalmente attraverso l'introduzione di una serie di bonus a favore dei contratti a tempo indeterminato. In particolare, nel caso dei giovani, si aggiunge come misura l'introduzione di miglioramenti nei contratti di formazione; a titolo di esempio, si aumenta il salario e si riconosce l'accesso alla disoccupazione.

Infine, si stabiliscono misure nell'area dell'intermediazione del lavoro, come la regolamentazione legale delle agenzie di lavoro, l'introduzione di cambiamenti nella regolamentazione delle agenzie di lavoro temporaneo o l'avvio di una collaborazione pubblico-privato nell'area dell'intermediazione.

L'attuale riforma, in termini di flexicurity, combina una varietà di strategie. Da un lato, ci sono misure per ridurre la segmentazione del lavoro, sulla falsariga di molte riforme precedenti, nel tentativo di alleviare gli effetti di un mercato del lavoro che è in gran parte governato dal lavoro temporaneo. D'altra parte, c'è una chiara strategia per promuovere la flessibilità nell'azienda, per esempio, non applicando clausole salariali.

Inoltre, si possono vedere azioni per promuovere l'intermediazione del lavoro e per promuovere la formazione e la produttività, dato che le riforme delle norme e delle politiche sull'occupazione sono realizzate con l'obiettivo di favorire la transizione al mercato del lavoro e si determinano incentivi per l'assunzione di giovani disoccupati.

Infine, c'è una componente di strategia di protezione sociale, dato che il regolamento mira a garantire una copertura e una maggiore sicurezza, per esempio, attraverso l'ipotesi di collaborazione con le imprese nei casi di riduzione temporanea dell'orario di lavoro, in modo che i lavoratori non perdano la capacità economica.

6. Regio Decreto-legge 7/2011, del 10 giugno, sulle misure urgenti per la riforma della contrattazione collettiva

La prossima grande riforma della nostra legislazione del lavoro riguarda il nostro sistema di contrattazione collettiva, che è stabilito, a livello giuridico, nello Statuto dei lavoratori. Un sistema di contrattazione collettiva che, dopo aver subito alcune riforme dalla sua configurazione iniziale nel 1980, è stato caratterizzato da una certa stabilità normativa e durabilità nel tempo, che non ha però impedito l'emergere di una serie di anomalie o inefficienze che hanno richiesto l'intervento del legislatore per essere superate.

Questo regolamento affronta la grande riforma del nostro sistema di contrattazione collettiva, concentrandosi su tre aree principali di elementi disfunzionali, vale a dire: da un lato, si intraprende la riforma della struttura della nostra contrattazione collettiva, caratterizzata da una marcata frammentazione dovuta all'esistenza di un gran numero di contratti collettivi scollegati, a cui va aggiunta una mancanza di struttura, un evidente disordine e una mancanza di disposizioni chiare sulla concomitanza dei contratti collettivi.

In secondo luogo, ci sono problemi legati ai soggetti negoziali e alle regole di legittimazione che devono rispettare. Le nuove realtà che emergono nei mercati del lavoro in termini di forme di organizzazione e ristrutturazione delle imprese e di decentralizzazione produttiva non trovano posto nelle regole classiche di legittimazione, che devono essere riformulate.

La terza grande area di riforma si è concentrata sul contenuto della contrattazione collettiva, l'agilità del suo adattamento al cambiamento delle circostanze e il raggiungimento di un reale dinamismo che per-

metta di negoziare nuove materie. Il modello spagnolo di contrattazione collettiva ha offerto una risposta lenta in termini di adattamento dei contenuti concordati alle circostanze successive delle imprese e/o dei settori economici, così che gli aggiustamenti non sono stati fatti attraverso misure di flessibilità interna – come gli aggiustamenti salariali o della giornata lavorativa – ma attraverso misure di flessibilità esterna, fondamentalmente attraverso la figura della risoluzione contrattuale. Inoltre, la configurazione normativa della durata dei contratti collettivi ha favorito una evidente mancanza di agilità e dinamismo nella contrattazione collettiva, poiché una volta denunciato l'accordo, data l'esistenza di una ultrattività senzalimiti di tempo, la contrattazione si prolungava nel tempo senza che fosse raggiunto alcun accordo, il che dava luogo a situazioni in cui il rinnovo dell'accordo era paralizzato.

In termini di flessicurezza e al fine di promuovere la flessibilità interna rispetto all'uso di strumenti di flessibilità esterna, viene riformata la configurazione dell'ultrattività, viene stabilito un periodo di preavviso per la risoluzione del contratto collettivo, così come un periodo per l'inizio delle negoziazioni e un termine massimo per la loro conclusione. Le misure includono il rafforzamento del ruolo della commissione paritetica del contratto collettivo, sia nella sua funzione tradizionale di garante dell'applicazione e dell'interpretazione del contratto, riconoscendo il suo intervento prima del deposito di una controversia in tribunale, sia nell'assunzione di nuovi ruoli come quello di rinegoziare o adattare il contratto alla realtà mutevole della produzione. Infine, a sostegno dell'adozione di misure di flessibilità interna negoziata, si sottolinea la riformulazione del ruolo della contrattazione collettiva nei casi di mobilità geografica collettiva e di modifica sostanziale delle condizioni di lavoro collettive.

7. Legge 3/2012 sulle misure urgenti per la riforma del mercato del lavoro

Questa è l'ultima grande riforma del diritto del lavoro spagnolo, motivata dalla crisi economica sofferta dalla Spagna dal 2008, una crisi globale che in Spagna ha rivelato l'inadeguatezza del modello di lavoro spagnolo. Essendo un'economia con un alto tasso di disoccupazione e di occupazione temporanea, la situazione economica ha rivelato problemi strutturali che hanno richiesto una grande riforma, dato che questi problemi hanno colpito le basi dello stesso modello di lavoro spagnolo.

L'obiettivo principale delle misure adottate è stato quello di affrontare la grave situazione economica, fornendo un orizzonte di certezza giuridica, pur garantendo la flessibilità delle imprese nella gestione, promuovendo la creazione di posti di lavoro e assicurando la stabilità dei posti di lavoro.

Le riforme attuate potrebbero essere intese come misure di flexicurity volte a ridurre la segmentazione, diversificare il lavoro a tempo parziale, migliorare la conciliazione della vita personale e familiare e la flessibilità interna.

7.1. Misure relative alla promozione dell'occupabilità dei lavoratori

In primo luogo, vengono introdotte modifiche nel quadro normativo delle agenzie di lavoro temporaneo, permettendo loro di agire come agenzie di collocamento, tra le altre modifiche.

Nell'ambito della formazione professionale, per esempio, sono state apportate una serie di modifiche al contratto di formazione e di apprendistato, come la riduzione dei contributi di sicurezza sociale per coloro che stipulano contratti di formazione e di apprendistato con disoccupati registrati presso gli uffici di collocamento. Anche la formazione professionale è stata riconosciuta come un diritto individuale, permettendo ai lavoratori di prendere un congedo pagato per scopi di formazione. In relazione al diritto alla formazione, si riconosce ai lavoratori il diritto alla formazione finalizzata all'adattamento ai cambiamenti del loro lavoro, quando questi cambiamenti avvengono.

È stato anche previsto che i servizi di collocamento forniscano ai lavoratori un conto di formazione associato al loro numero di affiliazione alla sicurezza sociale.

7.2. Misure relative alla promozione dei contratti a tempo indeterminato

La prima delle misure è quella di permettere alle aziende con meno di 50 lavoratori di stipulare contratti a tempo indeterminato per sostenere gli imprenditori, regolando questo tipo di contratto. Sono previsti incentivi fiscali per questo tipo di contratto.

In relazione ai contratti a tempo parziale, viene introdotta la possibilità di fare straordinari, includendoli nella base contributiva per gli imprevisti comuni.

Anche il regolamento che si riferisce al lavoro a domicilio è modificato, al fine di accogliere il lavoro a distanza con il suo regolamento corrispondente.

Infine, i bonus sono previsti per le imprese con meno di 50 lavoratori che trasformano i contratti di stage o di lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato o assumono a tempo indeterminato giovani disoccupati o persone con più di 45 anni.

7.3. Misure volte a incoraggiare la flessibilità interna all'azienda come misura alternativa alla distruzione di posti di lavoro

La prima delle misure da sottolineare è l'uso unitario del gruppo professionale nel sistema di classificazione professionale, eliminando i riferimenti alle categorie professionali.

Per quanto riguarda la modifica delle condizioni di lavoro, la distinzione tra modifiche sostanziali individuali e collettive è semplificata. Inoltre, la risoluzione del contratto da parte del lavoratore, con diritto al risarcimento, è resa possibile da una modifica sostanziale di vari aspetti del rapporto di lavoro, come le funzioni o l'ammontare del salario. La modifica delle condizioni previste dal contratto collettivo di lavoro viene reindirizzata in un altro articolo, allontanandole dalla modifica sostanziale delle condizioni di lavoro.

Per quanto riguarda la sospensione del contratto di lavoro per ragioni economiche, tecniche, organizzative o produttive, viene eliminato il requisito dell'autorizzazione amministrativa per la sua applicazione.

Per quanto riguarda la contrattazione collettiva, stabilisce la priorità del contratto collettivo aziendale su una serie di materie, anche se sono state previste regole sulla priorità di applicazione che sono lasciate alla contrattazione collettiva, regola lo sganciamento del contratto collettivo, prevedendo la possibilità di ricorrere in ultima istanza, in caso di mancato accordo, alla commissione consultiva nazionale sui contratti collettivi e regola l'ultrattività dei contratti.

7.4. Misure per promuovere l'efficienza del mercato del lavoro come elemento legato alla riduzione della dualità lavorativa

La prima delle misure da evidenziare in questa sezione è la riforma dei licenziamenti collettivi, in cui sono stati introdotti cambiamenti come la soppressione della previa autorizzazione amministrativa per effettuare questo tipo di licenziamenti. L'obbligo di effettuare un periodo di consultazione è mantenuto, ma non è necessario un accordo per procedere ai licenziamenti. Questo tipo di licenziamento è assi-

milato agli altri tipi di licenziamenti per quanto riguarda gli effetti della sua impugnazione e per quanto riguarda la sua qualificazione. Per quanto riguarda l'accreditamento delle cause, con la riforma, il regolamento si limita a delimitare le cause, eliminando i problemi introdotti dai regolamenti precedenti. La legge prevede l'obbligo di offrire ai lavoratori, in caso di licenziamenti di più di 50 lavoratori, piani di ricollocazione esterna.

In caso di licenziamenti ingiusti, l'indennità è regolata a 33 giorni per anno di servizio, con un massimo di 24 mensilità, essendo questa indennità applicabile ai contratti stipulati dopo l'entrata in vigore di questa legge.

Un'altra modifica introdotta è l'obbligo di pagare il salario di trasformazione solo nei casi di reintegrazione del lavoratore, sia quando il datore di lavoro sceglie questa opzione in caso di un licenziamento dichiarato ingiusto, sia come conseguenza della dichiarazione di nullità del licenziamento. Nel caso di licenziamenti ingiusti in cui il datore di lavoro opta per il risarcimento, non è necessario pagare il salario per il trattamento. A questo proposito, si introduce la possibilità che il datore di lavoro possa richiedere allo Stato la parte di tali salari che supera i 60 giorni.

8. Regio Decreto-legge 32/2021, del 28 dicembre, sulle misure urgenti per la riforma del lavoro, la garanzia della stabilità dell'occupazione e la trasformazione del mercato del lavoro

L'ultima grande riforma del mercato del lavoro spagnolo è avvenuta alla fine del 2021, frutto del dialogo sociale – Accordo Governo, UGT, CCOO, CEOE e CEPYME del 23 dicembre 2021 –, ed è dovuta sia alla necessità di affrontare la situazione aspetti problematici del mercato del lavoro spagnolo – instabilità del lavoro, alti tassi di lavoro temporaneo, dinamiche cicliche di creazione e distruzione di posti di lavoro legate alla stagionalità, difficile inserimento lavorativo per alcuni gruppi – così come il rispetto degli impegni che la Spagna ha assunto con l'Unione Europea nel quadro del piano di ripresa per Next Generation Europe. Ecco perché la riforma è stata attuata in quattro ambiti: 1) semplificazione dei contratti; 2) istituzione di un meccanismo per la flessibilità interna e la stabilità dell'occupazione; 3) modernizzazione della contrattazione collettiva; 4) modernizzazione degli appalti e dei subappalti.

8.1. La riforma della contrattazione collettiva

Dopo l'intervento legislativo del 2011 concentrato esclusivamente sulla contrattazione collettiva, e le significative modifiche apportate nel 2012, in quest'ultima riforma l'attenzione è stata nuovamente posta su diversi aspetti dell'autonomia collettiva. In tal senso, le regole per la concorrenza dei contratti sono state riformulate, in relazione alla priorità applicativa del contratto aziendale, per restituire al contratto di settore la prevalenza normativa in materia retributiva per evitare tecniche di svalutazione attraverso il contratto aziendale.

In secondo luogo, è stato modificato il regime di validità dell'ultraattività, abrogando l'ultraattività temporanea limitata a un anno imposta stabilita dalla riforma del 2012, a un'ultraattività a tempo indeterminato, tanto che dopo un anno dalla perdita di validità dell'accordo, ora non cessa più essere validi, fermo restando che "le parti devono sottoporsi alle procedure di mediazione disciplinate negli accordi interprofessionali a livello statale o regionale previsti dall'articolo 83 [Statuto dei Lavoratori], per risolvere efficacemente le difformità esistenti".

In terzo luogo, è stato individuato il contratto applicabile in ipotesi di appalto e subappalto, precisando che "il contratto collettivo applicabile alle imprese appaltatrici e subappaltatrici sarà quello del settore dell'attività svolta in appalto o subappaltatrice, indipendentemente dall'oggetto sociale o forma giuridica, salvo che non vi sia altro accordo settoriale applicabile secondo quanto previsto dal Titolo III" dello Statuto dei Lavoratori.

8.2. La riforma del sistema contrattuale spagnolo

Uno dei due principali assi riformisti è stato il nostro sistema contrattuale del lavoro con l'intento di risolvere il problema strutturale degli alti tassi di lavoro temporaneo attraverso diverse misure, come il rafforzamento della presunzione di indeterminatezza del contratto, una nuova riconfigurazione del contratto a tempo indeterminato, una maggiore esigenza di causalizzazione del lavoro interinale, semplificazione e riordino normativo del sistema contrattuale a tempo determinato, contribuzione in materia di lavoro temporaneo e riconfigurazione delle sanzioni in materia di contrattazione di lavoro.

L'azione centrale della riforma del lavoro nel ridurre il lavoro temporaneo, al fine di migliorare le condizioni di lavoro, si è concentrata,

da un lato, sulla semplificazione dei contratti temporanei, attraverso l'eliminazione del contratto di lavoro o di servizio; dall'altro, nel riordino della sua configurazione giuridica – soprattutto del contratto per circostanze produttive – e del contratto a tempo indeterminato rispetto al contratto a tempo determinato-discontinuo, per assorbire parte del contratto a tempo determinato finora articolato attraverso il contratto di lavoro abrogato o servizio; e, infine, in una nuova denominazione del precedente contratto transitorio in sostituzione del contratto.

8.3. L'impegno per la flessibilità interna

L'altro vettore riformista si è concentrato sul rafforzamento dei meccanismi di flessibilità interna rispetto ai meccanismi di flessibilità esterna. L'azione legislativa si è concentrata sulla riprogettazione dei fascicoli di regolamentazione del lavoro temporaneo (ERTE) e sulla creazione di una nuova formula di flessibilità denominata "Meccanismo RED per la flessibilità e la stabilizzazione dell'occupazione".

Per quanto riguarda le pratiche di regolamentazione del lavoro temporaneo, la riforma ha avuto un indubbio banco di prova nell'azione normativa su tale istituto operata durante la pandemia, tanto che la riforma ha proceduto incorporando alcune finalità strutturali e una vocazione alla permanenza delle previsioni messe in pratica. durante l'era COVID, con alcune riformulazioni di altre misure messe in atto in tale situazione data l'esperienza offerta dalla loro attuazione. È stata mantenuta la normativa preesistente, procedendo a dare trattamento unitario alle sospensioni contrattuali e alle riduzioni dell'orario di lavoro per ragioni economiche, tecniche, organizzative e produttive. In secondo luogo, sono previste la sospensione e la riduzione dell'orario di lavoro per cause di forza maggiore temporanea, con disposizioni uniche combinate con quanto previsto dall'articolo 51.7 dello Statuto dei Lavoratori. In terzo luogo, vengono individuati come caso di forza maggiore temporanea "gli impedimenti o le limitazioni alla normale attività della società che siano conseguenza di decisioni prese dall'autorità pubblica competente, comprese quelle dirette alla tutela della salute pubblica".

Senza dubbio, la novità più grande in termini di flessibilità interna si identifica con l'implementazione del "Meccanismo RED per la flessibilità e la stabilizzazione dell'occupazione", a cui è associato l'istituzione di una prestazione sociale "dal Meccanismo RED".

Il Meccanismo RED è uno strumento che consente alle imprese di richiedere misure di riduzione dell'orario di lavoro e di sospensione dei contratti di lavoro; concepito in due modalità, e cioè: a) ciclica, "quando si apprezza una situazione macroeconomica generale che consiglia l'adozione di ulteriori strumenti di stabilizzazione, della durata massima di un anno"; ovvero b) settoriale, "quando in un determinato settore o settori di attività si verificano cambiamenti permanenti che generano esigenze di riqualificazione e processi di transizione professionale dei lavoratori, con una durata massima iniziale di un anno e la possibilità di due proroghe di sei mesi ciascuna."

La configurazione di queste due modalità cerca di affrontare due possibili fenomeni che storicamente sono stati affrontati attraverso formule di flessibilità esterna (in particolare, risoluzioni di contratti di lavoro). La modalità ciclica sembra mirata ad affrontare situazioni difficili derivate da crisi economiche di marcata portata globale, mentre la modalità settoriale sembra contemplare situazioni vissute nella nostra storia passata e affrontate attraverso la riconversione industriale.

Siamo di fronte ad una riforma che fa un passo decisivo verso la flessibilità interna come strumento per risolvere i problemi del nostro mercato del lavoro.

Riferimenti bibliografici

- AA.VV., *Las reformas del derecho del trabajo en el contexto de la crisis económica. La reforma laboral de 2012*, ed. Tirant lo Blanch, 2012.
- AA.VV., "El modelo de flexiseguridad en el ordenamiento laboral español", *Revista Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, número monográfico, 2018.
- AA.VV., "Reforma del mercado de trabajo", *Revista Relaciones Laborales*, nn. 5-6, 1994.
- AA.VV., *Comentario a la reforma laboral de 2006*, ed. Thomson-Civitas, 2007.
- AA.VV., *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas flexibilizadoras de la relación laboral*, ed. CGPJ, 1998.
- AA.VV., *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*, ed. Comares, 2011.
- AA.VV., *La reforma laboral de 1997*, ed. Tirant lo Blanch, 1997.
- AA.VV., *La reforma laboral de 2001: análisis del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo*, ed. Aranzadi, 2001.
- AA.VV., *La Reforma Laboral de 2021. Estudio técnico de su régimen jurídico*, ed. Laborum, 2022.
- AA.VV., *La Reforma Laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, ed. Tirant lo Blanch, 2022.

- AA.VV., *La reforma laboral del año 2001 y el Acuerdo de Negociación Colectiva para el año 2002 (la ley 12/2001 y el ANC-2002)*, ed. Lex Nova, 2002.
- AA.VV., *La reforma laboral en la ley 35/2010*, ed. Tiran lo Blanch, 2010.
- BAYLOS GRAU, A. (dir.): *Reforma laboral de 1994*, ed. Universidad Castilla-La Mancha, 1996.
- CABEZA PEREIRO, J. y BALLESTER PASTOR, M.A., «La Estrategia Europea para el empleo 2020 y su repercusiones en el ámbito jurídico laboral español», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. 97, 2012.
- CAVAS MARTÍNEZ, F., «El Derecho Social ante la crisis», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n. 19, 2008.
- CAVAS MARTÍNEZ, F., *La reforma laboral de 2012 Análisis del Real Decreto-Ley 30/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, ed. Laborum, 2012.
- DE VAL TENA, A., «La política de empleo en la Unión Europea: De la Estrategia de Lisboa a la Estrategia “Europa 2020”», *Temas Laborales*, n. 106, 2010.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (coord.), *Negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, ed. Cinca, 2012.
- GALIANA MORENO, J.M.^a, «Algunos tópicos e incongruencias de las reformas del “mercado de trabajo”», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 161, 2014.
- GARCÍA MURCIA, J., «El derecho del trabajo en España: líneas de evolución y reformas recientes», *Revista de Justicia Laboral*, n. 53, 2013.
- GARCÍA MURCIA, J., «El Libro Verde europeo sobre el Derecho Laboral», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 126, nn. 1-2, 2007.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. JESÚS R. MERCADER UGUINA, J.R. (dirs.), *Reforma Laboral 2012*, Lex Nova, 2012.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. JESÚS R. MERCADER UGUINA, J.R. (dirs.), *La aplicación práctica de la reforma laboral. Un estudio de Ley 3/2012 y de los reales decretos-leyes 4/2013 y 5/2013*, ed. Lex Nova, 2013.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. JESÚS R. MERCADER UGUINA, J.R. (dirs.), *La reforma de la negociación colectiva Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio*, ed. Lex Nova, 2011.
- GOERLICH PESET, J.M. y BLASCO PELLICER, A. (coords.), *Trabajo, contrato y libertad: Estudios jurídicos en memoria de Ignacio Albiol*, ed. Universidad de Valencia, 2010.
- GOERLICH PESET, J.M., «Flexiseguridad y estabilidad en el empleo», *Revista Teoría y Derecho*, n. 4, 2008.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J., «Crítica a la flexiseguridad», *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 16, 2013.
- LANDA ZAPIRAÍN, J.P., *Estudios sobre la estrategia europea de la flexiseguridad: una aproximación crítica*, ed. Bomarzo, 2009.
- LUJÁN ALCARAZ, J., «Flexiseguridad», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n. 16, 2007.

- MARTÍN VALVERDE, A., *Derecho del trabajo y mercado de trabajo Evolución y reforma del ordenamiento laboral (1976-2019)*, ed. Tecnos, 2021.
- MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A., “El debate europeo sobre flexiguridad en el trabajo (reflexiones en torno al libro verde de la Comisión de las Comunidades Europeas)”, *Revista Lan Harremanak*, n. 16, 2007.
- MONEREO PÉREZ, J.L., “Estrategias de «ajuste», «reestructuración» y «flexibilidad laboral». Modelos normativos”, *Revista Tribuna Social*, n. 227, 2007.
- MONTÓYA MELGAR A y J. GARCÍA MURCIA, J. (dirs.), *Comentario a la reforma laboral de 2012*, ed. Civitas, 2012.
- MORENO VIDA, M.^a N., “El debate sobre la flexiguridad en Europa”, en Monereo Pérez, J. L. y Sánchez Montoya, J. E. (dirs.), *El derecho del trabajo y de la seguridad social ante la crisis económica*, ed. Comares, 2010.
- NAVARRO NIETO, F. y C. SÁEZ LARA, C., *La flexibilidad en la nueva relación de trabajo*, ed. CGPJ, 1998.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., “La flexiguridad: Una aproximación al estado actual de una política comunitaria de empleo”, en López Gandía, J. y Blasco Pelli- cer, A. (coords.), *Crisis de empresa y derecho del trabajo*, ed. Tirant lo Blanch, 2010.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER y VALDÉS DAL-RÉ, F. (dirs.), *La reforma laboral wde 2012 en materia de negociación colectiva*, ed. La Ley, 2012.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M. (dir.), *La reforma del mercado de trabajo y la Ley 35/2010*, ed. La Ley, 2010.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y VALDÉS DAL-RÉ, F., *La reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva*, ed. La Ley, 2013.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., “Flexiseguridad: el debate europeo en curso”, *Revista Relaciones Laborales*, Tomo I, 2007.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., “Las transiciones en el mercado de trabajo”, *Revista Relaciones Laborales*, Tomo I, 2010.
- ROJO TORRECILLA, E. (coord.), *Las reformas laborales de 1994 y 1997*, ed. Marcial Pons, 1998.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. (dir.), *La reforma laboral de 2006*, ed. Thomson-Aranzadi, 2006.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. y CARDENAL CARRO, M. (dirs), *La reforma del despido y del desempleo (Análisis del Real Decreto-Ley 5/2002)*, ed. Laborum, 2002.
- THIBAUT ARANDA, J. (dir.), *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho de Trabajo*, ed. La Ley, 2012.
- THIBAUT ARANDA, J. y JURADO SEGOVIA, A. (dir.), *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, ed. La Ley, 2023.
- VALDÉS DAL-RE, F. y LAHERA FORTÉZA, J., *La flexiseguridad laboral en España*, ed. Fundación Alternativas, 2010.
- VALDÉS DAL-RÉ, F., *La reforma del mercado laboral*, Lex Nova, Valladolid, 1994.

Temporary work from a psychological perspective: contextual conditions and individual dimensions related to well-being, job attitudes and employment outcomes

Chiara Consiglio, Sapienza Università di Roma

Gabriel Machado Paz, Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

Ana Claudia Souza Vazquez, Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

SUMMARY: This chapter aims to present the perspective of work and organizational psychology to the study of temporary employment with a twofold objective: 1. to examine the effects of temporary employment on individual's well-being and job attitudes in comparison with standard employment; 2. to emphasize the role of positive individual resources that may facilitate workers in dealing with conditions of work uncertainty and in promoting well-being and positive employment outcomes. A synthesis of the selected relevant literature on these topics will be proposed together with some suggestions for future research directions.

1. The impact of flexible forms of work on worker well-being and job attitudes: a comparison with permanent work

From a historical point of view, the global recession in 2008 had relevant consequences in terms of a rise in both unemployment and economic instability. Moreover, in the last decades, the increasing level of global competition, together with rapid technological development has exposed organizations to a higher need for flexibility, cost reduction and continuous structural and strategic changes.

In order to reduce unemployment rates and economic stagnation, many countries introduced structural labor reforms and policies aimed at reducing staffing costs, by easing rules related to hiring and firing conditions, as well as increasing more flexible work arrangements, such as temporary contracts, non-standard work hours and remote working.

Specifically, temporary employment is defined as “dependent employment of limited duration”, that includes a fixed termination date and may be mediated or not by temporary work agencies. Hence,

self-employment is not included in temporary work since it is differently regulated by law (De Cuyper, de Jong, De Witte, Isaksson, Rigotti & Shalk, 2008).

On one hand, organizations have undoubtedly benefited from the increasing adoption of these flexible and temporary forms of work (Kirk & Belovics, 2008; Galais & Moser, 2009).

However, on the other hand, these new types of work arrangements may have some critical implications for workers, such as perceived job insecurity and precariousness, frequent work changes, constant training requirements and necessary adaptability to different contexts (Boyce, Ryan, Imus, & Morgeson, 2007).

These conditions differ considerably from the stable or permanent worker hired with a Standard Employment Relationship (SER), who has substantial continuity regarding the work environment, activities and often perceived stability of future career development plans proposed by the organization. The recognized differences and the significant increase in temporary workforces ended up raising relevant questions and concerns regarding the well-being and job satisfaction of temporary and flexible workforce.

Psychological studies on temporary work have emphasized its negative consequences, in terms of lower levels of well-being and satisfaction as compared to permanent workers (e.g. Galais & Moser, 2009; Connelly & Gallagher, 2004; De Cuyper, Notelaers, & De Witte, 2009). Temporary workers are often more marginal within the organization, at higher risk of being stigmatized (Boyce et al., 2007) and often have fewer job resources available, such as autonomy, social support, training and career opportunities (Aronsson, et al. 2002; Connelly and Gallagher 2004), in comparison to permanent workers.

However, even if the literature on this topic is quite extensive and studies began over 30 years ago (Silla, Gracia & Peiró, 2005), the empirical evidence supporting lower levels of well-being and satisfaction among temporary workers remains inconclusive (De Cuyper et al., 2008; De Cuyper and De Witte, 2009).

Looking at the research data before the 2008 crisis, Silla, Gracia and Peiró (2005) mention the findings of Michael Quinlan, an Australian researcher. In a review of 188 articles between 1966 and 2002, Quinlan identified that 80% of the articles found adverse effects of job insecurity on participant's occupational health. In another theoretical review, Popov and Solov'eva (2019) pointed out that flexible worker forms,

when compared to permanent work, were related to a poorer quality of family life and decreased income. Other results suggest the opposite, such as the study by Green and Heywood (2011), did not find substantial differences in general life satisfaction between temporary and permanent workers.

Many studies have also compared the organizational commitment levels of temporary workers with those of permanent ones, finding mixed results (Connelly & Gallagher, 2004; Virtanen et al., 2005; De Cuyper & De Witte, 2006).

At least four different issues may explain these inconsistencies, namely the samples heterogeneity, the cross-sectional design, the moderating factors not taken into account and the need for research models specifically tailored for temporary workers (Green & Heywood, 2011; De Cuyper & De Witte, 2009).

First, we need to note that the so-called temporary worker's label comprises heterogeneous types of workers (e.g. workers with different contract duration, agency workers or workers hired by the company itself, seasonal workers and so on), which work under different conditions (Fauser, 2020; Van Aerden et al., 2016; Miller, 2020; Richardson, Wardale & Lord, 2019; De Cuyper & De Witte, 2009; Silla, et al., 2005).

In order to better investigate these differences, Van Aerden and colleagues (2016) explored the relationship between the quality of working conditions of European temporary workers (using data from the 2005 European Working Conditions Survey) and well-being. The authors identified five different types of flexible work, ranging from the SER-like (similar to a standard contract), the instrumental, the precarious unsustainable, the precarious intensive, to the portfolio jobs (which are similar to freelance workers) (for a complete review see Van Aerden et al., 2016). Lower levels of job satisfaction and physical and mental health were identified among all types of flexible workers, except for the SER-like group. In addition, they found a significantly less healthy conditions among the precarious workers in comparison to the portfolio workers (Van Aerden et al., 2016).

Another possible explanation for the inconsistent results could be related to methodological issues, such as the use of a cross-sectional design. Pirani and Salvini (2015) explored, with a longitudinal study among Italian workers, the effects of temporary work on health over time, and attested that the direction of the relationship between work and health goes from work to health and not the other way around.

They also found that the negative consequences of temporary work on health are not immediate, but increase over time (Pirani & Salvini, 2015). Moreover, it is important to follow temporary workers over time in order to identify the link between work trajectory/career and the health of temporary workers. Temporary workers often come from an unemployment or job loss condition whereas in other cases, the temporary work represents their first job. Therefore, these differences may affect the perceived well-being and life/job satisfaction in a positive or negative way (De Cuyper & De Witte, 2009).

Also, differences among various countries are very significant in influencing well-being, job insecurity and job attitudes of temporary workers, since they reflect normative, economic as well as cultural differences related to national regulations and legislation (De Cuyper et al., 2008).

For example, the drawbacks of temporary work may be related to the level of job mobility in the labor market, and to the employment guarantee system of the specific country (such as unemployment benefits or employment security measures). De Cuyper and De Witte (2009), for example, pointed out that temporary workers in Belgium have contractual guarantees and rights that are very similar to those guaranteed to permanent workers, a situation that differs from many other countries. This aspect was also mentioned by Green and Heywood (2011), since their sample was collected in England, which has different labor laws and wage compensations for flexible workers, compared to Southern Europe and other regions, which may explain the lack of differences found in comparison with permanent employees.

An innovative study, even if not specifically focused on temporary employment, analyzed the role played by differences at the country level (Probst & Jiang, 2017). From a multilevel perspective, the authors, comparing 19 European countries, identified country-level variables (in terms of flexibility and security of national employment policies) that may affect individual well-being (Probst & Jiang, 2017). In fact, a high level of “flexicurity” at the country level (i.e., high flexibility paired with high employment security policies) cannot only reduce, but even reverse the negative effects of cognitive job insecurity on well-being (job stress and affective job insecurity). On the other hand, low flexibility combined with low security seems to be the most negative conditions in terms of negative employee outcomes. Moreover, the combination of high security and low flexibility exacerbated the

negative effect of job insecurity, highlighting that higher flexibility in the labor market has a positive main effect, being correlated with lower job stress and lower affective job insecurity. This is probably due to the fact that higher job mobility is related to greater possibilities in finding new job opportunities, and therefore, is not negative in itself.

Moreover, Pirani and Salvini (2015) highlighted the role of gender differences, indicating that women are more affected by the negative consequences of temporary work as compared to men. This result is in line with Van Aerden et al. (2016), in which the negative effect of precarious work on mental and physical health was stronger among women than among men. Pirani and Salvini (2015) justified this finding by focusing on cultural issues related to the traditional division of domestic tasks and horizontal and vertical work segregation.

When comparing permanent and temporary samples a possible research bias may arise: using permanent work as the point of reference for temporary work makes the comparison asymmetrical. For example, workers' expectations in relation to job insecurity are different in the two groups (De Cuyper & De Witte, 2009): workers who choose a temporary work condition are likely aware that job insecurity is a work characteristic and may not see it as a detriment, as permanent workers do. Therefore, there is an emerging need to develop specific theories or models able to study temporary workers in a more contextualized way (De Cuyper & De Witte, 2009).

A contextualized approach to the study of temporary workers is one focused on the concept of dual commitment referring to a particular category of temporary workers, namely temporary agency workers. Since these workers interact and have exchanges with two different organizations (the agency that hires them and the client organization in which they work), they may develop a dual affective commitment (Liden et al., 2003). A recent study (Menatta, Consiglio, Borgogni & Moschera, 2021) applied the concept of dual commitment to Sinclair's configural commitment framework (Sinclair, et al., 2005). This study, conducted on a large sample of 7255 agency workers, identified 5 different organizational commitment profiles, based on their level of dual affective commitment (to the agency and to the client organization) and on their level of general continuance commitment. The profiles include the following: the Dually Free Agents, the Dually Involved, the Dually Allied, (Unilaterally) Client Allied and (Unilaterally) Agency Invested. Results demonstrated that workers

who are highly affectively committed to both the agency and the company (which likely correspond to the workers that voluntarily chose a temporary work condition) had the highest level of job satisfaction, whereas the Dually Free Agent profile and the (Unilaterally) Agency Invested (which are more instrumental) had the lowest (Menatta, et al., 2021). This study supported the value of developing a contextualized conceptualization able to take into account the specific attitudes experienced by temporary workers.

2. The role of personal resources in dealing with temporary work

In this section we will focus on the contributions that have emphasized the active role played by the individual in dealing with temporary and flexible work. In fact, within an unstable and flexible context, the ability of the individual to be employable and proactive in searching and taking advantage of different opportunities and work changes is crucial. This is in line with a more recent positive psychological approach, which values the pivotal role of personal resources that may help workers not only to adapt to but also to take advantage of uncertainty and work changes (van den Heuvel, Demerouti, Bakker & Schaufeli, 2010; Borgogni, Consiglio & Di Tecco, 2016). Therefore, it is important to consider the worker's desire to be employed in a temporary job as well as their level of employability (De Cuyper and De Witte, 2009).

In line with this suggestion, Silla, Gracia and Peiró (2005), starting from the previous work by Marler et al. (1998), identified a taxonomy of temporary workers based on the combination of two individual characteristics: employability level (as the perceived ability to find and maintain employment) and contract preference. They identified 4 groups: the Boundaryless (high employability and high preference for temporary contract), resembling the 'knowledge workers'; the Traditional (low employability and low preference for temporary contract) which accept temporary work for lack of alternatives, the Transitional (high employability and low preference for temporary contract), which may view temporary work as a 'stepping stone' towards a permanent job, and the Permanent Temporaries (low employability and high preference for temporary contract), which may be characterized by low economic pressure. The authors also compared these four groups with a group of permanent workers, in terms of life satisfaction, job insecur-

rity and well-being levels. The traditional group had the lowest level of life satisfaction and well-being. In addition, all four temporary worker groups showed higher job insecurity than the permanent worker group, and the traditional group had a higher job insecurity level than the boundaryless group (Silla, Gracia & Peiró, 2005).

Some authors have argued that “employability”, which has been contextualized as a personal resource, likely represents an alternative to job security for temporary workers (De Cuyper and De Witte, 2008). Specifically, since temporary work generates by definition, high levels of job insecurity and likely reduces opportunities for career development (Bonet, Cappelli, & Hamori, 2013), employability may counterbalance the lack of job stability by facilitating a sustainable employment for temporary workers (Forrier & Sels, 2003). In fact, employability may also be defined as “the capability to independently move within the labor market to realize potential through sustainable employment” (Hillage & Pollard 1998).

For this reason, it is important to understand how temporary workers’ employability can be enhanced and identify its individual and organizational antecedents.

The study by Plomp et al. (2019) investigated antecedents of employability in two samples of temporary and permanent workers. Starting from the assumption that job crafting (making proactive changes in one’s job tasks or relationships) is beneficial to employability, the article examined how temporary workers, in comparison with permanent employees, use job crafting to develop skills and competencies needed to become and stay employable. Job crafting is operationalized in four strategies, namely increasing structural job resources, increasing social job resources, increasing challenging job demands and decreasing hindering job demands. An interesting result was that among permanent and temporary workers, different job crafting strategies are related to perceived employability: among temporary workers, employability was positively related to increasing structural job resources (that means proactively seeking out new learning experiences and investing in professional development), whereas among permanent workers, employability was positively related to seeking challenges within the current job and negatively related to decreasing hindering job demands. Since temporary workers usually have less access to formal and informal training programs (Forrier & Sels, 2003), it is especially important for them to carry out proactive strategies and self-initiated behaviors to increase their employability.

On the other hand, temporary workers employability was also likely enhanced by contextual characteristics: among temporary agency workers, perceived support by the agency affected temporary workers' employability, also shaping the investments of the client companies in workers' development (Martini, Cavenago & Marafioti, 2021).

Personal resources are mainly individual characteristics related to a "control over circumstances" mindset that affects the way in which individuals afford difficulties and obstacles. One of the most valuable personal resources is self-efficacy, defined as the extent to which the individual feels confident in having the capabilities to successfully face specific events and circumstances of their work context (Bandura, 1997) which may make a difference in how individuals react to and face the actual challenges of the contemporary labor market, such as job search, job placement, job loss and career development in turbulent working conditions.

Borgogni, Consiglio and Di Tecco (2016) emphasized the positive side of temporary work by highlighting what makes temporary workers satisfied with their temporary job. Their study attested, among temporary agency workers, the role of self-efficacy in promoting a more positive perception of temporary work and in turn, career enhancing opportunities (networking and information seeking behaviors) and satisfaction with the temporary employment. On the other hand, an internal locus of control was also directly associated with satisfaction, but in a different way. Although both characteristics are related to perceived control of the environment, only self-efficacy likely plays a dynamic role in activating behaviors that foster learning and development. Moreover, the relationship between self-efficacy and work satisfaction is fully mediated by the perception of situational opportunities and career-enhancing strategies (Borgogni, et al., 2016).

The concept of career enhancing strategies may be partly related to what Akkermans et al. (2013) call career competencies, which comprises the broadening and activation of networks (networking) as well as the planning, developing and executing actions aimed at career "progression" and goal achievement. These results can also be interpreted in the light of Hobfoll's Theory of Resource Conservation (COR) (1989), theorizing that overlapping resources end up reinforcing each other and their positive effects: the so-called phenomenon of resources "caravan" (Xanthopoulou et al., 2007). All in all, temporary workers, if equipped with strong personal resources, may identify and value the

positive features of temporary work and proactively create, within this context, their own opportunities for learning and development. In turbulent and uncertain conditions, the contribution of individuals' beliefs, motivation and proactivity are decisive in shaping the meaning of the work context and their own careers.

3. Conclusions and suggestions for future research

By reviewing the literature, at a glance, it seems that flexible and temporary work are harmful to workers' well-being and satisfaction. This is quite worrying since this population is an ever-increasing portion of workers in the current labor market.

However, after taking a closer look, this likely happens only under certain conditions. It is not only the type of (permanent/temporary) contract that can make a difference, but also the quality of employment in terms of job characteristics (existing job resources and job demands), and the macro-level condition to which workers are exposed. Despite the similarities between different countries, it is essential to understand the composite picture of flexible and temporary work, considering the existing cultural, legal and economic conditions that may emphasize or reduce the drawbacks and advantages of temporary work. Future studies should systematically investigate differences and similarities in working conditions and outcomes among countries, sectors and types of temporary workers.

As well, individual characteristics are very important. Among these, the voluntary choice for a temporary work condition is decisive, together with the level of personal resources that enable the worker to manage instability and change by shaping the perceptions of the temporary work itself and the likelihood of taking advantage of the opportunities for learning and development offered by a changing environment.

Moreover, theoretical aspects need to be taken into account. Given the impressive growth of flexible work forms, the emerging need is to develop specific concepts and models for temporary workers, without considering them as deviations from the standard permanent worker. Moreover, methodological issues are important to better clarify the picture of temporary work. For example, developing longitudinal studies may help to identify relationships among temporary work and its outcomes over time, to better understand specific processes and trajectories of temporary workers able to explain employment and well-being outcomes.

Future studies could explore the effect of personal resources over time and on other positive employment outcomes, such as employability, career success and remuneration. Furthermore, more complex models should be tested to verify the effect of potential antecedents and moderators, taking into account the interaction between contextual and individual variables, in order to outline a more complete and clearer picture of the psychological processes and dynamics involved in temporary work.

Focus on: studies on temporary workers in Italy and Brazil

Comparing how scientific production focused on temporary employment is useful to identify trends and differences between Italy and Brazil. By reviewing the literature, we noticed the absence of scientific articles focused on the career development of temporary workers in Latin American countries, even if in this region, many countries have gone through substantial labor reforms and economic measures to encourage work flexibility. In contrast, of the nine articles found with this focus, eight studies were carried out in Europe, and four in Italy. In Italy, the topics investigated were the following: the understanding of individual resources' role in satisfaction and career development behaviors (Borgogni, et al, 2016), the perception of the flexibility concept among workers (Guglielmi, Chiesa & Mazzetti, 2016), career types as well as their impact on employability and career success (Lo Presti, Pluviano & Briscoe, 2018) and finally, the understanding of temporary work agencies contributions in the trajectories of flexible workers and temporary work agency evolution (Barbieri & Cutuli, 2018; Consiglio & Moschera, 2016). In the Brazilian context, the flexible work articles identified were mainly related to the issue of precarious workforces (Araújo, 2007; Costa, 2007, Filgueiras, Lima & Souza, 2019; Guimarães Junior and Silva, 2020; Silva, 2017; Silva, 2018). Studies were mostly theoretical or conducted with qualitative methodology and mainly explored the construction and historical reassembly of Brazilian labor reforms (Araújo, 2007; Costa, 2007, Filgueiras, Lima & Souza, 2019; Silva, 2017; Silva, 2018) or the perspective and vision of workers in temporary settings (Guimarães Junior e Silva, 2020).

The methodological differences between Brazilian and Italian research are remarkable, considering that among the articles highlighted by the authors, there were no quantitative articles among the Brazilian studies, whereas in Italy, there were both qualitative and quantitative studies. However, the scope of temporary work in Brazil is growing. Filgueiras et al. (2019) claims that the percentage of temporary workers in Brazil represented 4.5% of the Brazilian workforce in 2018 and 2020, considering the pandemic scenario imposed by Covid-19. According to the Brazilian Association In Temporary Work (Asserttem), there was a further increase of 28% in the percentage of employees hired with a temporary contract, reaching close to 1.9 million temporary vacancies occupied in 2020.

Pirani & Salvini, (2015) claim that Italy recorded the highest labor advancement through temporary contracts in Europe during the 1997 and 2008 period (OECD data) and involved mostly young workers. Temporary employment is still growing, however, in Italy with the pandemic crisis, many temporary employment positions were lost, particularly in the first wave of Covid-19.

All in all, to our knowledge, no studies have compared workers from the two countries on the same variables, therefore it will be interesting to develop a cross-cultural study able to compare the main features and differences of temporary work in the two countries.

References

- ALBUQUERQUE, A., & GENNARI, A. (2012). Globalização E Reconfigurações Do Mercado De Trabalho Em Portugal e No Brasil. *Revista Brasileira De Ciências SOCIAIS* – Vol. 27 n° 79 junho/2012, 65-70 <https://doi.org/10.1590/S0102-69092012000200005>
- AKKERMANS, J., SCHAUFELI, W.B., BRENNINKMEIJER, V., & BLONK, R.W.B. (2013). The role of career competencies in the Job Demands—Resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 356-366. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.011>
- ARONSSON, G., GUSTAFSSON, K., & DALLNER, M. (2002). Work environment and health in different types of temporary jobs. *European journal of work and organizational psychology*, 11(2), 151-175. <https://doi.org/10.1080/13594320143000898>
- BANDURA, A. (1997). The anatomy of stages of change. *American journal of health promotion: AJHP*, 12(1), 8-10. DOI: 10.4278/0890-1171-12.1.8
- BARBIERI, P., & CUTULI, G. (2018). Dual Labour Market Intermediaries in Italy: How to Lay off “Lemons” — Thereby Creating a Problem of Adverse Selection. *De Economist (Netherlands)*, 166(4), 477-502 . <https://doi.org/10.1007/s10645-018-9324-0>
- BONET, R., CAPPELLI, P., & HAMORI, M. (2013). Labor market intermediaries and the new paradigm for human resources. *Academy of Management Annals*, 7(1), 341-392, <https://doi.org/10.5465/19416520.2013.774213>
- BORGOGNI, L., CONSIGLIO, C., & DI TECCO, C. (2016). Temporary Workers’ Satisfaction: The Role of Personal Beliefs. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 86-98. <https://doi.org/10.1177/1069072714565105><https://doi.org/10.1177/1069072714565105>
- BOYCE, A.S., RYAN, A.M., IMUS, A.L., & MORGESON, F.P. (2007). Temporary Worker, Permanent Loser? A Model of the Stigmatization, *Journal of Management*, 33(1), 5-29, DOI: 10.1177/0149206306296575
- BYOUNG-HOO, L., & FRENKEL, S.J. (2004). Divided workers: social relations between contract and regular workers in a Korean auto company. *Work, Employment and Society*, 18(3), 507-530. <https://doi.org/10.1177/0950017004045548>

- CONNELLY, C.E., & GALLAGHER, D.G. (2004). Emerging trends in contingent work research. *Journal of management*, 30(6), 959-983. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.008>
- CONSIGLIO, S., & MOSCHERA, L. (2016). *Le Agenzie per il lavoro e i lavoratori in somministrazione dopo il "Jobs Act"*. Un'indagine nazionale. FrancoAngeli.
- COSTA, M.D.S. (2007) *Relações de trabalho e regimes de emprego no Canadá e no Brasil: um estudo comparativo* Artigos. *RAE electron*. 6 (2), 2007, 6(2), 0-0 <https://doi.org/10.1590/S1676-56482007000200006>
- DE CUYPER, N., & DE WITTE, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: a psychological contract perspective. *Journal of occupational and organizational psychology*, 79(3), 395-409. <https://doi.org/10.1348/096317905X53660>
- DE CUYPER, N., DE JONG, J., DE WITTE, H., ISAKSSON, K., RIGOTTI, T., & SCHALK, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10(1), 25-51. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00221.x>
- DE CUYPER, N., & DE WITTE, H. (2009). Temporary employment: Associations with employees' attitudes, well-being and behaviour. A review of Belgian research. *Psychologica Belgica*, 49(4), 249-273. <https://doi.org/10.5334/pb-49-4-249>
- DE CUYPER, N., NOTELAERS, G., & DE WITTE, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of occupational health psychology*, 14(2), 193-205, <https://doi.org/10.1037/a0014603>
- FAUSER, S. (2020). Career trajectories and cumulative wages: The case of temporary employment. *Research in Social Stratification and Mobility*, 69, 100529 <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100529>
- FILGUEIRAS, V.A. , LIMA, U.M. & SOUZA, I.F. (2019) Os Impactos Jurídicos, Econômicos E Sociais Das Reformas Trabalhistas. *Caderno CRH*, Salvador, 32(86),231-251, Maio/Ago. doi: 10.9771/ccrh.v32i86.30731
- FORRIER, A., & SELS, L. (2003). Temporary employment and employability: Training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium. *Work, employment and society*, 17(4), 641-666. <https://doi.org/10.1177/0950017003174003>
- FUGATE, M., KINICKI, A.J. & ASHFORTH, B.E. (2004) Employability: A Psycho-Social Construct, Its Dimensions, and Applications. *Journal of Vocational Behavior* 65(1), 14-38. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.005
- GALAIS, N., & MOSER, K. (2009). Organizational commitment and the well-being of temporary agency workers: A longitudinal study. *Human Relations*, 62(4), 589-620. <https://doi.org/10.1177/0018726708101991>
- GALAIS, N., & MOSER, K. (2018). Temporary agency workers stepping into a permanent position: social skills matter. *Employee Relations*, 40(1), 124-138. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2016-0158>

- GREEN, C.P., & HEYWOOD, J.S. (2011). Flexible contracts and subjective well-being. *Economic Inquiry*, 49(3), 716-729. <https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.2010.00291.x>
- GUGLIELMI, D., CHIESA, R., & MAZZETTI, G. (2016). "If it is dreamable it is doable": the role of desired job flexibility in imagining the future. *Education + Training*, 58(3), 298-312. <https://doi.org/10.1108/ET-06-2015-0053>
- GUIMARÃES JUNIOR, S.D.G. & SILVA, E.B. (2020). A "reforma" trabalhista brasileira em questão: Reflexões contemporâneas em contexto de precarização social do trabalho. *Farol – Revista de estudos organizacionais e sociedade*, 7(18), 117-163. <https://doi.org/10.25113/farol.v7i18.5503>
- HILLAGE, J., & POLLARD, E. (1998). Employability: developing a framework for policy analysis. Research report, 85, [Department for Education and Employment]
- HOBFOLL, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- KIRK, J.J., & BELOVICS, R. (2008). A look into the temporary employment industry and its workers. *Journal of employment counseling*, 45(3), 131-142. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2008.tb00052.x>
- KOEN, J., KLEHE, U.C., VAN VIANEN, A.E.M., ZIKIC, J., & NAUTA, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126-139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.004>
- LIDEN, R.C., WAYNE, S.J., KRAIMER, M.L., & SPARROWE, R.T. (2003). The dual commitments of contingent workers: An examination of contingents' commitment to the agency and the organization. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 609-625. <https://doi.org/10.1002/job.208>
- LOCIKS DE ARAÚJO, C.M. (2010). Globalização E Transformações No Direito Do Trabalho No Brasil. *Revista Dos Estudantes De Direito Da Universidade De Brasília*, (6). Recuperado de <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/20430>
- LO PRESTI, A., PLUVIANO, S., & BRISCOE, J.P. (2018). Are freelancers a breed apart? The role of protean and boundaryless career attitudes in employability and career success. *Human Resource Management Journal*, 28(3), 427-442. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12188>
- MARLER, JANET H., MILKOVICH, GEORGE T., & BARRINGER, MELISSA W., "Boundaryless Organizations and Boundaryless Careers: A NewMarket for High-Skilled Temporary Work" (1998). CAHRS Working Paper Series. Paper 114. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/114>
- MARTINI, M., CAVENAGO, D., & MARAFIOTI, E. (2021). Exploring types, drivers and outcomes of social e-HRM. *EMPLOYEE RELATIONS*, 43(3), 788-806, <https://dx.doi.org/10.1108/ER-10-2019-0404>

- MENATTA, P., CONSIGLIO, C., BORGOGNI, L., & MOSCHERA, L. (2021). Dual commitment profiles and job satisfaction among temporary agency workers. *Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1111/apps.12333>
- MILLER, P. (2020). Freelance workers—experiencing a career outside an organization. *Qualitative Sociology Review*, 16(4), 90-104. <https://doi.org/10.18778/1733-8077.16.4.06>
- PIRANI, E., & SALVINI, S. (2015). Is temporary employment damaging to health? A longitudinal study on Italian workers. *Social Science and Medicine*, 124, 121-131. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2014.11.033>
- POPOV, A.V., & SOLOV'eva T.S. (2019). Analyzing and classifying the implications of employment precarization: individual, organizational and social levels. *Ekonomicheskie i Sotsialnye Peremeny*, 12(6), 182-196A. <https://doi.org/10.15838/esc.2019.6.66.10>
- PLOMP, J., TIMS, M., KHAPOVA, S.N., JANSEN, P.G.W., & BAKKER, A.B. (2019). Psychological safety, job crafting, and employability. A comparison between permanent and temporary workers. *Frontiers in Psychology*, 10(974), 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00974>
- PROBST, T.M., & JIANG, L. (2017). European flexicurity policies: Multilevel effects on employee psychosocial reactions to job insecurity. *Safety Science*, 100 (Part A), 83-90. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.03.010>
- RICHARDSON, J., WARDALE, D., & LORD, L. (2019). The 'double-edged sword' of a sessional academic career. *Higher Education Research & Development*, 38(3), 623-637. <https://doi.org/10.1080/07294360.2018.1545749>
- SILLA, I., GRACIA, F.J., & PEIRÓ, J.M. (2005). Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26(1), 89-117. <https://doi.org/10.1177/0143831X05049404>
- SILVA, B.S. (2017) Entre a Ameaça, O Risco e o Trabalho: Breve Estudo Sobre o Contrato de Trabalho Temporário no Brasil Seminário. *Fespsp 2017 – Incertezas Do Trabalho – 02 A 05 De Outubro De 2017, GT 17 – TRABALHO E TRABALHADORES*
- SILVA, M.A. da. (2018). Brasil: a resistência dos trabalhadores à “reforma” trabalhista. In: CONFERÊNCIA INTERNACIONAL GREVES E CONFLITOS SOCIAIS, 4., 2018, São Paulo. Grupos de Trabalho [...]. São Paulo: IASSC, 2018. Disponível em: http://www.iassc2018.sinteseeventos.com.br/simpósio/view?ID_SIMPOSIO=5.
- SINCLAIR, R.R., TUCKER, J.S., CULLEN, J.C., & WRIGHT, C. (2005). Performance differences among four organizational commitment profiles. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1280-1287. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1280>
- VAN AERDEN, K., PUIG-BARRACHINA, V., BOSMANS, K., & VANROELEN, C. (2016). How does employment quality relate to health and job satisfaction in Europe? A typological approach. *Social Science and Medicine*, 158, 132-140 <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.04.017>

- VAN DEN HEUVEL, M., DEMEROUTI, E., BAKKER, A.B., & SCHAUFELI, W.B. (2010). Personal resources and work engagement in the face of change. In J. Houdmont & S. Leka (Eds.), *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice*, Vol. 1, pp. 124-150, <https://doi.org/10.1002/9780470661550.ch7>
- VIRTANEN, M., KIVIMÄKI, M., JOENSUU, M., VIRTANEN, P., ELOVAINIO, M., & VAHTERA, J. (2005). Temporary employment and health: a review. *International journal of epidemiology*, 34(3), 610-622. <https://doi.org/10.1093/ije/dyi024>
- XANTHOPOULOU, D., BAKKER, A.B., DEMEROUTI, E., & SCHAUFELI, W.B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>

Biografie autori

Dario Calderara è Ricercatore a tempo determinato presso il Dipartimento di Scienze Giuridiche, Sapienza Università di Roma.

Roberta Rainone è Dottoressa di ricerca presso il Dipartimento di Scienze Giuridiche, Sapienza Università di Roma.

Juan Pablo Mugnolo Doctor en Derecho (Universidad de Granada). Profesor regular adjunto de la Facultad de Derecho (UBA) y Subdirector del Departamento de Derecho del Trabajo y la Seg. Socia. Profesor en la Universidad de San Andrés.

Lucas Caparrós Abogado. Especialista en Derecho del Trabajo (Universidad de Buenos Aires y Universidad de Salamanca). Docente de la Facultad de Derecho (UBA). Coordinador de la Delegación Argentina de la Sección de Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Eliana dos Santos Alves Nogueira Dottoressa in Diritto del Lavoro presso Sapienza Università di Roma (Roma/Italia). Master presso la *Faculdade de História, Direito e Serviço Social* presso l'*Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho"* (FCHS/UNESP/Campus Franca-SP), Prof.ssa di Diritto Processuale del Lavoro presso *FFCHS/UNESP (Campus Franca-SP)*. Capogruppo e ricercatrice del Gruppo di Ricerca (CNPq) "Nucleo di Ricerca e Osservatorio Giuridico (Ri)pensando il Lavoro Contemporaneo" presso la *FCHS/UNESP/Campus Franca-SP*. Giudice del Lavoro del Tribunale Regionale del Lavoro 15 (Campinas-SP).

Gislene Aparecida Sanches Dottoressa in Diritto del Lavoro presso Sapienza Università di Roma (Roma/Italia). Master in Diritto del Lavoro presso la Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FADUSP). Giudice del Lavoro del Tribunale Regionale del Lavoro 15 (Campinas-SP).

Victor Hugo de Almeida Dottore in Diritto del Lavoro presso la *Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FADUSP)*. Master presso la *Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLR/USP)*. Professore di Diritto del Lavoro presso la *Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" (FCHS/UNESP/Campus Franca-SP)*. Capogruppo e ricercatore del Gruppo di Ricerca (CNPq) "Nucleo di Ricerca e Osservatorio Giuridico: (Ri)pensando il Lavoro Contemporaneo" della FCHS/UNESP/Campus Franca-SP.

Juan Gil Plana, Professore Associato, Università Complutense di Madrid.

Chiara Consiglio, Psicologa, Phd, Professoressa Associata di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni presso il Dipartimento di Psicologia, Sapienza Università di Roma

Gabriel Machado Paz, Psychologist, Master in Psychology and Health. Researcher of the Positive Organizational and Work Psychology Research Center at the Federal University of Health Sciences of Porto Alegre (UFCSPA) and current HR Professional in the private sector.

Ana Claudia Souza Vazquez, Psychologist, PhD in Administration. Professor, PQ2/CNPq Productivity researcher, coordinator of the Positive Organizational and Work Psychology Research Center and current Dean of People Management at the Federal University of Health Sciences of Porto Alegre (UFCSPA).

CONSIGLIO SCIENTIFICO-EDITORIALE
SAPIENZA UNIVERSITÀ EDITRICE

Presidente

AUGUSTO ROCA DE AMICIS

Membri

MARCELLO ARCA

ORAZIO CARPENZANO

MARIANNA FERRARA

CRISTINA LIMATOLA

ENRICO ROGORA

FRANCESCO SAITTO

Opera sottoposta a peer review. Il Consiglio scientifico-editoriale, anche attraverso i comitati scientifici di serie, assicura una valutazione trasparente e indipendente delle opere sottoponendole in forma anonima a due valutatori ignoti agli autori e ai curatori. Per ulteriori dettagli si rinvia al sito: www.editricesapienza.it

This work has been subjected to a peer review. The Scientific-editorial Board, also through the scientific committees of series, ensures a transparent and independent evaluation of the works by subjecting them anonymously to two reviewers, unknown to the authors and editors. For further details please visit the website: www.editricesapienza.it

COLLANA STUDI E RICERCHE

Per informazioni sui volumi precedenti della collana, consultare il sito:
www.editricesapienza.it | *For information on the previous volumes included
in the series, please visit the following website: www.editricesapienza.it*

135. Parola al testo
Percorsi interdisciplinari di critica del testo
*a cura di Olena Igorivna Davydova, Aliza Fiorentino, Giulia Lucchesi,
Simone Musciconico, Mariangela Palombo*
136. Stilistica e letterature del mondo in lingua inglese
nella didattica dei licei italiani
Isabella Marinaro
137. Adaptation as a Transmedial Process
Theories and Practices
edited by Mimmo Cangiano, Filippo Luca Sambugaro
138. Centri storici, digitalizzazione e restauro
Applicazioni e ultime normative della Carta del Rischio
*Donatella Fiorani, Marta Acierno, Adalgisa Donatelli, Annarita Martello,
Silvia Cutarelli*
139. The Quest for the Primordial
An Inquiry into the Nationalist Rhetoric of Contemporary Japan
Elisa Vitali
140. Le culture e le letterature ispanoamericane nella scuola italiana
a cura di Adele Villani e Francesco Caracci
141. Percorsi in Civiltà dell'Asia e dell'Africa III
Quaderni di studi dottorali alla Sapienza
a cura di Mario Prayer
142. The COVID-19 Pandemic in Asia and Africa
Societal Implications, Narratives on Media, Political Issues
edited by Giorgio Milanetti, Marina Miranda, Marina Morbiducci
Volume I – Culture, Art, Media
143. The COVID-19 Pandemic in Asia and Africa
Societal Implications, Narratives on Media, Political Issues
edited by Giorgio Milanetti, Marina Miranda, Marina Morbiducci
Volume II – Society and Institutions
144. La Bukowina e la "letteratura etnografica" di lingua tedesca
Giulia Fanetti
145. Stability and flexibility in Labour Law reforms. Europe and Latin America
edited by Stefano Bellomo, Domenico Mezzacapo, Fabrizio Ferraro

L'opera raccoglie i prodotti scientifici realizzati nell'ambito del progetto di ricerca "Stability and flexibility in Labour Law reforms. Europe and Latin America", proposto da Professori e ricercatori della Sapienza con il contributo di studiosi provenienti da diversi Paesi europei e latino-americani. L'obiettivo preminente dell'opera è quello di indagare le trasformazioni sociali e organizzative che hanno interessato tanto gli equilibri interni quanto esterni al rapporto di lavoro sino a giungere a modificare gli stessi tratti caratterizzanti il mercato del lavoro. La struttura dell'opera riflette i percorsi di ricerca sviluppati al fine di raggiungere i risultati del progetto. Pertanto una prima parte è dedicata alla prospettiva dell'ordinamento giuridico italiano in materia di flessibilità dei rapporti di lavoro; i tre nuclei centrali contengono, invece, un'analisi comparata del fenomeno con gli ordinamenti argentino, brasiliano e spagnolo. Infine, l'ultima sezione tratta, in prospettiva anche psicologica, il tema del temporary work.

Stefano Bellomo è Professore Ordinario di Diritto del Lavoro alla Sapienza Università di Roma, autore di numerose pubblicazioni, relatore in molti congressi nazionali e internazionali e membro di comitati redazionali di riviste scientifiche. È anche membro della Commissione di certificazione dei contratti di lavoro dell'Università di RomaTre.

Domenico Mezzacapo è Professore Ordinario di Diritto del Lavoro presso Sapienza Università di Roma, autore di numerose pubblicazioni, relatore in molti congressi e membro di comitati redazionali di riviste scientifiche. È anche Presidente della Commissione di certificazione dei contratti di lavoro dell'Università degli studi di Roma "La Sapienza".

Fabrizio Ferraro è Professore Associato di Diritto del Lavoro presso l'Università eCampus, autore di numerose pubblicazioni e relatore in molti congressi.

ISBN 978-88-9377-309-6



9 788893 773096

