

autori

Nicola Archidiacono  
Antongiulio Bua  
Marco Coviello  
Massimo Iesu  
Claudia Ogriseg  
Fabio Petracci

l'argomento

# Dove va il lavoro

Scenari occupazionali  
in Italia dopo il  
"Pacchetto Treu"

a cura di



numero

6

Copyright © 1998 by  
Consorzio per l'Area di ricerca -Area Science Park  
Padriciano, 99 - 34012 Trieste

prima edizione: Dicembre 1998

progetto grafico: Mariangela Paludo  
stampato presso la Tipografia Filacorda Udine

# Premessa

La presente opera rappresenta il seguito di analoga pubblicazione intitolata "Percorsi occupazionali nell'Italia degli anni 90".

La stesura è stata sollecitata dall'avvio nel periodo immediatamente successivo alla pubblicazione dell'opera di un importante complesso legislativo dato dalla legge 24 giugno 1997, n. 196 (c.d. "Pacchetto Treu"), che ha apportato importanti innovazioni nel campo delle forme alternative di lavoro subordinato e degli incentivi all'occupazione.

Nonostante questo rapporto di continuità, la presente opera si differenzia dal lavoro precedentemente svolto e rappresenta qualcosa di sostanzialmente diverso. Infatti, nell'opera precedente si era cercato di individuare nell'ambito della legislazione lavoristica vigente tutta una serie di elementi occasionali di flessibilità. Si trattava quindi di una ricerca quanto mai ampia e generalizzata.

A distanza di poco tempo, ci si trova finalmente di fronte a specifiche normative tese a creare, regolamentare e promuovere nuove forme di lavoro. Pertanto i motivi di novità del presente elaborato consistono in gran parte nell'esame della legge 196/97, che vuole sì essere esaustivo, ma nello stesso tempo idoneo ad un'agile lettura per chi è alla ricerca di utili mezzi operativi.

# Indice

<b>Introduzione</b> .....	p.	9
---------------------------	----	---

## Parte prima

### A) Rapporti di lavoro alternativi in relazione all'elemento della subordinazione.

1. Prestazioni di collaborazione coordinata e continuativa.....	p.	14
2. Associazioni in partecipazione.....	p.	16
3. Società cooperative.....	p.	19
4. Lavori socialmente utili.....	p.	29
5. Rapporti formativi e di studio (Stage o tirocinio formativo).....	p.	33
6. Associazioni "non profit".....	p.	36

## Parte seconda

### B) Forme di lavoro alternative in riferimento alla durata

1. Contratti a tempo determinato.....	p.	38
2. Lavoro interinale.....	p.	43

### C) Forme di lavoro alternative in riferimento all'orario

1. Contratti a tempo parziale (part-time).....	p.	45
2. Contratti di solidarietà difensivi.....	p.	49
3. Contratti a tempo flessibile o ridotto.....	p.	50
4. Job sharing.....	p.	52

### D) Forme di lavoro alternative in relazione alle modalità di svolgimento

1. Telelavoro.....	p.	54
2. Distacco.....	p.	57
3. Dejobbing (lavoro destrutturato).....	p.	60

## Parte terza

### E) Incentivi per l'imprenditoria

1. Imprenditoria giovanile.....	p.	62
2. Imprenditoria femminile.....	p.	64

### F) Incentivi al lavoro dipendente

1. Formazione.....	p.	65
2. Apprendistato.....	p.	67
3. Contratti di formazione e lavoro.....	p.	69
4. Assunzione di lavoratori disoccupati o cassintegrati di lunga durata.....	p.	73
5. Assunzione di cassintegrati.....	p.	75
6. Assunzione di lavoratori iscritti alle liste di mobilità.....	p.	75
7. I contratti di solidarietà espansivi.....	p.	77
8. Incentivi derivanti da normativa regionale o camerale.....	p.	78

## Appendice

### Il lavoro interinale e collocamento privato

1. Antecedenti storici e normativi alla legge 196/97 e peculiarità del lavoro interinale.....	p.	83
1a. Definizione giuridica del lavoro interinale.....	p.	84
1b. Ambito oggettivo di applicazione del lavoro interinale.....	p.	84
1c. Limiti soggettivi.....	p.	85
2. Il rapporto di fornitura.....	p.	87
3. Il rapporto di lavoro con l'impresa fornitrice.....	p.	90
3a. Requisiti del contratto.....	p.	90
3b. Responsabilità nei confronti di terzi e mansioni.....	p.	92
3c. Diritti sindacali.....	p.	93
4. Mobilità e lavoro interinale.....	p.	95
5. Lavoro interinale e formazione.....	p.	96
6. Il lavoro interinale e la sicurezza.....	p.	97
7. Recenti provvedimenti legislativi in tema di mercato del lavoro.....	p.	99

# Introduzione

## Un problema di difficile soluzione

E' convinzione comune che l'allocazione dell'eccesso di manodopera, anche qualificata, sarà il problema più grave (assieme a quello della salvaguardia ambientale) che il mondo nel suo complesso si troverà ad affrontare nei prossimi vent'anni: tanto quello industrializzato che espelle manodopera per effetto del suo stesso progresso tecnologico, quanto quello in via di sviluppo (per adottare la discutibile definizione che identifica la via maestra allo sviluppo con quella che passa per l'industrializzazione), che, gravato da più di tre miliardi persone (dei quali almeno due indigenti), tende a esportare la sua manodopera eccedente nei paesi industrializzati, ben poco disposti ad accoglierla. Si calcola che nei prossimi vent'anni verranno richiesti nel mondo 700 milioni di nuovi posti di lavoro, cosicché ciascuno degli occupati si vedrà costretto a contendere il proprio lavoro con un concorrente, magari all'altro capo del globo.

Il mercato del lavoro nell'Europa continentale è di fatto ancora così rigido e costoso che molte aziende programmano di spostare i loro centri produttivi e di servizi in zone del mondo dove la manodopera è più flessibile e costa di meno. Telematica e trasporti veloci contribuiscono con crescente efficacia a che questo progetto diventi sempre più attuabile.

Verso la fine degli anni ottanta si è drammaticamente constatato che anche le più importanti istituzioni (banche, multinazionali, colossi industriali), un tempo solidi e stabili datori di lavoro, all'improvviso hanno cominciato a ridurre il loro personale. Fallimenti, licenziamenti collettivi, mobilità, cassa integrazione hanno resa effettiva una progressiva precarizzazione del lavoro di milioni di Europei, i quali improvvisamente si sono accorti che anche nel campo del lavoro esistono leggi di mercato che da sole determinano, a prescindere da qualsiasi considerazione meritocratica, il crearsi o lo scomparire di un posto di lavoro.

E' in atto quindi un cambiamento culturale: il posto di lavoro, dotato dei classici connotati della stabilità, del tempo pieno e indeterminato, è in via di rapido declino e di fatto qualsiasi posto col tempo è destinato a diventare precario, visto che di fronte alla crisi le aziende chiudono o licenziano. Naturalmente la disoccupazione, anche quella attuale, presenta sempre ele-

menti ciclici e congiunturali, ma l'esperienza degli ultimi anni dimostra che anche nell'eventualità di una ripresa economica non ci si può più attendere un ritorno dei vecchi posti di lavoro. Quando un'economia, infatti, esce da una recessione, si trova di norma in una situazione notevolmente diversa da quella "pre-crisi" e i posti di lavoro persi nel frattempo sono persi per sempre. Cosicché i nuovi posti di lavoro non sono i vecchi posti che hanno ritrovato un occupante: si tratta di nuovo lavoro, che si origina da nuove domande, da maggiore produttività, da nuove competenze, in aziende e settori diversi e spesso in nuove regioni.

In questa situazione, dopo il rallentamento del tasso di crescita economica che ha caratterizzato l'Italia, come buona parte degli altri paesi industrializzati ad economia di mercato nei primi anni '90 - e che solo nel nostro paese ha comportato una contrazione di circa 900mila occupati - la produzione, i consumi e gli investimenti hanno ripreso, sia pure a un tasso moderato, a crescere. Ciò nonostante, dalle maggiori istituzioni internazionali - Unione Europea, OCSE, OIL - ci giungono avvertimenti secondo i quali le rigidità della nostra normativa attuale, nonostante lo svecchiamento tentato dal cosiddetto "Pacchetto Treu", costituiscono un serio ostacolo alla riattivazione del mercato del lavoro, che di fatto non riesce a tenere il passo con l'aumento della produzione. Quest'ultimo, infatti, viene totalmente alimentato dall'aumento della produttività, ottenuta dai miglioramenti tecnologici e organizzativi, e non influenza che minimamente la disoccupazione, la quale, anzi, ristagna attorno al 12% della forza lavoro (anche questa ai vertici dei paesi industrializzati).

Le cifre da sole mostrano quale sia il rapporto fra rigidità del mercato e livelli di disoccupazione. Nel periodo '79-'95 l'Italia è il paese che registra la crescita più sensibile dei senza lavoro. Inoltre vanta ancora due primati europei non invidiabili: il primato della disoccupazione di lunga durata (è il paese con la più elevata percentuale di lavoratori disoccupati da oltre un anno: il 65%, contro il 40% di Gran Bretagna e Francia, per non parlare di Giappone, Canada e Stati Uniti, che si pongono fra il 10 e il 20%) e i più accentuati squilibri territoriali (6,4% nel nord Italia contro il 20,7% nel sud, che presenta per giunta - e questo costituisce un vero scandalo nazionale, una autentica rottura del patto generazionale - un tasso di disoccupazione giovanile - cioè sotto i 24 anni - di oltre la metà della popolazione).

## Flessibilità come problema politico

E' scontato che il postulato che sta alla base della pressante richiesta di deregolazione del mercato del lavoro è che una maggiore flessibilità, favorendo una migliore allocazione della risorsa lavoro, consente per ciò solo una crescita dell'occupazione. Questa affermazione, nella sua assolutezza, risulta parecchio discutibile, se non del tutto falsa, e per darle un senso, comunque manifestato dai dati riportati sopra, occorre qualche ulteriore considerazione.

E' senz'altro vero che la maggiore flessibilità comporta un uso più razionale della forza lavoro da parte delle imprese: in un ipotetico mercato del lavoro totalmente flessibilizzato queste acquistano esattamente la quantità di forza lavoro che serve ai loro programmi produttivi, adattandoli in tempo reale alle esigenze dei mercati di sbocco dei prodotti. Ma ciò significa che la flessibilità, in questa prima fase, riduce l'occupazione piuttosto che aumentarla. L'incremento della produzione in questo caso viene interamente alimentato dall'incremento della produttività e non della forza lavoro occupata, che pertanto aumenta, quando aumenta, in misura meno che proporzionale rispetto all'aumento della produzione. Ed è esattamente quello che è successo in Italia negli ultimi anni.

E' però altrettanto vero che la minore quantità di forza lavoro occupata permette l'abbattimento dei costi di produzione e quindi la collocazione di una maggior produzione sui mercati internazionali. E' appunto in questa seconda fase che si realizza l'aumento dell'occupazione anche in presenza di una minor capacità di consumo nel mercato interno. Ma questo sembra essere il classico gioco a somma zero: le quote di mercato internazionale (e i conseguenti incrementi di occupazione interna), conquistati a prezzo di minori diritti dei lavoratori, comportano la perdita di quote di mercato (e di occupati) da parte di concorrenti che spesso appartengono alla stessa area geografica o economica. Inoltre, il vantaggio di chi su questa strada è all'avanguardia non può che essere provvisorio, in quanto ben presto sarà emulato e raggiunto dai concorrenti: il vantaggio ben presto viene annullato, mentre il sacrificio dei diritti resta definitivo.

E allora perché le istituzioni internazionali insistono sul tema della flessibilità del lavoro come una delle più efficaci armi contro la disoccupazione? Possibile che sia solo, come pure si afferma, un falso scopo, che serve solo a nascondere la tentazione mai del tutto sopita degli imprenditori di riappropriarsi del potere all'interno delle aziende? Le domande sono cruciali e una risposta convincente, se pure esiste, appartiene a un ambito estraneo al presente lavoro. Un abbozzo di risposta però può essere tentato.

E' dunque lecito ipotizzare che non sia del tutto vero che il risultato della competizione, anche di quella che porta alla limitazione di diritti di intere fasce di cittadini e alla ininterrotta trasformazione di interi settori delle economie, sia un gioco a somma zero, cioè che il competitore vincente guadagna esattamente quello che perdono gli sconfitti. Il risultato della competizione (ovviamente quella seria e regolata da norme nella sostanza rispettate da tutti), anche quando porta all'eliminazione dei perdenti, fa comunque progredire il quadro complessivo, fa salire di un gradino tutto il sistema economico, e tutto il sistema successivamente beneficia di questo vantaggio. E' abbastanza facile verificare che i nuovi ambiti competitivi partono sempre da posizioni più evolute: infatti tutti i competitori si appropriano e si avvantaggiano in via definitiva delle novità prodotte dalla competizione medesima, ancorché il risultato più appariscente talvolta sia un'enorme sciupio di risorse, materiali ed umane. Questo sembrerebbe essere il motivo per cui nelle economie matu-

re, dove la concorrenza lascia inevitabilmente dei "morti" sul terreno, comunque il livello generale della popolazione, occupata e non occupata, sale costantemente, e non si verifica il semplice travaso di ricchezza da un settore a un altro, mentre il complesso dei beni a disposizione della popolazione resta sostanzialmente immutato.

## Alcune soluzioni già operanti

Dunque, e in piena coerenza con quanto è stato definito con le organizzazioni maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, le strategie prospettabili dalle istituzioni governative erano (e sono) tutte orientate nel senso di promuovere una maggiore flessibilità del mercato del lavoro. Certamente non una flessibilità che implichi un puro e semplice ridimensionamento delle tutele del lavoro ed elimini quel minimo di sicurezza che in ogni rapporto deve pur esistere, ma una flessibilità che attenui la fissità dello schema lavorativo classico e che recuperi con gli opportuni adattamenti gli aspetti innovativi delle normative da tempo in vigore nei maggiori paesi europei, che abbiano dimostrato di avere successo in termini di risultati concreti, relativamente sia all'efficienza del mercato sia alla reale protezione delle condizioni occupazionali del lavoratore.

In tale prospettiva di analisi della situazione concreta riferita sia agli istituti in corso di studio che a quelli già esistenti (fra i quali imprescindibile è la tanto attesa legge n. 196 del 1997), converrà esplorare almeno tre versanti: il primo, inerente a forme innovative o comunque poco conosciute di lavoro parasubordinato, autonomo o societario, per le quali lo Stato o le istituzioni pubbliche hanno già previsto e attivato meccanismi incentivanti a carico, almeno in una prima fase, della collettività; il secondo, riguardante particolari schemi giuridici (in parte già operativi e in parte ancora in forma di progetto), attraverso i quali il lavoro subordinato partecipa al processo produttivo dietro compenso, schemi che portano in rilievo l'attenuazione, se non il superamento, del tradizionale modello del lavoro subordinato dotato di stabilità, reso a tempo pieno ed indeterminato; il terzo, infine, che analizza le agevolazioni e gli altri strumenti incentivanti previsti dallo Stato (o da altri enti) a favore delle nuove assunzioni, sia secondo lo schema classico, che secondo altre modalità, più o meno sperimentali.

E' quasi superfluo precisare che il presente contributo non ha, e non potrebbe avere, alcun carattere esaustivo, sia dal punto di vista quantitativo, a causa della pleora di leggi sull'argomento che sembra sfuggita dal controllo anche degli addetti ai lavori, sia dal punto di vista temporale, essendo destinato ad essere rapidamente superato dalla prassi e, si spera, anche dal diritto positivo, che alla fine dovrà pur riuscire a dar veste giuridica a una serie di rapporti e comportamenti, allo stato attuale abbandonati in una zona di indifferenza, se non di aperta illegalità. La finalità di tale contributo vuole quindi essere quella più modesta di indicare alcune linee di tendenza nel campo del lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo, peraltro ampiamente anticipate

in altre parti del mondo, di descrivere gli istituti, già operanti o in fase di elaborazione, nei quali tali linee si realizzano più o meno compiutamente e di indicare alcuni esempi pratici di loro positiva applicazione e quindi di realizzazione pratica delle accennate tendenze. L'obiettivo di fondo resta sempre quello di consentire a chi sia professionalmente, o anche solo culturalmente, interessato alla materia, di trarre dal complesso di tali indicazioni gli stimoli e gli elementi utili per proseguire ed approfondire la ricerca sull'argomento dal punto in cui questo contributo l'ha lasciata.

Non si può, per concludere, evitare di ribadire che qualunque risposta al problema occupazionale nel suo complesso, che pretenda di essere almeno efficace, se non risolutiva, sconta necessariamente tre passaggi obbligati: 1) una vasta e sostanziale riforma della pubblica amministrazione, dal momento che questa continuerà comunque a rappresentare in una questione di tale rilevanza l'istanza decisiva a livello nazionale, 2) una vigorosa e coerente politica economica volta alla creazione di piccole imprese innovative, le uniche che hanno dimostrato di poter affrontare con successo la sfida della globalizzazione dei mercati e di saper creare occupazione anche in condizioni precarie, realizzando fra l'altro la miglior combinazione possibile fra progresso tecnologico e apparato produttivo, 3) uno sforzo costante e convinto verso la formazione, quella di base e quella successiva che, come è noto, deve in pratica durare quanto l'intera vita lavorativa, giacché solo una specializzazione completa, anche in una pluralità di direzioni, mette il lavoratore in condizioni di affrontare con relativa tranquillità i cicli negativi, che si accavallano con sempre maggior frequenza, e di passare al momento opportuno a un'altra impresa o di crearne una egli stesso.

## Parte prima

### A) Rapporti di lavoro alternativi in relazione all'elemento della subordinazione

1. *Prestazioni di collaborazione coordinata e continuativa*
2. *Associazioni in partecipazione*
3. *Società cooperative*
4. *Lavori socialmente utili*
5. *Rapporti formativi e di studio*
6. *Associazioni "non profit"*

#### 1. *Prestazioni di collaborazione coordinata e continuativa*

La prestazione di collaborazione coordinata e continuativa non costituisce un istituto giuridico tipico, ma si inserisce nel più generale rapporto di prestazione d'opera, che viene disciplinato non in via principale, ma subordinata, nel codice di procedura civile.

Nella parte concernente il processo del lavoro, infatti, all'art. 409 c.p.c., n. 3, come riformato dalla legge 11.8.73, n. 553, vengono annoverate tra le controversie individuali di lavoro anche quelle insorgenti in ordine a "rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata prevalentemente personale", applicandosi pertanto a pieno titolo a tale fattispecie di lavoro autonomo la normativa in tema di processo del lavoro e talune norme collaterali.

L'art. 2113 cod. civ., ad esempio, subordina ogni rinuncia a transazione in materia di lavoro a particolari requisiti procedurali (in conciliazione, in sedi qualificate quali ufficio del lavoro, sede sindacale, sede giudiziale), pena l'impugnabilità delle stesse. Il divieto di definire le controversie in sede arbitrale, inoltre, ove ciò non sia previsto dalla contrattazione collettiva, è applicabile alla fattispecie in esame.

La prestazione in termini coordinati e continuativi trova invece più compiuta definizione nell'art. 49 del d.P.R. 22.12.1986 n. 917 (Testo Unico delle Imposte sui Redditi), che definisce redditi da lavoro autonomo quelli derivanti da prestazioni rese senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo, senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita. Tale norma non persegue finalità di protezione di soggetti in posizione contrattuale più debole, analoghe a quelle perseguite dall'art. 409 c.p.c. sopra citato, bensì il più limitato obiettivo di semplificare il procedimento di determinazione del reddito quando questo deriva da attività di lavoro autonomo. Dette attività, essendo svolte in dipendenza di rapporti unitari di durata, con retribuzione periodica prestabilita e senza impiego di mezzi organizzati, non si prestano infatti al metodo della deduzione analitica delle spese in base ad apposita contabilità.

Non vale invece per tale fattispecie di prestazione lavorativa la normativa amministrativa in materia di lavoro (es. libretto di lavoro, buste paga, comunicazioni all'ufficio del lavoro, libri paga, libri matricola). Non si applicano i contratti collettivi di lavoro, la tutela sindacale, gli altri istituti retributivi previsti dalla legge.

I requisiti che debbono sussistere per l'instaurazione di una prestazione di lavoro continuativa e coordinata sono quelli indicati all'art. 409 n. 3 c.p.c.

Essi sono costituiti da tre aspetti caratteristici:

- 1) coordinazione
- 2) continuità
- 3) prevalenza del lavoro personale.

#### Coordinazione e continuità

Affinché sussista il requisito della coordinazione deve esistere un programma, nell'ambito del quale la prestazione si pone come un mezzo per conseguirlo. E' pertanto necessario che le parti concordino, anche se in modo semplice, tale programma.

Non è sufficiente, affinché sussista la continuità, una mera reiterazione dell'opera, ma piuttosto una certa forma di collegamento interno tra le singole prestazioni. In altre parole, deve essere riscontrabile un dato di unificazione, a partire dal quale sia lecito desumere che con il complesso delle prestazioni si è soddisfatta una necessità del committente. Non bastano dunque prestazioni differenti, casuali e prive di legame.

#### Prevalenza del lavoro personale

L'attività prestata deve esclusivamente riferirsi alla persona del lavoratore. Deve, inoltre, avere contenuto intrinsecamente artistico o professionale, senza peraltro rientrare nell'oggetto dell'arte o professione eventualmente esercitata dal collaboratore, venendone altrimenti attratta.

#### Altre caratteristiche

Altri elementi confermano la sussistenza di una prestazione d'opera continuativa e coordinata: l'impossibilità o difficoltà di prestare nello stesso tempo ad altri la propria opera, che si concreta in una sostanziale condizione d'esclusività. Non è peraltro necessario che la prestazione d'opera continuativa e coordinata avvenga a favore di imprenditore.

Nell'applicazione pratica si rileva che un simile rapporto è concretamente applicabile a rapporti ad elevato contenuto professionale che possano essere inseriti non tanto nell'organizzazione aziendale, quanto piuttosto in un progetto o in un ambito consulenziale, con particolare riferimento ad attività nel campo informatico, libero professionale, scientifico e divulgativo.

Riferimenti più precisi valgono per le attività di avvocati, ingegneri, architetti-

ti, medici, organizzatori di attività promozionali, infermieri, fisioterapisti, produttori di agenzie assicurative. Può essere compresa in un simile rapporto anche l'attività dell'amministratore o del sindaco di società di capitali, meglio se non socio, o di amministratore o revisore dei conti di enti pubblici.

Per quanto riguarda il momento costitutivo del rapporto, va ricordato che la più recente giurisprudenza, nel valutare l'effettiva sussistenza di un rapporto di lavoro autonomo, privilegia in maniera rilevante il momento formativo del rapporto, in particolare la volontà iniziale delle parti. E' pertanto essenziale alla costituzione di un valido rapporto di prestazione d'opera continuativa e coordinata la formulazione di un idoneo contratto scritto, che descriva in modo preciso l'oggetto della prestazione, la qualità delle parti e le sue modalità di realizzazione.

Sarà in ogni caso necessario che nel corso del rapporto il contratto mantenga anche di fatto, e nella sua pratica esecuzione, i connotati che gli sono propri, evitando di riprodurre le caratteristiche tipiche di un rapporto di subordinazione, avendo cura di non instaurare rigidi sistemi di orario, rigidi regolamenti di comportamento aziendale e rapporti di gerarchia. E' invece pienamente compatibile con la prestazione d'opera continuativa e coordinata l'esistenza in capo al datore di lavoro di un ampio e generico potere di impartire direttive ed istruzioni al prestatore d'opera.

Dal punto di vista contributivo, la legge n. 335 del 8 agosto 1995 (Riforma del sistema pensionistico) istituiva un contributo previdenziale del 10% sulle prestazioni a carattere coordinato e continuativo, da ripartirsi in termini di 2/3 a carico del committente e 1/3 a carico del prestatore d'opera, nonché l'obbligo di aprire una posizione individuale presso l'INPS, obblighi questi che hanno maggiormente avvicinato la posizione in discorso a quella dei normali lavoratori dipendenti. A tutt'oggi, a decorrere dal 1.1.1998 e per effetto della finanziaria 1997, il contributo dovuto dai lavoratori autonomi alla gestione separata ex legge 335/1995 è stato modificato nella misura e tipologia di assicurazione. In particolare è stato introdotto per tutti i lavoratori autonomi l'obbligo di contribuzione di "maternità" in misura pari allo 0,5% e, per i soli lavoratori non iscritti ad altre forme di contribuzione obbligatoria, la misura del contributo previdenziale è stata portata all'11,5%. Tale aumento costituisce la prima parte del provvedimento che intende portare entro il 2028 l'aliquota di finanziamento del contributo al 19%.

Ulteriori obbligazioni sono poste a carico dei committenti che ora, oltre a dover richiedere ai prestatori di lavoro la loro esatta situazione assicurativa, devono trimestralmente presentare all'INPS apposita dichiarazione. Parimenti è divenuto obbligatorio consegnare annualmente ai lavoratori un estratto conto da cui si rileva la loro situazione contributiva.

## **2. Associazioni in partecipazione**

Viene così definito il contratto mediante il quale l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa come corrispettivo di un determinato apporto. L'apporto può consistere anche nell'attività lavorativa del soggetto associato. In tal caso si instaura un rapporto per molti versi simile a quello di lavoro subordinato, che esonera peraltro l'associante da taluni obblighi quali il versamento dei contributi, gli adempimenti amministrativi connessi al rapporto di lavoro, l'applicazione di un contratto collettivo, della normativa di legge in tema di rapporto di lavoro, dei versamenti contributivi e previdenziali.

Al fine di evitare l'instaurarsi di rapporti nominalmente definiti come rapporti di associazione in partecipazione, che poi possono, in sede giudiziale amministrativa o addirittura penale, essere considerati rapporti di lavoro subordinato, è opportuno conoscere e valutare i tratti caratteristici che delimitano e contraddistinguono il rapporto di associazione in partecipazione da quello di lavoro subordinato. Tali peculiarità vengono di seguito descritte.

### **Rischio d'impresa**

A differenza del rapporto di lavoro subordinato che garantisce al lavoratore dipendente un determinato reddito già configurato sulla base di un contratto collettivo o di accordi individuali, nel rapporto di associazione in partecipazione il rischio d'impresa deve sussistere quale elemento primario qualificante. Ciò significa che il reddito dell'associato deve essere commisurato all'utile d'impresa, pur essendo compatibile con la natura del contratto di associazione in partecipazione l'esistenza di una clausola che escluda l'associato dalle perdite di gestione.

E' invece incompatibile con l'esistenza di un contratto di associazione in partecipazione il pagamento di importi fissi e predeterminati a cadenza mensile, mentre è ammessa, senza snaturare la funzione del contratto, la corresponsione di assegni fissi mensili con possibilità di conguaglio alla fine dell'anno.

### **Obbligo di rendiconto**

Tale requisito è strettamente connesso e funzionale rispetto al diritto di partecipazione agli utili. Non è, infatti, sufficiente per l'associato poter consultare i documenti contabili relativi all'utile: egli deve piuttosto avere la possibilità di esercitare un concreto controllo sull'andamento economico dell'impresa, ovvero di avere un quadro completo del giro di affari e quindi degli eventuali utili. I libri contabili dell'azienda debbono inoltre essere messi a disposizione degli associati.



## Subordinazione

E' quest'ultimo il tratto che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato da tutta una serie di altri rapporti, anche contigui.

Nel contratto di associazione in partecipazione non deve sussistere alcun potere gerarchico e disciplinare in capo all'associante. E' prevista invece l'esistenza del più ampio e generico potere dell'associante di impartire direttive ed istruzioni al cointeressato. In concreto ciò significa l'impossibilità per l'associante di contestare fatti in sede disciplinare, di irrogare sanzioni disciplinari, di imporre rigidi sistemi di orario, di predisporre severi regolamenti di comportamento aziendale. Non si esclude peraltro un controllo di natura tecnica sull'attività dell'associato.

L'associato non può essere soggetto a rapporti gerarchici e neppure possono allo stesso far capo altri lavoratori subordinati. In questo caso si avrebbe, infatti, un inserimento organico del lavoratore nell'organizzazione aziendale, incompatibile con la natura del rapporto associativo.

## 3. Società cooperative

E' noto che le società cooperative sono imprese collettive costituite, analogamente alle altre società, per l'esercizio in comune di un'attività economica. A differenza di queste, tuttavia, lo scopo che si propongono i soci non è di dividere gli utili, ma di ottenere una prestazione, che può consistere in un risparmio di spesa o in un aumento della retribuzione, a condizioni più favorevoli di quelle che si potrebbero ottenere ricorrendo al libero mercato. Il fine è di realizzare, anziché il profitto, l'immediato vantaggio dei soci.

Uno dei principali vantaggi che inducono a preferire, fra le tante possibili, la forma societaria qui esaminata è costituito dal particolare regime fiscale, che prevede la totale esenzione degli utili destinati a riserve indivisibili. Tale regime discende direttamente dal riconoscimento, da parte del legislatore, delle peculiarità strutturali e funzionali delle cooperative, da un lato in vista della indispensabile assenza di finalità di speculazione privata dell'impresa e della conseguente rinuncia dei soci ad appropriarsi dei risultati economici conseguiti dalla società, dall'altro in vista del riconoscimento di tutta una serie di vincoli giuridici connessi allo scopo mutualistico in senso lato e di svantaggi strutturali che condizionano il funzionamento dell'impresa cooperativa, ma che ne rappresentano anche altrettanti indici di valore sociale.

### Forme particolari

Accanto allo schema generale, di cui parleremo subito, è opportuno a questo punto per lo meno menzionare il settore delle cooperative sociali, novità introdotta dalla legge 8 novembre 1991 n. 381, con l'obiettivo primario della promozione umana e dell'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi e lo svolgimento di attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. A favore di quest'ultima categoria di cooperative gli enti pubblici possono, anche in deroga alla disciplina dei contratti della pubblica amministrazione, stipulare convenzioni per la fornitura di beni e servizi (diversi da quelli socio-sanitari ed educativi), purché finalizzate a creare opportunità di lavoro per le persone svantaggiate, come definite dalla medesima legge.

La forma di società cooperativa che viene in rilievo in questa sede è quella della società cooperativa di produzione e lavoro, che si prefigge lo scopo di procurare lavoro ai propri soci attraverso la produzione di beni e servizi o l'assunzione di lavoro per conto terzi (cd. scopo mutualistico vedi art. 45 e 2511 c.c.). Il vantaggio patrimoniale procurato ai soci si esprime in termini di maggiore retribuzione di lavoro prestato.

Il vantaggio di questa forma associativa, nell'ottica del presente lavoro, è appunto l'estrema flessibilità e adattabilità alle multiformi condizioni di mercato in cui la cooperativa può trovarsi di volta in volta ad operare, dal momento - ed è questo l'elemento vincente - che il socio lavoratore non si pone nei confronti della società nella posizione classica del lavoratore subor-

dinato nei confronti del suo datore di lavoro (per lo meno secondo l'orientamento prevalente della giurisprudenza).

L'attività lavorativa svolta dal socio in favore di una cooperativa di produzione e lavoro, infatti, pur soddisfacendo anche un interesse proprio del socio, mira principalmente a consentire alla società il raggiungimento dei suoi fini istituzionali. Essa non può essere ricondotta alla figura del rapporto di lavoro subordinato, configurandosi invece come adempimento del patto societario, cioè realizzazione dello scopo (della "causa") di quel complesso rapporto giuridico che così viene ad istituirsi tra la società e i suoi componenti, attuativo del principio di cooperazione implicito nel rapporto stesso. E' parimenti chiaro perché non si configura nemmeno un rapporto di lavoro autonomo: le prestazioni sono riconducibili a due distinti centri d'interesse. Al contempo, anche se la figura vi si avvicina parecchio, non può nemmeno configurarsi un rapporto di cosiddetta parasubordinazione, che si concretizza in una prestazione d'opera coordinata e continuativa per il medesimo motivo: mancano due distinti centri d'interesse, almeno fino a che la prestazione svolta rientra fra quelle che lo statuto sociale commette ai soci.

### Conseguenze

Tutto ciò comporta una serie inevitabile di conseguenze. Non hanno effetto le norme sul collocamento: l'avviamento al lavoro del socio si determina con la sua ammissione in cooperativa a seguito di una delibera del Consiglio d'amministrazione. Non si applicano le norme sul diritto di sciopero, non potendo i soci rifiutare la prestazione lavorativa. Irrilevante è il riferimento a una retribuzione costante e correlata ai livelli dettati da contratti collettivi di lavoro, spettando ai soci solo quanto residua dai ricavi dell'attività, dedotti tutti i costi (nell'ovvio e generale rispetto dell'art. 36 Cost.: "proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto"). Poiché tale residuo si concreta solo a fine esercizio, si verifica l'ulteriore conseguenza che tutte le somme percepite nel corso dell'esercizio rappresentano sul piano giuridico solo acconti, in attesa che il bilancio finale ne possa dare certezza definitiva. Ancora, non si applicano le norme sulla formazione, sul periodo di prova, né le norme dello Statuto dei lavoratori (legge 300/70), la disciplina processuale in materia di competenza (art. 409 c.p.c.), né quella previdenziale. Si applica, invece, la disciplina assicurativa e antinfortunistica. Non è prevista l'applicazione della disciplina del licenziamento individuale (legge 604/66): l'interruzione del rapporto va ricondotta a un provvedimento di esclusione, talché la competenza delle cause che dovessero insorgere in merito sarebbe del Tribunale e non del Pretore del lavoro (almeno secondo la giurisprudenza prevalente), non rilevando, a contrario, che i soci siano tenuti ad osservare orari predeterminati, percepiscano compensi commisurati alle giornate lavorate e debbano osservare direttive, né che nei loro confronti sia applicata, quanto all'esercizio del potere disciplinare o ad altri aspetti, una normativa collettiva.

Solamente la normativa fiscale supera la distinzione esistente fra le figure del

socio di cooperativa e del lavoratore subordinato e procede (art. 47 del DPR 917/86) ad una assimilazione del compenso del lavoratore socio alla retribuzione del lavoratore dipendente, a condizione, però, che l'ammontare corrisposto non superi il limite dei salari correnti maggiorati del 20% e che la cooperativa sia iscritta nel registro prefettizio. La parte eccedente quest'ultimo limite individuerebbe non più un reddito assimilato a quelli di lavoro dipendente, ma un reddito di capitale, venendo in maggior rilevanza, in questo caso, la natura del rapporto associativo che lega cooperativa e socio, con la conseguenza che le ulteriori somme corrisposte manifestano la natura di utili societari e come tali vengono trattati fiscalmente. Tali importi, fra l'altro, trovano l'ulteriore limite percentuale ("interesse legale ragguagliato al capitale effettivamente versato") posto dall'art. 26 d. lgs. C.P.S. 1577/47 e successive modificazioni, che, se superato, fa decadere qualunque presupposto per l'assimilazione del compenso del socio a quello di lavoro dipendente, venendo meno proprio il requisito mutualistico richiesto dalla norma per tale assimilazione.

E' del tutto coerente, inoltre, con la natura del rapporto che lega i soci alla cooperativa che agli stessi venga negata la tutela prevista dalla legge 1369/60, che sancisce il divieto assoluto di intermediazione privata nella fornitura di manodopera. Quello che rileva è la circostanza che il socio, ancorché prestatore di attività lavorativa, risulta, formalmente e alla pari con tutti gli altri soci, titolare delle gestione dell'impresa, alla quale è legato non da un rapporto di subordinazione, bensì da un rapporto di natura associativa. La conseguenza di immediata evidenza è che la natura, la quantità e la qualità del lavoro (e quindi la misura del compenso dei soci) sono direttamente determinate dal mercato in cui la cooperativa si colloca, e quindi dalla sua capacità di attrarre lavoro e generare occupazione. La cooperativa, infatti, comunque la si configuri, non può che essere un'impresa stabilmente collocata sul mercato, che continuamente si confronta con esso, anche se tende ad inserirvi regole, valori e bisogni che diversamente ne resterebbero estranei. Nel far ciò, tuttavia, non può che accettare alcune regole fondamentali del mercato stesso: l'efficienza, la capacità di competere con altre imprese, la capacità di salvaguardare e aumentare il capitale sociale come condizione per la salute e lo sviluppo dell'impresa stessa.

### La tendenza del legislatore ad assimilare l'attività resa dai soci al lavoro subordinato

La tesi prevalente in giurisprudenza a tutt'oggi considera l'attività lavorativa del socio esecuzione degli obblighi dipendenti dal contratto sociale. Invero, la coesistenza del rapporto associativo con un rapporto di lavoro subordinato veniva ammessa esclusivamente qualora l'attività svolta dal socio fosse diversa ed estranea all'oggetto specifico dell'esercizio dell'impresa sociale (Cass. 30 dicembre 1994, n. 11328; Cass. 18 aprile 1995, n. 4324).

La Cassazione ha sempre considerato la prestazione di lavoro del socio di una cooperativa di produzione e lavoro mero adempimento di un'obbligazio-

ne sociale (salvo diversa pattuizione, così Cass. 14 marzo 1992, n.3146; vedi altresì Cass. 22 agosto 1996, n. 2269, in cui il rapporto tra socio e cooperativa è considerato di natura societaria), e la Corte Costituzionale (n.334/95, n.30/96) ha sempre negato la tutela del Fondo di garanzia di cui all'art.2 legge n.297 del 1982 ai soci di cooperative, ritenendo che i soci non potessero accedere al Fondo di Garanzia né per il tfr, né per le mensilità precedenti allo stato di insolvenza (Circ. Inps 5 aprile 1996, 77).

Dal canto suo l'Inps, proprio rifacendosi a tale giurisprudenza, negava l'assimilabilità tra socio lavoratore e lavoratore subordinato, escludendo l'estensione ai soci della normativa previdenziale.

Nonostante questo orientamento giurisprudenziale, a tutt'oggi si assiste ad una tendenza ad equiparare la posizione del socio a quella di lavoratore subordinato. I contratti collettivi stipulati dalle cooperative di lavoro estendono anche al socio il trattamento retributivo e normativo dovuto ai dipendenti non soci della cooperativa. La Suprema Corte si è pronunciata per l'applicabilità del principio della retribuzione sufficiente (art. 36 Cost.), escludendo peraltro l'applicabilità della disciplina limitativa dei licenziamenti. Lo stesso legislatore, infine, applica ai soci istituti tipici del lavoro subordinato: le limitazioni all'orario di lavoro (art. 2, R.D. n. 1955/1923), la tutela delle lavoratrici madri (art.1 legge 1204/1971), il pagamento della retribuzione con il prospetto paga (art.1, legge 4/1953), la corresponsione di assegni sociali (art.1 d.P.R. 797/1955), le assicurazioni sociali (art.25 legge 903/1965 e art.28 legge 153/1969), le assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro (artt. 4 e 9 d.P.R. 1124/1965), la disciplina relativa a licenziamenti collettivi, mobilità e CIGS (art. 8 co. 2 legge 236/1993). Infine, il Ministero del Lavoro, rifacendosi ad una sentenza della Corte di Cassazione (22 gennaio 1997, n. 608), ha ammesso l'applicabilità della disciplina del part-time (telex 7 marzo 1997 n. 5/25558/70). La linea di tendenza diretta ad equiparare le posizioni di socio a quelle di lavoratore subordinato è stata recentemente riaffermata con l'art. 24 della legge 196/97.

I primi commentatori lamentano, peraltro, che detta norma si limita ad intervenire in merito ad alcune problematiche previdenziali (sorte proprio in conseguenza alla difficoltà di inquadrare giuridicamente il rapporto tra socio e cooperative di produzione e lavoro) senza risolvere il problema.

#### **L'art. 24 co. 1 della legge 196/97 e l'ammissione, per i soci al Fondo di garanzia per il tfr e le mensilità precedenti l'insolvenza**

Con l'intervento dell'art. 24 co. 1 della legge 196/97, i soci delle cooperative hanno oggi diritto alla tutela del Fondo Garanzia per il tfr e per le due mensilità precedenti l'insolvenza o l'inadempimento della compagine sociale (d.lgs. 80/92).

Il Fondo di Garanzia (alimentato con un contributo a carico del datore di lavoro pari allo 0,2% della retribuzione) provvede al pagamento del tfr al lavoratore in caso di accertata insolvenza del datore con conseguente surro-

ga, da parte del Fondo stesso, nel privilegio spettante al lavoratore sul patrimonio del datore di lavoro ex artt. 2751 bis e 2776 c.c.. Gli artt. 1 e 2 d.lgs. 80/92 estendono tale garanzia ai crediti maturati nei tre mesi precedenti al verificarsi di fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria.

La legge 196/97, inoltre, fa salvi i contributi versati antecedentemente alla data di entrata in vigore della legge disponendo altresì la restituzione all'Inps entro 90gg. dei contributi rimborsati alle cooperative dopo le sentenze della Corte Costituzionale senza aggravio di oneri accessori (ovvero senza interessi).

#### **L'art. 24 co. 2 legge 196/97 e l'ammissione ai trattamenti di disoccupazione del proprio settore di appartenenza**

L'art. 24 co. 2 legge 196/97 stabilisce che i soci delle cooperative sono soggetti all'assicurazione per la disoccupazione involontaria (in deroga a quanto disposto dall'art. 40 co. 1, n. 7 R.d.l. 1827/1935 convertito nella l. 1155/1936 per il settore non agricolo, dalla legge 427/1975 per quello edile e dalle l. 457/1972, l.37/1977 per quello agricolo). Tale estensione non opera ai sensi dell'art. 24 co. 5 legge 196/97 per le cooperative che svolgono attività previste dal d.P.R. 602/1970 quali quelle di facchinaggio, trasporto persone o merci, attività complementari ed accessorie delle precedenti, pulizia, guardiania, polizia ed investigazioni private, barbieri, guide turistiche, pulitori, netturbini e simili. Non sono altresì compresi i soci delle cooperative espressamente escluse dall'art. 40 R.d.l. 1827/1935 (lavoratori occasionali, a domicilio, collaboratori domestici e portieri, personale artistico teatrale e cinematografico, lavoratori stagionali ecc.). La norma infine analogamente al co.1 fa salvi i contributi già versati.

L'art. 24 co. 3 legge 196/97, inoltre, individua nella perdita dello status di socio (su iniziativa della cooperativa - licenziamento - ovvero su iniziativa del socio - dimissioni -) il momento a partire dal quale decorre il diritto per il socio di percepire l'indennità per la disoccupazione involontaria.

#### **L'art. 24 co. 4 legge 196/97 e l'indennità di mobilità per i soci**

Le disposizioni in materia di indennità di mobilità, nonché di trattamento speciale di disoccupazione edile (art. 3 d.l. 299/1994 convertito nella legge 451/1994) vengono estesi ai soci di cooperative che svolgano la propria attività nei settori produttivi in cui si applicano detti istituti. La norma chiarificatrice ed interpretativa di disposizioni già esistenti è pertanto retroattiva in assoluto e non nei limiti dei contributi versati.

L'espletamento della procedura di mobilità deve essere, peraltro, preceduto dall'approvazione, da parte dell'assemblea dei soci, di un programma di mobilità (art. 24 co. 4 ult. periodo legge. 196/97).

## Agevolazioni regionali

Merita infine evidenziare che alle società cooperative del Friuli Venezia Giulia sono riconosciuti i contributi ex legge reg. 32/1985, a fronte dell'inserimento lavorativo di soci appartenenti alle categorie svantaggiate indicate alle lettere a), d), e), f), e g), del progetto 1. meglio dettagliato nel prosieguo del presente lavoro. I soci, cittadini italiani o della UE, in ogni caso devono essere residenti nel territorio della regione.

Il contributo, di entità variabile tra i 7,2 mil. e i 21,6 mil., elevabili al 30% in caso di inserimento di personale femminile, si può richiedere dopo 12 mesi di iscrizione a libro paga del socio-lavoratore (ovvero dopo 18 mesi in altri casi particolari). Per le modalità di presentazione della domanda si rimanda al successivo numero 9 del paragrafo f. Per essere ammissibili a contributo, visto il disposto legislativo che rinvia a quanto previsto per l'assunzione di personale dipendente, si ritiene che le cooperative debbano comunque rispettare nei confronti dei soci le norme di legge e di contratto collettivo (ovviamente del proprio settore di attività) in materia di condizioni retributive. In ogni caso, i contributi non possono essere superiori alla retribuzione lorda percepita dal lavoratore nel periodo contributivo considerato, e nemmeno essere riferiti a soci per i quali il richiedente abbia già richiesto e ottenuto contributi dall'Agenzia regionale del lavoro.

## Formalità

E' appena il caso di accennare che la costituzione di una cooperativa deve avvenire alla presenza di un notaio, il quale redige per atto pubblico sia l'atto costitutivo che lo statuto sociale, da depositarsi per l'iscrizione nel registro delle imprese. A seguito di ciò la cooperativa assume personalità giuridica e diventa titolare di rapporti nel mondo del diritto.

Il numero minimo di persone che può costituire una società cooperativa non può essere inferiore a nove, mentre per ottenere l'iscrizione nel Registro regionale delle cooperative, che nel Friuli Venezia Giulia sostituisce i registri prefettizi tuttora esistenti nelle regioni a statuto ordinario, occorrono almeno 15 soci per le cooperative di produzione e lavoro ammissibili ai pubblici appalti. L'iscrizione a tale Registro, che avviene dopo una serie di controlli presso il Servizio Cooperazione della Regione e il parere favorevole di un comitato consultivo, è condizione indispensabile per poter ottenere agevolazioni fiscali e previdenziali, nonché usufruire di qualsiasi provvidenza pubblica, statale o regionale.

## Piccola società cooperativa

Già comparsa nel panorama societario italiano per effetto del d.l. 14 giugno 1995 n° 232 poi non convertito in legge, la piccola società cooperativa è divenuta a tutti gli effetti uno strumento societario con la Legge. 266 del 7 agosto 1997, c.d. legge Bersani.

Le caratteristiche essenziali di questo nuovo istituto sono:

### *Nozione*

Soci di una piccola cooperativa possono essere solo persone fisiche: viene così esclusa in radice la possibilità di partecipare sia per le società di capitali che per le società di persone. I soci devono essere almeno 3 e non più di 8, altrimenti la cooperativa diventa ordinaria. Contrariamente a quanto avviene per le ordinarie, l'unica forma possibile di piccola cooperativa è quella a responsabilità limitata. Nella ragione sociale deve obbligatoriamente essere contenuta l'indicazione "piccola società cooperativa".

### *Organi sociali*

Il potere di amministrare può essere conferito ad un amministratore unico, al contrario di quanto avviene nella cooperativa ordinaria (dove è obbligatorio un consiglio di amministrazione), oppure direttamente all'assemblea dei soci. Il collegio sindacale non è obbligatorio, lo diviene solo se vengono superati i limiti di cui all' art. 2248 c.c., analogamente a quanto è previsto per le S.r.l.

### *Operazioni di trasformazione e fusione*

Una disciplina apposita è dedicata alle operazioni di trasformazione e fusione. Innanzitutto viene stabilito il principio per cui la piccola cooperativa deve obbligatoriamente trasformarsi in cooperativa tradizionale, qualora ne ricorrano i presupposti (come, ad esempio, l'ingresso di un nuovo socio in una cooperativa che già ne aveva 8). Inoltre, vale il principio per cui l'unica forma sociale adottabile dalla piccola cooperativa che vuol trasformarsi è quella della cooperativa ordinaria; non è quindi possibile per la piccola cooperativa adottare la forma della società lucrativa, nemmeno di persone.

Quanto alle modalità di trasformazione e fusione, si applicano le norme generali previste dal codice civile.

Oggi, con l'approvazione della legge anzidetta, assistiamo all'emanazione di una norma di notevole interesse. L'aspetto maggiormente interessante ed innovativo è rappresentato dalla riduzione dei vincoli societari caratteristici della cooperativa ordinaria, quali ad esempio il numero di soci non inferiore a nove, il consiglio d'amministrazione e il collegio sindacale obbligatori, indipendentemente dalle dimensioni della società. Siamo quindi di fronte ad una società più snella, che può avere non poche potenzialità di sviluppo.

Di seguito si evidenziano le nuove opportunità offerte da questa inedita forma societaria.

### *Soci*

I soci possono variare da un minimo di tre ad un massimo di otto. È evidente che avendo ridotto a tre il numero minimo dei soci, la piccola società cooperativa può avere numerose potenzialità, al pari di altre forme societarie a ristretta base sociale. Questa caratteristica consente infatti di evitare tutte le difficoltà e lungaggini dovute all'elevato numero di soci (nove) e quindi ai differenti interessi da contemperare, propri di una cooperativa ordinaria.

I soci possono essere unicamente persone fisiche, le quali rispondono solo col capitale versato. Pertanto, la società ottiene la personalità giuridica e dispone della responsabilità limitata. La piccola società cooperativa perde il cosiddetto requisito della porta aperta, in base al quale le cooperative ordinarie possono avere un numero di soci illimitato.

Trattandosi di una società composta da sole persone fisiche, la piccola società cooperativa dovrebbe indirizzarsi verso iniziative economiche labour-intensive, quali ad esempio attività artigianali o di servizi. Con la contestuale abolizione della legge n° 1815 del 1939 relativa all'esercizio in forma societaria delle cosiddette "professioni riservate", è possibile anche la gestione in forma di piccola cooperativa di attività professionali.

Tuttavia, il fatto che i soci possano essere solo persone fisiche sembra lasciare aperta la porta anche ad altre iniziative non necessariamente corrispondenti a cooperative di produzione e lavoro. Essendo la compagine sociale obbligatoriamente composta da persone fisiche, la piccola società cooperativa può trovare la propria applicazione anche nel settore edilizio o anche nelle attività agricole o ancora nelle attività socio-sanitarie facenti parte dell'universo del non-profit.

Ogni socio versa capitale sociale in misura non inferiore a L. 50.000 e comunque in misura tale da sostenere le spese notarili e di costituzione.

#### *Denominazione sociale*

La denominazione sociale deve necessariamente contenere l'indicazione di "piccola società cooperativa". Questa specifica, assieme al numero limitato di soci, ci fa ritenere che - qualora la compagine sociale cresca - si renderà necessaria una modifica statutaria volta a cambiare la denominazione sociale. Analogamente, ci sentiamo di dire che una cooperativa ordinaria che abbia perduto la pluralità dei soci debba "trasformarsi" in piccola società cooperativa. La possibilità di trasformare una cooperativa ordinaria in piccola società cooperativa è già stata sperimentata con successo.

La piccola società cooperativa può trasformarsi solo in cooperativa ordinaria. La procedura di trasformazione, così come quella di fusione, deve avvenire secondo le modalità previste dagli articoli 2498 e seguenti del codice civile.

In merito alla fusione si ritiene che questa possa avvenire solo con un'altra società cooperativa in quanto, in caso contrario, l'incorporazione in una società di capitali tradizionale configurerebbe distribuzione di riserve contraria ai principi, propri delle cooperative, dell'indivisibilità delle stesse.

#### *Norme applicabili*

Alla piccola società cooperativa sono applicabili tutte le norme previste per le cooperative ordinarie, se compatibili con lo spirito dell'art. 21 della legge 266/97 sopracitata. Sono quindi applicabili le norme in materia di soci sovventori, ispezione biennale obbligatoria, normativa tributaria, normativa in materia di diritto del lavoro, ecc.

L'applicabilità delle norme in materia di cooperative ordinarie, del resto, era

già stata ribadita dal Ministero del Lavoro nella normativa precedente (n° 124 del 18 settembre 1996), in cui si ammetteva per le piccole società cooperative l'iscrizione al registro prefettizio (Registro regionale in Friuli Venezia Giulia) e allo schedario generale della cooperazione producendo il conseguente godimento delle agevolazioni tributarie.

#### *Potere di amministrazione*

Nella cooperativa ordinaria il potere di amministrazione è attribuito al consiglio di amministrazione. Nella piccola società cooperativa il consiglio di amministrazione può non essere previsto ed il potere di amministrazione spettare quindi alla collegialità dei soci riuniti in assemblea. Nel caso di gestione assembleare del potere di amministrazione, è necessario eleggere un presidente, che assume il ruolo di legale rappresentante della piccola società cooperativa.

Trattandosi di società con un ridotto, se non ridottissimo, numero di soci, si ritiene preferibile l'attribuzione del potere di amministrazione direttamente all'assemblea, evitando la costituzione di un organo come il consiglio di amministrazione, che con ogni probabilità darebbe luogo ad appesantimenti burocratici e a maggiori costi amministrativi.

#### *Collegio sindacale*

Il collegio sindacale non è organo di controllo obbligatorio nella piccola società cooperativa, lo diviene solo se vengono superati i limiti di cui all'art. 2248 c.c., analogamente a quanto è previsto per le S.r.l. In particolare, la nomina del collegio sindacale diventa obbligatoria quando il capitale sociale è superiore a L. 200.000.000 oppure quando vengono superati per due esercizi consecutivi due dei tre seguenti limiti:

- totale attivo dello stato patrimoniale: L. 4.700 milioni;
- totale ricavi: L. 9.500 milioni;
- 50 dipendenti.

La semplificazione in materia di collegio sindacale è di un certo interesse, in quanto rappresenta un primo tentativo di uniformare le cooperative alle S.r.l. anche per quanto concerne la composizione del collegio sindacale da parte di professionisti iscritti nel registro dei revisori.

In considerazione degli importi per i quali si rende necessaria la nomina del collegio sindacale, si ritiene che il ricorso al predetto organo sociale avverrà solo in pochi casi.

#### *Responsabilità*

La società risponde esclusivamente con il proprio patrimonio. Si tratta pertanto di una cooperativa a responsabilità limitata.

#### *Le agevolazioni*

Alle piccole cooperative sociali sono riconosciute alcune agevolazioni di natura contributiva convenienti per iniziare un'attività sia di assistenza, sia imprenditoriale.

Le agevolazioni si applicano ai soci volontari e ai soci persone svantaggiate per le prestazioni lavorative effettuate per conto della cooperativa.

Per quanto riguarda i soci volontari, non si applicano i contratti collettivi e le norme in materia di lavoro subordinato ed autonomo, ad eccezione delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e professionali. Il Ministero del Lavoro determinerà l'importo della retribuzione convenzionale che le cooperative – eccettuate quelle sociali che perseguono scopi socio-sanitari ed educativi – dovranno assumere a base del calcolo dei premi e delle prestazioni relative.

Per gli altri lavoratori, soci e non soci, continua ad applicarsi la disciplina in vigore nel settore. L'INPS, con la nota numero 15057 del 16 ottobre 1992, vista la difficoltà di definire a priori le caratteristiche dei soggetti ai quali è applicabile la normativa agevolata, ha sospeso l'applicabilità della normativa stessa sino a quando la cooperativa sociale non risulti iscritta nell'apposita sezione della prefettura (Registro regionale nel Friuli Venezia Giulia) e nell'albo regionale, disponendo delle certificazioni rilasciate dal Servizio sanitario nazionale.

La legge determina ulteriori agevolazioni tributarie spettanti alle cooperative sociali in materia di imposte indirette. In dettaglio le agevolazioni di cui godono le cooperative sociali sono le seguenti:

- *imposte dirette*

tutte le agevolazioni fiscali ammesse per le cooperative in genere;

- *imposte ipotecarie e catastali*

sono ridotte a un quarto se dovute in dipendenza di atti di mutuo, acquisto e locazione, purché relativi ad immobili destinati all'esercizio dell'attività sociale;

- *imposte di successione e donazione*

i trasferimenti di beni per successione o donazione a favore delle cooperative sociali sono esenti da imposta in base all'art. 3 del D.P.R. 26 ottobre 1972, numero 637. Sono cioè equiparati a donazioni a favore dello Stato e di enti pubblici;

- *imposta sul valore aggiunto*

le prestazioni di carattere socio-sanitario ed educativo, rese da cooperative sociali, sono inserite fra le attività soggette ad aliquota IVA del 4 per cento. La variazione consente alle stesse di recuperare l'imposta pagata sugli acquisti a differenza della situazione precedente. Tuttavia non sempre le cooperative ne trarranno un beneficio, perché se il loro cliente è un Ente pubblico, la somma da questi stanziata per il servizio è onnicomprensiva.

Le cooperative sociali potranno usufruire delle agevolazioni tributarie previste dalla legge solamente dal momento in cui saranno iscritte nella <<sezione cooperazione sociale>> del registro prefettizio (registro regionale nel Friuli Venezia Giulia).

## 4. Lavori socialmente utili

### Fonti e tendenze evolutive

I LSU (versione riveduta e corretta dei cantieri di lavoro di cui alla l.264/1949 e dei "vecchi" lavori di pubblica utilità di cui alla l.390/1981) sono stati disciplinati da diversi interventi normativi succedutisi in modo frammentario negli ultimi quindici anni. Tra gli interventi più recenti si segnalano la l. 451/1994 (art. 14), la l. 608/1996 (di conversione del d.l.510/1996), la l. 96/1997 (artt. 20-22), il d.lgs. 280/1997 (artt. 3-4), il d.lgs.468/1997 nonché numerose circolari ministeriali.

L'istituto dei "lavori socialmente utili" (c.d. LSU una serie di operazioni straordinarie di durata limitata a 12 mesi, salvo proroghe, con sussidio a carico del Fondo per l'occupazione e oneri assicurativi a carico di enti utilizzatori) nasce come strumento per contrastare il lavoro "nero" e razionalizzare la spesa pubblica utilizzando, a vantaggio della collettività, lavoratori inattivi. Successivamente l'istituto ha acquistato anche una funzione di sostegno al reddito di disoccupati o inoccupati di lunga durata privi di trattamento economico in una logica di recupero e riqualificazione lavorativa.

Invero, mentre all'inizio i LSU erano riservati per attività di enti pubblici "straordinarie e fuori mercato" per le quali non ci sarebbero stati altri lavoratori disponibili (cfr. art. 14, l. 451/94, di conversione del d.l. 299 del 16 maggio 1994), in seguito sono stati ammessi per qualunque attività anche di natura ordinaria (l. 608/96).

A tutt'oggi, nella disciplina dei lavori socialmente utili convivono due funzioni a cui corrisponde un diverso ambito soggettivo di applicazione ed una diversa natura del trattamento. Per entrambe le tipologie l'utilizzo del lavoratore (di regola per un periodo non superiore a 12 mesi) nel progetto socialmente utile non comporta l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato (ciò per espressa previsione legislativa).

La prima e più tradizionale finalità dell'istituto è costituita dalla gestione delle eccedenze di personale assumendo così il ruolo di ammortizzatore sociale e svolgendo così la c.d. funzione assistenziale.

In tale modello, i lavori socialmente utili possono essere promossi solo da amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 del d.lgs. 29/93, con esclusione di quelle che abbiano personale eccedente rispetto ai programmi dei lavori socialmente utili, nonché le società a prevalente partecipazione pubblica e gli altri soggetti individuati con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

I soggetti gestori possono promuovere, nell'ambito delle loro attribuzioni e disponibilità, progetti socialmente utili per il raggiungimento di obiettivi con carattere di effettiva straordinarietà ed a termine.

I progetti, redatti secondo i criteri stabiliti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della funzione pubblica e corredati dai provvedimenti di approvazione validamente assunti dalle ammini-

strazioni pubbliche competenti, devono essere presentati al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, se ad ambito nazionale od interregionale, all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione e all'Agenzia per l'impiego competente per territorio, se ad ambito locale, e devono venire valutati entro termini prefissati per legge. Possono, inoltre, prevedere specifici periodi di formazione e debbono indicare idonee forme assicurative a carico del soggetto utilizzatore contro gli infortuni e le malattie professionali connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa, nonché per la responsabilità civile verso terzi.

I lavori socialmente utili sono attivati in settori innovativi, quali i beni culturali, la manutenzione ambientale, il recupero urbano, la ricerca, la formazione e la riqualificazione professionale, il sostegno alla piccola e media impresa in tema di erogazione di servizi e di sostegno alla commercializzazione e all'esportazione, i servizi alla persona.

Per predisporre tali progetti le amministrazioni pubbliche possono, avvalendosi del supporto tecnico-professionale dell'Agenzia per l'impiego utilizzare i soggetti di cui all'art. 25, comma 5, della l. 223/91 (lavoratori posti in mobilità), nonché i lavoratori sospesi, con diritto al trattamento straordinario di integrazione salariale. L'assegnazione dei lavoratori ai soggetti gestori di progetti socialmente utili avviene a cura delle sezioni circoscrizionali per l'impiego, d'intesa con gli enti e le amministrazioni interessate, sulla base dei criteri dettati dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

E' poi possibile convocare lavoratori, disoccupati e non, beneficiari di indennità di mobilità o di indennità speciale di disoccupazione, di cassa integrazione guadagni straordinaria, i quali hanno un vero e proprio onere di accettare la proposta di svolgimento di lavori socialmente utili. L'eventuale rifiuto, infatti, comporta la perdita del trattamento di CIGS o mobilità (salvo sussistenza di valida giustificazione). Al lavoratore che abbia accettato spetta, se la sua attività supera le 20 ore settimanali, un importo integrativo del trattamento previdenziale percepito.

La funzione innovativa svolta dall'istituto è, invece, preordinata alla creazione di occupazione in settori emergenti ed in rapida espansione (ad es. servizi alla persona, salvaguardia dell'ambiente, tutela del territorio ecc. - cd. funzione di politica attiva del lavoro).

In tale ipotesi, i lavori socialmente utili promossi e gestiti dagli stessi soggetti già sopra individuati, sono utilizzabili quale strumento di occupazione per la massa di lavoratori disoccupati ovvero di lavoratori appartenenti alle cd. fasce "deboli" (disoccupati di lunga durata, iscritti nella lista di mobilità senza diritto alla relativa indennità, persone in stato di detenzione ammesse al lavoro esterno, altre categorie individuate dalla Commissione Regionale per l'Impiego) che hanno perso (per l'abbandono delle politiche delle proroghe) il diritto ai trattamenti di sostegno del reddito o sono privi di un rilevante trattamento di sostegno. Tale modello costituisce una vera e propria opportunità per il lavoratore contattato. Questi, infatti, può liberamente scegliere se accettare (beneficiando così di un "sussidio" a carico del Fondo per l'occupazione pari a £.800.000= mensili a fronte di 20 ore settimanali).

Come già sopra specificato, per entrambe le tipologie l'utilizzo del lavoratore nel progetto socialmente utile non comporta l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato (ciò per espressa previsione legislativa) né la perdita dei benefici di cui il lavoratore stesso fosse già titolare (CIGS, indennità di mobilità, iscrizione nelle liste di mobilità). Tuttavia, sono comunque applicabili alcune garanzie tipiche del lavoro subordinato per espressa previsione legislativa (la conservazione del trattamento economico in caso di malattia, infortunio, gravidanza ecc.) ovvero a seguito dei chiarimenti forniti dalle circolari amministrative e dal d.lgs. 468/97 (ad es. diritto ad un periodo di riposo).

I lavoratori in cassa integrazione e che fruiscono dell'indennità di mobilità possono essere utilizzati nei progetti socialmente utili esclusivamente per periodi non superiori a quelli di godimento del relativo trattamento. Ad essi compete un importo integrativo di detti trattamenti solo per le giornate di effettiva esecuzione delle prestazioni, che non può essere inferiore al 10% del trattamento previdenziale in godimento. L'ingiustificato rifiuto dell'assegnazione comporta la perdita del trattamento di integrazione salariale o di mobilità per il periodo corrispondente alla prevista durata dell'assegnazione stessa.

### **Finanziamento**

I progetti possono essere finanziati dai soggetti proponenti, nel limite delle proprie disponibilità di bilancio e, per gli anni 1995/98, dal Fondo per l'occupazione di cui all'art. 1, comma 7 del d.l. 148/93, convertito nella l. 236/93, nei limiti delle risorse finanziarie del medesimo fondo, come incrementate dall'art. 1 del decreto legge 180/96.

### **L'art. 26 della legge n. 196/1997 e la delega per i lavori di pubblica utilità e le borse di lavoro**

L'attuale disciplina dei lavori socialmente utili è servita da modello di riferimento anche per quelle norme volte a stimolare ed incrementare le occasioni di lavoro di una peculiare figura di lavoratore: il "giovane-disoccupato/inoccupato-meridionale".

L'art. 26 della l. 196/1997 ha delegato il Governo ad emanare un piano straordinario per i giovani (fra i 21 e 32 anni) in cerca di prima occupazione delle aree ad alto tasso di disoccupazione da lungo tempo iscritti nelle liste di collocamento. Il piano doveva essere articolato su due strumenti finanziati dal Fondo per l'occupazione: i (nuovi) lavori di pubblica utilità nei settori innovativi e le borse di lavoro ad incremento degli organici.

Il primo strumento, a seguito del d.lgs. 468/1997, perde il suo carattere straordinario e limitato per divenire la principale forma di LSU volto alla realizzazione di nuove assunzioni stabili ed autosufficienti; l'altro è ispirato alla logica dei piani di inserimento professionale nelle realtà aziendali mediante l'incentivo dell'azzeramento degli oneri retributivi e contributivi e l'agevolazione contributiva in caso di assunzioni a tempo indeterminato.

## Lavori di pubblica utilità e borse lavoro

il d.lgs. 280/1997

L'attuazione della predetta delega è avvenuta con il d.lgs. 280/1997 in cui all'art. 1 co. 5 viene confermato che l'impiego dei giovani nei lavori di pubblica utilità ovvero nelle borse di lavoro non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato né comporta la cancellazione dalle liste di collocamento.

Il campo di applicazione dell'intervento finanziato dal Fondo per l'occupazione (art. 8 d.lgs. 280/1997) riguarda alcune regioni (Sardegna, Sicilia, Calabria, Campania, Basilicata, Abruzzo, Molise) e province (Massa Carrara, Frosinone, Roma, Latina, Viterbo) che hanno registrato nel 1996 un tasso di disoccupazione superiore a quello della media nazionale ed è destinato a favore di giovani di età compresa tra i 21 e i 32 anni iscritti da più di trenta mesi alla prima classe delle liste di collocamento (al 31 ottobre 1997) (art.1 d.lgs. 280/1997).

Ambiti e tipologia dei progetti dei lavori di pubblica utilità (attivati nei settori dei servizi alla persona, della salvaguardia e della cura dell'ambiente e del territorio, dello sviluppo rurale e della acquacoltura, della riqualificazione degli spazi urbani e dei beni culturali) sono definiti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale (art. 3 d.lgs. 280/1997), mentre le modalità di attuazione sono le stesse previste già dall'art.1 l.608/1996.

L'art. 4 d.lgs. 280/1997 individua, invece, le procedure per la presentazione dei progetti. I successivi articoli del decreto riguardano il campo di applicazione, e le procedure.

## 5. Rapporti formativi e di studio (stage o tirocinio formativo)

Gli stage aziendali sono stati previsti inizialmente in via temporanea dalla legislazione in tema di occupazione giovanile (art. 16 bis, l. 285/1977), successivamente ripresentati con una norma scarna dalla legge quadro sulla formazione professionale e (art. 15, legge 854/1978) ritoccati poi, quale possibile oggetto di convenzione (art. 17, legge 56/1987). Successivamente, tale strumento di integrazione tra sistema formativo e mondo produttivo è stato regolamentato più compiutamente dalla legge 236/1993 attraverso la previsione sia delle c.d. "esperienze lavoro" (art. 9 co. 14-18) sia di una disciplina e specifica per le figure professionali qualificate nell'ambito dei cd. "piani di inserimento professionale" in aree ad alta disoccupazione.

A tutt'oggi dopo un primo tentativo fallito di ricompattare la materia (art. 7 del d.l. 511/1996 non convertito in legge), il regolamento del Ministero del lavoro di riforma dei tirocini formativi (emanato sulla base della delega contenuta nell'art. 18 legge 196/1997) cerca di risolvere le discrasie evidenziate, recuperando i criteri già in precedenza espressi nel d.l. 511/1996.

Lo scopo di tale rapporto è di avvicinare temporaneamente un giovane, ancora impegnato nel ciclo scolastico o formativo, ad una realtà produttiva. Invero, tramite lo stage il tirocinante viene inserito, in un'impresa o presso un datore di lavoro, al fine di permettergli da un lato una verifica delle nozioni teoriche già acquisite dall'altro di apprendere delle altre di natura tecnico-pratica.

Il principio base, fissato dalla legge 196/97 prima e dal regolamento di attuazione poi, prevede che lo stage non comporti la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato. Oggetto del contratto è l'insegnamento impartito dall'imprenditore all'allievo e, conseguentemente, la caratteristica di questo tipo di rapporti è l'assenza di corresponsività tra le prestazioni rese dalle parti (pur risultando compatibile con tale requisito il fatto che l'allievo benefici di emolumenti sotto forma di borsa di studio).

Nell'ambito del rapporto, in effetti, può sussistere un'attività lavorativa dell'allievo in tal caso però dovrà essere prevalente l'elemento formativo. L'eventuale attività svolta dall'allievo deve essere permanentemente strumentale all'apprendimento. In tale ottica non è invece compatibile con la esistenza dello stage l'inserimento dell'allievo nell'organizzazione dell'azienda (eventuale conferimento di attribuzioni, funzioni gerarchiche, ecc.) con prestazioni abitualmente destinate a finalità produttive, precisi vincoli di orario, direttive impartite dall'imprenditore e un regime disciplinare eccedente il livello strettamente necessario per le regolarità del corso.

Da ultimo i rapporti in questione non vanno confusi con i contratti di formazione e lavoro e con quelli di apprendistato (di cui si tratta più avanti). Questi ultimi, infatti, sono normali contratti di lavoro subordinato definiti "a causa mista", dove l'elemento prestazione trova il proprio corrispettivo congiuntamente nella retribuzione e nella formazione - apprendimento.



La materia relativa agli stage e tirocini formativi è disciplinata a tutt'oggi dal regolamento predisposto dal Ministero del lavoro di concerto con il Ministero della Pubblica Istruzione e il Ministero per l'Università e la Ricerca scientifica e tecnologica.

### **Beneficiari e limiti**

Gli stage si rivolgono a giovani (comunitari o extracomunitari -nell'ambito dei principi di reciprocità da definirsi mediante apposito decreto ministeriale) che abbiano assolto l'obbligo scolastico e a datori di lavoro pubblici o privati.

Al fine di salvaguardare il carattere formativo, la legge prevede, all'art. 1 Reg. cit., delle proporzioni tra numero di tirocinanti e numero totale di dipendenti a tempo indeterminato nell'impresa:

- un tirocinante in azienda con non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato;
- due tirocinanti in aziende con non più di diciannove dipendenti a tempo indeterminato;
- numero di tirocinanti pari al dieci per cento dei dipendenti a tempo indeterminato in aziende con più di venti dipendenti a tempo indeterminato.

### **Soggetti promotori**

Possono farsi promotori di esperienze di tirocinio i soggetti individuati nell'art. 2 Reg. Min. lav. citato (Agenzie per l'impiego, Sezioni circoscrizionali per l'impiego ovvero strutture aventi funzioni analoghe individuate da leggi regionali, Università, Provveditorati agli studi, Istituzioni scolastiche statali e non che rilascino titoli di studio con valore legale, Centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale, Centri di formazione convenzionati con le regioni o la provincia, Comunità terapeutiche e cooperative sociali, servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione, nonché centri di formazione privati specificamente autorizzati dalla regione).

La nuova disciplina si differenzia dalla precedente estendendo l'ambito dei soggetti promotori anche ad istituzioni formative private senza scopo di lucro purché specificamente autorizzate dalla Regione.

### **Modalità procedurali**

Il legame tra soggetti proponenti e datori di lavoro interessati è costituito da una convenzione a cui deve essere allegato uno schema formativo con l'indicazione degli obiettivi e delle finalità perseguite dallo stage, del nome del tutor (della scuola-Università e dell'azienda), degli estremi assicurativi dello stagista (il quale ai sensi dell'art. 3 Reg. cit. deve essere coperto da assicura-

zione a carico dell'Ente formativo), nonché la durata dello stage stesso. In merito a tale ultimo punto il regolamento individua altresì una durata massima dei tirocini (che deve essere rispettata anche in caso di eventuali proroghe) in riferimento alle caratteristiche del giovane nonché del tipo di studi che lo stesso ha svolto (art. 7 Reg. cit.):

- non superiore a quattro mesi se si tratta di studenti che frequentano la scuola media superiore;
- non superiore a sei mesi per i disoccupati, gli inoccupati (ivi compresi gli iscritti nelle liste di mobilità), per allievi di istituti professionali, di corsi di formazione professionale ovvero attività formative post-laurea o post-diploma;
- non superiore a dodici mesi per gli studenti che frequentano l'Università (anche di corsi di diploma, dottorati di ricerca, scuole e corsi di perfezionamento e specializzazione) ovvero scuole o corsi di perfezionamento post-secondari anche non universitari (anche nei diciotto mesi successivi al termine degli studi);
- non superiore a dodici mesi per persone svantaggiate ai sensi dell'art. 4 co. 1 legge n. 381/1991 con l'esclusione dei portatori di handicap;
- non superiore a ventiquattro mesi per soggetti portatori di handicap.

Il decreto stabilisce altresì che non sono computabili eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile nonché i periodi di astensione facoltativa o obbligatoria per maternità.

Copia della convenzione e del progetto deve essere altresì inviata alla Regione, all'ufficio periferico del Ministero del lavoro competente in materia ispettiva, alle rappresentanze sindacali aziendali (o agli organismi locali delle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale cfr.art. 5 Reg. cit.).

### **Obblighi dei tirocinanti**

I partecipanti ai tirocini formativi sono tenuti allo svolgimento delle attività indicate nel progetto. In tale contesto debbono rispettare le norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro e mantenere la riservatezza su informazioni e conoscenze dei processi acquisiti durante i tirocini.

### **Rimborso degli oneri economici**

Il Regolamento si chiude con un articolo dedicato al Mezzogiorno in cui il ministero stabilisce che con un decreto ministeriale saranno previste le modalità nonché i criteri per il rimborso totale o parziale degli oneri sostenuti dalle aziende del Centro e del Nord anche per il vitto e l'alloggio degli stagisti.

## 6. Associazioni "non profit"

Sono oltre settecentomila i posti di lavoro creati dal cosiddetto terzo settore, altrimenti detto "non profit", ovvero le Onlus (Organizzazioni non lucrative di utilità sociale): una realtà da 30.000 miliardi e 40.000 aziende.

Una miriade di imprese sociali, organizzazioni di volontari, cooperative, enti morali, con le sole caratteristiche comuni di essere senza fini di lucro. Dal loro sviluppo è stata creata nuova ricchezza (reinvestita in altre attività non profit) e nuovi posti di lavoro.

Gli occupati nel campo del volontariato, come rilevato dall'Iref (Istituto di ricerche educative e formative) sono l'1,8% del totale degli occupati, mentre i semplici aderenti ad un'associazione sociale in Italia sono 9,5 milioni, di cui quasi 5,5 milioni quelli che vi si impegnano direttamente.

Quello del non profit risulta un fenomeno di aggregazione sociale in notevole crescita: 4,3% di associati in più, rispetto alla metà degli anni ottanta, con un saldo attivo di oltre due milioni di iscritti.

In questo scorcio di secolo il cambio di orientamento risulta piuttosto evidente: diminuiscono le adesioni alle associazioni dei lavoratori, che nel 1994 rappresentano il 16% della popolazione, pari a circa 6,6 milioni di persone, e ai partiti, pari al 5,1% della popolazione, corrispondente a meno di 2,1 milioni di persone. Sono anche in calo le organizzazioni professionali, di categoria e cooperative, mentre il sociale subisce un'impennata vera e propria: +10% circa dal 1991 al 1994.

Ciononostante, sul fronte delle Onlus (alcuni autori evitano giustamente la dizione "terzo settore" perché accrediterebbe l'idea di residualità, derivante da un duplice fallimento: quello dello Stato e quello del mercato) l'Italia si colloca all'ultimo posto fra i paesi più industrializzati (non arriva al 2%, rispetto al 4,2% della Francia e al 4% della Gran Bretagna, al 3,7% della Germania, con una punta del 6,8% degli Stati Uniti). Le responsabilità di questo ritardo sono da imputare a una legislazione ampiamente inadeguata, essendosi mosso il contesto sociale, come sempre, in anticipo rispetto al quadro normativo.

Gli operatori sono concordi nel ritenere che nuovo slancio potrà derivare al settore da una normativa civilistica che garantisca maggior trasparenza, da un sistema fiscale che incoraggi le donazioni e detassi gli utili, dato che non costituiscono reddito, e, infine, da una riforma della formazione.

Ad oggi gli occupati del non profit si trovano soprattutto nel campo dei servizi sociali (33,4%), istruzione e ricerca (28,5%), nella sanità (14,5%). Analogamente, i servizi sociali si trovano ancora al primo posto per il fatturato (21,4%), seguiti da istruzione e ricerca (20,7%) e sanità (17,8%). Secondo gli esperti saranno i servizi ambientali, oltre a quello di assistenza agli anziani e alle altre fasce disagiate, quelli destinati all'espansione nel prossimo futuro.

Le imprese del non profit, e le imprese sociali in generale, rappresentano comunque il nuovo filone di imprenditorialità collettiva, che smentisce implicitamente il luogo comune che vuole il mercato limitato esclusivamente alle

imprese profit. Si tratta di imprenditorialità vera e propria, coinvolta a tutti gli effetti nella competizione, non volta al lucro personale bensì alla solidarietà, ma pur sempre una solidarietà rispettosa del vincolo dell'efficienza, l'unico che le permette di non degenerare in assistenzialismo. Per concludere, citando un intervento del prof. Zamagni su *Il Sole 24 Ore*, "di entrambi i principi (cioè quelli che sovrintendono all'economia privata e all'economia civile), o meglio della loro incorporazione nella vita pratica, abbiamo necessità, se vogliamo ricercare i modi per "civilizzare" la competizione, per superare quella visione polemica del mercato che, a fronte di costi umani e sociali insostenibili, non riesce a soddisfare i canoni della stessa razionalità economica".

### Il decreto sul non profit. A chi conviene il nuovo non profit

Il decreto di riforma n. 460/97, che istituisce le Onlus, ha già iniziato a produrre effetti a partire dal 1° gennaio 1998. Il Governo, avendo dato il via a una nuova figura soggettiva, anche se in termini squisitamente fiscali, ha manifestato l'intenzione di potenziare il settore del non profit.

Il legislatore ha concesso, infatti, ampi spazi agevolativi alle organizzazioni non lucrative di utilità sociale per le imposte dirette, per l'imposta sul valore aggiunto e per le altre imposte indirette, riorganizzando altresì la disciplina del sistema di tenuta della contabilità (che rappresenta uno dei punti essenziali per poter rientrare nella suddetta categoria). Benefici spettano, inoltre, non soltanto ai soggetti protagonisti della riforma, ma anche ai privati cittadini e alle imprese. Infatti, alla base del nuovo sistema, sono proprio gli sconti, le detrazioni e le deduzioni d'imposta previste per chi effettua donazioni liberali, per chi dona gratuitamente beni o servizi e per chi trasferisce immobili o altri beni a carattere patrimoniale, a rappresentare la chiave di volta del meccanismo in cui operano le Onlus. Le nuove organizzazioni non lucrative devono svolgere obbligatoriamente la propria attività in uno dei settori di cui all'art. 10 d.lgs. 460/97. Fra questi, vi sono le attività di "ricerca scientifica di particolare interesse sociale svolta direttamente da fondazioni ovvero da esse affidata a università, enti di ricerca e altre fondazioni direttamente".

In questa sede, è utile sottolineare che le Onlus possono instaurare ogni tipo di contratto professionale o di lavoro dipendente, ma debbono prestare la massima attenzione a non corrispondere ai lavoratori dipendenti salari o stipendi superiori del 20% rispetto a quelli previsti dai contratti collettivi per le medesime qualifiche, pena la perdita dello status di Onlus e di tutti i vantaggi fiscali connessi.

## Parte seconda

### B) Forme di lavoro alternative in riferimento alla durata

1. *Contratti a tempo determinato*
2. *Lavoro interinale (vedi appendice)*

#### 1. *Contratti a tempo determinato*

In Italia il contratto di lavoro si considera di norma a tempo indeterminato. Ciò vuol dire che la volontà di apporre un termine va esplicitamente prevista ed è subordinata, in quanto fatto eccezionale, alla presenza di una serie di motivazioni generalmente tipizzate dal legislatore.

#### **Evoluzione dell'istituto. Antecedenti storici e normativi alla legge 196/97 e peculiarità di tale normativa.**

In questa particolare forma di rapporto di lavoro la legge 196/97 interviene dopo un'evoluzione normativa della materia già attuata in termini di maggiore flessibilità.

Nella precedente opera (Percorsi occupazionali nell'Italia degli anni 90, 1997, pag. 29) erano stati già delineati i limiti legislativi che caratterizzano il ricorso al contratto a termine.

Essi verranno nuovamente evidenziati per ripercorrere le tappe dell'evoluzione dell'istituto.

La normativa in tema di rapporto a termine trova un'iniziale regolamentazione nella legge 230/62.

Tra i successivi interventi legislativi pare opportuno ricordare soprattutto la legge 56/87 e la legge 223/91 che modificano la rigida elencazione contenuta nell'art. 1 legge 230/62 dei casi in cui era consentito apporre un termine al contratto di lavoro da ultimo anche la legge 196/97.

L'apertura al contratto a termine viene data, infatti, in prima battuta dalla legge 56/87 con cui il legislatore consente ai contratti collettivi di individuare le ipotesi in cui poter stipulare un contratto a tempo determinato.

Successivamente dalla legge 223/91 che colloca tale contratto nell'ambito dei c.d. "ammortizzatori sociali" come "rimedio" ai licenziamenti collettivi ed alla cassa integrazione.

L'art. 8 della legge 223/91 prevede infatti la possibilità in ogni caso di ricorrere al contratto a termine per il periodo massimo di un anno per i lavoratori in mobilità.

Per i datori di lavoro che effettuano tali assunzioni sono previsti benefici pre-

videnziali dati dal pagamento dei contributi in maniera ridotta come previsto per gli apprendisti.

Ulteriori benefici sono previsti per i datori di lavoro che in tali casi trasformano il rapporto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato. Sino all'entrata in vigore della legge 196/97 le ipotesi in cui era consentito stipulare un contratto a termine erano:

a) art. 1 legge 230/62:

- lavori stagionali (d.P.R. 1525/63)
- sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto
- lavori predeterminati aventi carattere straordinario o occasionale.

La legge 25 marzo 1983, n. 79, di conversione del decreto legge 29 gennaio 1983, n. 17 ha confermato ed esteso a tutti i settori economici la facoltà, concessa ai settori del commercio e del turismo dal decreto legge 876/77, convertito nella legge 18/78, di apporre un termine al contratto di lavoro qualora si verifici, in determinati periodi dell'anno, una necessità di intensificazione dell'attività lavorativa, cui non sia possibile sopperire con il normale organico, previo accertamento del capo dell'Ispettorato provinciale del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali provinciali di categoria.

- lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse per specializzazione
- spettacoli
- trasporto aereo e servizi aeroportuali

b) art. 23 legge 56/87

- esecuzione di specifici servizi di durata non superiore ad un giorno nei settori turismo e pubblici esercizi
- casi previsti dai ccnl

Ovvero tutte le ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Inoltre, ai sensi della medesima norma, i lavoratori assunti con contratto a termine hanno diritto di precedenza nelle assunzioni, presso la stessa azienda, con la medesima qualifica, a condizione che lo manifestino espressamente entro tre mesi dalla cessazione del rapporto.

c) art. 8 legge 223/91

- lavoratori in mobilità

L'art. 3 della legge 196/97 prevede una nuova ipotesi in cui è consentito

apportare un termine al contratto di lavoro: quella del rapporto di lavoro tra lavoratore interinale e impresa fornitrice.

Se nell'ambito delle previsioni di ammissibilità del contratto a termine la legislazione ha manifestato come si è vista una progressiva apertura, altrettanto non può dirsi per i limiti di durata di detti contratti, nonché per gli aspetti sanzionatori che rimanevano quelli della legge 230/62.

La legge 230/62 prevedeva che alla scadenza del contratto questo poteva essere prorogato, con il consenso del lavoratore, per esigenze contingenti ed imprevedibili. La proroga non poteva avvenire per più di una volta e la durata di quest'ultima non poteva comunque essere superiore alla durata del contratto iniziale.

Di fronte ai casi di successiva riassunzione al di fuori di questi termini, la legge 230/62 presentava aspetti di estremo rigore.

In primo luogo era vista con sfavore la reiterazione dei contratti a termine, facendosi operare in questi casi la presunzione di frode alla legge.

Ciò significava che in quest'ultimo caso, di fronte all'azione del lavoratore per vedere dichiarata la nullità del termine e la conseguente trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, era il datore di lavoro a dover provare l'insussistenza dell'intento fraudolento.

In caso di riassunzione, inoltre, la legge 230/62 prevedeva che la successiva riassunzione non doveva avvenire prima del decorso di 15 giorni se il rapporto aveva avuto una durata inferiore a 6 mesi oppure di 30 giorni se il contratto aveva avuto una durata superiore a 6 mesi.

Nel caso di violazione di questi termini, come nel caso di superamento anche di un solo giorno del rapporto di lavoro oltre la scadenza, la legge 230/62 prevedeva come sistema sanzionatorio l'immediata trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato con annullamento del termine e retrodatazione del rapporto dalla data della prima assunzione.

Ciò era previsto inoltre anche nel caso in cui il contratto a termine mancasse della forma scritta o venisse redatto successivamente all'inizio della prestazione. Come si diceva il sistema sanzionatorio era uniforme ed estremamente rigido: consisteva nella dichiarazione della nullità del termine e nella conversione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato.

Nell'ambito delle esigenze di flessibilità che caratterizzano il mondo del lavoro negli ultimi tempi era viva da tempo l'esigenza di pervenire ad un superamento di tale struttura normativa.

La legge 196/97 novella il rapporto a tempo determinato in due momenti. Come già segnalato all'art. 3 prevede una ulteriore ipotesi di contratto a termine, mentre all'art. 12 modifica la legge 230/62, introducendo nuove sanzioni "di tipo retributivo" per il mancato rispetto delle norme previste per il contratto a termine.

### **L'art. 12 legge 196/97 e la nuova disciplina sanzionatoria del contratto a termine**

L'eventuale prosecuzione di fatto di un rapporto a tempo determinato giunto a scadenza se contenuta all'interno di una fascia di tolleranza (20gg. nell'ipotesi in cui il contratto a termine era inferiore a sei mesi, 30gg. negli altri casi), con l'intervento dell'art. 12 l. 196/97, non determina la nullità del contratto, bensì sanzioni di carattere retributivo.

Il datore di lavoro è, infatti, tenuto a pagare al lavoratore (per ogni giorno di continuazione del rapporto oltre il termine fissato o prorogato) una maggiorazione pari al 20% di retribuzione (sino al decimo giorno successivo al termine pattuito) pari al 40% di retribuzione per ciascun giorno ulteriore (purché la continuazione sia contenuta nei 20/30gg. consentiti). Pertanto, soltanto in caso di prosecuzione di fatto di oltre 20gg. se il contratto era inferiore a sei mesi, o di 30gg. (cd. fascia di tolleranza) negli altri casi il contratto a tempo determinato si converte ex nunc in un rapporto a tempo indeterminato a decorrere dal 21°-31° giorno di continuazione del rapporto. Il sistema sanzionatorio individuato dalle nuove norme di legge prevede la nullità del contratto a tempo determinato e la sua conversione in contratto a tempo indeterminato:

- ex tunc a decorrere dall'assunzione
  - a) qualora il termine non risulti da atto scritto (antecedente o contestuale all'inizio della prestazione così Cass. 12 novembre 1993, 11173) art. 1 legge 230/62;
  - b) qualora il contratto a termine sia stato stipulato non nelle ipotesi previste dalla legge o dai ccnl cfr. legge 230/62, l.56/87, legge 196/97;
- ex nunc a decorrere dalla seconda assunzione
  - a) qualora il datore di lavoro dopo l'avvenuta scadenza di un contratto a termine provveda a riassumere a termine il lavoratore entro 10gg. se il precedente contratto era inferiore a sei mesi o 20gg. se era superiore.
- ex tunc a decorrere dalla prima assunzione
  - a) quando si tratti di due assunzioni successive a termine. Tale interpretazione ha trovato conferma nella circolare esplicativa n. 153 del 28.11.97 del Ministero del Lavoro.

In linea di principio lo sfavore del legislatore nei riguardi di una prassi diffusa che fa della reiterazione dei contratti a termine un vero e proprio principio fondante della gestione dei rapporti di lavoro vale anche per il pubblico impiego. Si deve però precisare che l'art. 36 del d.lgs 80/98 vieta la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato come automatico effetto della violazione di disposizioni imperative riguardante l'assunzione o l'impiego da parte di pubbliche amministrazioni di personale dipendente prevedendo come meccanismo sanzionatorio e dissuasivo esclusivamente la responsabilità dei dirigenti e la possibilità per il dipendente di chiedere un risarcimento dell'eventuale danno subito.

## **Personale a contratto degli enti di ricerca**

*art. 36 della legge 20 mar. 1975, n. 70*

Con la norma citata è stata introdotta nel nostro ordinamento una particolare forma di assunzione a tempo determinato di personale dipendente. Tale disposizione, inizialmente prevista a beneficio solo di alcuni Enti scientifici nazionali, è stata successivamente estesa a quasi tutto il comparto della ricerca e sperimentazione. In base a tale norma gli enti, per particolari esigenze della ricerca scientifica, hanno la facoltà di assumere personale di ricerca avanzata, anche di cittadinanza straniera, con contratto a termine di durata non superiore a cinque anni. È consentita inoltre, in relazione a singoli programmi di ricerca e per l'intera durata del programma, l'assunzione a contratto anche di personale tecnico altamente specializzato.

Come si vede, in base a tale norma, allo scopo evidente di favorire con ogni mezzo la ricerca avanzata, gli enti hanno la possibilità di superare con amplissima discrezionalità qualsiasi disciplina di accesso al pubblico impiego, compreso il vincolo della cittadinanza italiana (oggi, cittadinanza dell'U.E.), che nell'ambito del nostro ordinamento ha carattere quasi assoluto, con il solo limite dell'oggetto del contratto (che deve concernere particolari esigenze della ricerca avanzata), della durata (che non può superare i cinque anni complessivi) e del numero complessivo degli assunti (che non può superare quello fissato dai contratti collettivi o dagli ordinamenti dei singoli enti).

La capacità di questo istituto di coniugare il massimo di flessibilità del rapporto di lavoro col massimo di libertà di scelta per gli enti può costituire una specie di modello per la legislazione lavoristica futura (anche se limitata a casistiche necessariamente circoscritte). Per citare il Consorzio per l'Area di ricerca di Trieste, già l'art. 17 del d.P.R. 6 marzo 1978, n. 102, istitutivo dello stesso, sanciva l'applicabilità al Consorzio e a tutti gli enti operanti nell'Area di ricerca della normativa dell'art. 36 della legge 20 marzo 1975, n. 70, relativa ai contratti a termine. Successivamente, mentre il Regolamento del personale del Consorzio, approvato nel 1983, limitava tale facoltà al numero di dieci unità, la legge 29 gennaio 1986, n. 26 (il c.d. "Pacchetto Trieste-Gorizia") la estendeva all'assunzione del Direttore generale e dei dirigenti responsabili di servizio, dimostrando così implicitamente la validità di una normativa anche al di là dell'ambito per il quale era stata pensata.

## **2. Lavoro interinale**

Il contratto di lavoro interinale (o leasing di manodopera o lavoro in affitto o lavoro temporaneo, a seconda delle varie terminologie usate) è l'accordo mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo (impresa fornitrice) pone uno o più lavoratori, da essa appositamente assunti, a disposizione di un'altra impresa (impresa utilizzatrice) per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo. Questa, con varianti più o meno significative, è la definizione che abitualmente viene data dell'istituto. Esso era vietato in Italia, insieme alla Grecia unica eccezione tra i paesi dell'UE, da una serie di disposizioni che proibiscono di stipulare contratti aventi per oggetto la forza lavoro altrui e che sanciscono in quest'ottica l'assoluto monopolio pubblico del collocamento. Tale divieto, strenuamente difeso dalle organizzazioni dei lavoratori, affondava le sue radici nei principi sanciti dal Trattato di Versailles, che al fine di evitare forme di sfruttamento particolarmente odiose, affermava la necessità di evitare che il collocamento dei lavoratori alla ricerca di un impiego potesse essere oggetto di transazione commerciale ed auspicava la tutela pubblica delle posizioni intrinsecamente deboli e per definizione più esposte al sopruso.

Come spesso accade, però, l'eccesso di tutela aveva determinato una eccezionale situazione di svantaggio proprio delle posizioni tutelate, le quali, proprio per l'inflessibilità dei divieti, sono state dirottate, in congiunture che non consentivano sbocchi occupazionali stabili, verso la marginalità, il lavoro nero o la disoccupazione cronica.

Un'ulteriore riprova del fallimento dell'impostazione ipergarantista era costituita dal fatto che solo il 5% degli incontri fra domanda ed offerta di lavoro avveniva tramite il collocamento pubblico, sviluppandosi in tutti gli altri casi al di fuori di tale canale.

Le organizzazioni sindacali, avendo raggiunto una sufficiente consapevolezza di questa situazione, hanno accettato, sottoscrivendo nel luglio del 1993 gli accordi col Governo e con le organizzazioni imprenditoriali, la fine del collocamento pubblico e la contemporanea introduzione di nuove forme di lavoro, che, muovendosi nella direzione di una maggior flessibilità, avrebbero favorito nuove opportunità di occupazione. Proprio in attuazione del predetto accordo la l. 196/97 ha introdotto, oltre a una nuova disciplina del part-time e dei contratti e tempo determinato, anche il lavoro interinale.

### **Alcune caratteristiche**

Non è questa la sede per addentrarsi nelle varie problematiche cui questo tipo di contratto dà luogo (che saranno affrontate nell'appendice specifica). Basti per ora osservare che, fra i vari modelli sperimentati in Europa, quelli più elastici e flessibili, come quello francese e olandese, hanno dato in termini occupazionali risultati migliori (2,2% del totale della forza lavoro) di quelli più rigidi e dirigisti del tipo di quello tedesco (0,4% del totale).

Le agenzie private, opportunamente e variamente autorizzate e controllate, sono risultate un chiaro e sicuro punto di riferimento sia per i lavoratori che per le aziende: i datori di lavoro sanno che le agenzie sono in possesso di una banca dati di aspiranti lavoratori disposti a lavorare con occupazione temporanea e dispongono anche di dati specifici sulle loro professionalità, mentre i lavoratori sono consapevoli che offrendo disponibilità alle agenzie possono ottenere occasioni di lavoro compatibili con le loro esigenze. L'offerta di opportunità formative nei periodi di inattività può inoltre costituire una soluzione alle eventuali difficoltà di inserimento dei lavoratori poco qualificati o che necessitano di momenti di aggiornamento o che risultino svantaggiati per altri motivi.

La maggiore contropartita, in termini occupazionali, della evidente precarizzazione del rapporto implicita nel contratto di lavoro interinale, consiste nell'opportunità per le imprese di soddisfare anche le richieste marginali del mercato, occupando così tutti gli spazi utili. Non è infrequente, infatti, soprattutto per le aziende di dimensioni medio-piccole che esse rinuncino ad occasioni di lavoro per l'impossibilità di rispondere nei tempi richiesti alle domande del mercato. La domanda inevasa, soprattutto quando è una domanda di servizi, finisce per tradursi in minori opportunità di lavoro, anche per la diffusa e per lo più fondata convinzione che l'ampliamento della struttura organizzativa spesso costituisca un fatto non reversibile, visto il ben noto grado di rigidità della legislazione lavoristica, e quindi, in tempi congiunturali, rappresenti potenzialmente un elemento pericoloso per la stessa sopravvivenza dell'impresa.

#### **Un'eccezione al divieto di intermediazione di manodopera**

Non sarà inutile ricordare che all'assoluto divieto di interposizione privata nella collocazione di manodopera, posto dalla legge n. 1369 del 23.10.1960, l'art. 6 della legge 18.3.1993, n. 67 di conversione del d.l. 18.1.1993, n. 9, ha introdotto una significativa eccezione, che rende possibile la fornitura e l'interposizione di manodopera qualora i destinatari siano province, comuni, comunità montane, enti di assistenza e beneficenza, enti non commerciali senza scopo di lucro che svolgono attività socio-assistenziali e istituzioni sanitarie operanti nel Servizio Sanitario Nazionale.

## **C) Forme di lavoro alternative in riferimento all'orario**

- 1. Contratti a tempo parziale*
- 2. Contratti di solidarietà difensivi*
- 3. Contratti a tempo flessibile o ridotto*
- 4. Job sharing (lavoro a coppia)*

### **1. Contratti a tempo parziale (part-time)**

Il part-time continua a svolgere un ruolo importante nel contesto della flessibilità del lavoro, anche se attualmente interessa in Italia solo il 6% della popolazione attiva (a fronte del 30% dell'Olanda, del 28% della Gran Bretagna e del 25% del Belgio), mentre l'obiettivo da raggiungere dovrebbe situarsi attorno al 20%, considerando che la media dei paesi UE è del 17%.

#### **Tre tipi di part-time**

Il rapporto di lavoro part-time ha trovato disciplina legislativa nell'art. 5 del d.l. 726 del 30 ottobre 1984, convertito dalla legge 863 del 19 dicembre 1984. Esso viene definito come l'attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dai contratti collettivi o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

La pratica ha individuato tre diverse tipologie di lavoro a tempo parziale:

- a) part time orizzontale: la prestazione lavorativa è effettuata tutti i giorni della settimana, in base al normale calendario, ad orario ridotto;
- b) part time verticale: la prestazione lavorativa è effettuata solo alcuni giorni della settimana o del mese ad orario intero (o anche ridotto);
- c) part time ciclico: la prestazione lavorativa è effettuata in determinati periodi dell'anno o del mese esattamente prestabiliti.

I lavoratori impiegati a tempo parziale possono chiedere di essere iscritti in un'apposita lista di collocamento. Tale iscrizione non è incompatibile con quella nella lista ordinaria, che il lavoratore può chiedere di mantenere.

#### **Forma**

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto a pena di nullità (cfr. Cass. 7.2.1994 n. 1226) e la sottoscrizione dell'atto scritto deve essere anteriore o contestuale all'inizio della prestazione a tempo par-

ziale. Diversamente, il contratto sarà considerato a tempo indeterminato. In esso devono essere inoltre indicate le mansioni e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Copia del contratto deve essere inviata entro trenta giorni al competente ispettorato provinciale del lavoro, pena il pagamento da parte del datore di lavoro di una sanzione amministrativa di lire 300.000 alla gestione contro la disoccupazione (art. 5 commi 2-14 legge cit.).

### **Contrattazione collettiva**

Le mansioni di cui sopra, nonché le modalità di svolgimento delle prestazioni a tempo parziale e il numero percentuale dei lavoratori impiegati con contratto part time possono essere stabiliti dai contratti collettivi, anche aziendali (art. 5, comma 3 legge cit.) e il datore di lavoro che assume o impiega lavoratori in violazione delle disposizioni ivi stabilite è tenuto al pagamento, a favore della gestione contro la disoccupazione, della somma di lire 40.000 per ogni giorno di lavoro svolto da tali lavoratori. Al pagamento della stessa somma, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi in parola, è inoltre tenuto il datore di lavoro che impiega i lavoratori in regime di part-time con prestazioni di lavoro supplementare rispetto a quanto concordato nel contratto di lavoro individuale.

### **Orario di lavoro**

Ogni modifica del tempo e dell'orario di lavoro richiede il consenso di entrambe le parti. E' tuttavia possibile la modifica unilaterale della durata della prestazione lavorativa attraverso la predisposizione di clausole di flessibilità che ciò prevedano. Potendo tali clausole essere poste tanto nell'interesse del datore di lavoro quanto in quello del lavoratore, le parti sono libere di concordare, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro part time, la variabilità in aumento o in diminuzione della durata giornaliera o settimanale della prestazione, purché ciò sia fissato contestualmente alla stipula del contratto e non sia stabilita l'instaurazione della prestazione a chiamata.

A questo proposito il Ministero del Lavoro, dopo la sentenza della Corte Costituzionale n. 210 dell'11 maggio 1992, che ha escluso la legittimità delle clausole che non stabiliscono l'esatta collocazione temporale delle prestazioni part-time (cosiddette "elastiche"), si è adeguato alle indicazioni della Consulta con la circolare n. 37 del 2 aprile 1993.

### **Riposo settimanale**

La legge in genere garantisce al dipendente una pausa periodica dopo lo svolgimento di sei giorni lavorativi allo scopo di permettere al lavoratore di smaltire la fatica accumulata durante la settimana. Tale ultimo presupposto si verifica, nel lavoro a tempo parziale, solo con riferimento al part time orizzontale, nel quale il lavoratore è impiegato giornalmente, sebbene con un ora-

rio ridotto rispetto a quello lavorativo ordinario. Nel part time verticale, invece, ciò non si verifica perché il lavoratore presta l'attività lavorativa solo per alcuni giorni alla settimana e non abbisogna di ulteriori risposi settimanali. Nel caso in cui il lavoratore intrattenga rapporti di lavoro part time con più datori di lavoro avrà diritto al riposo ogni qualvolta, cumulando le diverse attività part-time, siano decorsi sei giorni lavorativi consecutivi.

### **Festività**

Con riferimento alle festività bisogna distinguere tra lavoratori con retribuzione oraria e lavoratori retribuiti in misura fissa. I primi percepiscono la normale retribuzione globale giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, determinata ragguagliandola ad 1/6 dell'orario normale previsto dal contratto collettivo. I secondi, invece, non percepiscono alcun compenso, dal momento che la retribuzione mensile è comprensiva anche delle quote relative alle festività infrasettimanali. In ogni caso, tutti i lavoratori part time, qualora la festività sia lavorata, percepiscono, oltre alla normale retribuzione (che deve corrispondere ai principi di proporzionalità e sufficienza di cui all'art. 36 della Costituzione) anche quella per le ore effettivamente lavorate, più la maggiorazione per il lavoro festivo (art. 1 legge 31.3.1954 n. 90). Nel part time verticale al lavoratore non spetta alcuna retribuzione qualora la festività cada nel giorno in cui egli non avrebbe dovuto lavorare.

### **Ferie**

Anche in questo caso deve essere operata una distinzione. Per quanto riguarda il part-time orizzontale la durata delle ferie è uguale a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno, ma la retribuzione feriale da corrispondere a tali lavoratori è riproporzionata in base alla minore attività svolta. Nel part-time verticale, invece, il dipendente non matura alcun diritto alle ferie durante i periodi di intervallo (così come avviene anche per quanto concerne il diritto all'indennità di maternità, che va riconosciuto solo per il periodo per il quale è previsto lo svolgimento dell'attività lavorativa) e quindi il numero di ferie deve essere proporzionalmente ridotto con riferimento alla minore durata consecutiva della prestazione del lavoratore nel tempo. Nel part-time ciclico la durata delle ferie viene ridotta proporzionalmente rispetto al lavoro a tempo pieno, con riferimento alla media delle ore mensili prestate dal lavoratore. Analogamente a quanto si è detto per le ferie, anche per la determinazione del periodo (cioè il periodo di malattia durante il quale si ha diritto alla conservazione del posto di lavoro) la giurisprudenza ha ritenuto che detto periodo vada proporzionalmente ridotto rispetto a quanto previsto per il lavoro a tempo pieno.

## Trasformazione del rapporto

La legge (art. 5, comma 10. legge 19.12.1984 n. 863) consente, su accordo delle parti risultante da atto scritto convalidato dall'Ufficio provinciale del lavoro, sentito il lavoratore, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale. In caso di trasformazione, ai fini della determinazione del trattamento pensionistico, si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale (art. 5, comma 11, l. cit.). Si è ritenuto inoltre da parte di diversi giudici di merito che, nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time, l'attribuzione del cosiddetto scatto di anzianità, unitamente al complessivo trattamento economico del lavoratore, debba essere proporzionalmente ridotta in ragione della diminuzione, sul piano quantitativo, della prestazione di lavoro. E ancora, la giurisprudenza ha ritenuto che in caso di trasformazione il lavoratore cessi di aver diritto alla corresponsione dei buoni pasto, spettando gli stessi soltanto a chi deve trattenersi in azienda per riprendere il lavoro dopo la pausa di mezzogiorno.

## Computo dei lavoratori in part time

Ai fini della qualificazione dell'azienda, dell'accesso a benefici di carattere finanziario e creditizio previsti dalle leggi, nonché dalla legge 2 aprile 1968 n. 482 sulle assunzioni obbligatorie, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale.

## Diritto di precedenza

In caso di assunzione di personale a tempo pieno (e non anche a tempo parziale) è riconosciuto il diritto di precedenza ai lavoratori con contratto a tempo parziale, con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Le nuove assunzioni, ha precisato il giudice del lavoro, devono essere verificate nell'ambito dell'intero territorio comunale e non solo in quello del singolo reparto o stabilimento cui è addetto il lavoratore interessato.

## Assegni familiari

Gli assegni familiari spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale, in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di 24 ore. A tale fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero di ore lavorate nella giornata (art. 5, comma 6, legge cit.).

## 2. Contratti di solidarietà difensivi

Sono definiti contratti di solidarietà quelli in base ai quali, previa intesa fra imprese e organizzazioni sindacali, viene concordata una riduzione di orario di lavoro e al contempo di stipendio, per evitare licenziamenti (contratti difensivi) o per favorire l'occupazione (contratti espansivi, di cui si tratterà in seguito).

Nel decreto del Ministro del lavoro dell'8 febbraio 1996 (G.U. n. 67 del 20 marzo 1996) sono fissati i criteri di priorità per la concessione dei benefici previsti per i contratti di solidarietà, stipulati a partire del 15 giugno 1995. Le agevolazioni economiche sono contenute nel d.l. n.232/95, più volte reiterato.

### Benefici

I datori di lavoro che abbiano stipulato un contratto di solidarietà successivamente al 14 giugno 1995, (ad eccezione delle imprese non industriali, delle imprese alberghiere e delle imprese artigiane) al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero di personale, hanno diritto, per un periodo non superiore a 24 mesi, ad una riduzione della contribuzione previdenziale e assistenziale, per i lavoratori interessati all'accordo, nelle seguenti misure:

- 25% (elevata al 30% per le aree comprese negli obiettivi 1 e 2 del Regolamento Cee 2052/88) nel caso in cui la riduzione dell'orario di lavoro sia stata concordata in misura superiore al 20%;
- 35% (elevata al 40% nelle citate aree depresse), qualora l'accordo disponga una riduzione di orario superiore al 30%.

Per le imprese non industriali che stipulino contratti di solidarietà, sempre al fine di evitare riduzioni di personale, viene corrisposto, per un periodo massimo di due anni, un contributo pari alla metà del differenziale retributivo non dovuto a seguito della riduzione, ripartito in parti uguali tra l'impresa medesima e i lavoratori interessati.



### 3. Contratti a tempo flessibile o ridotto

La riduzione dell'orario di lavoro è uno dei temi in discussione in Europa sui quali maggiormente si accenderà il dibattito nei prossimi anni. In Germania ha già prodotto accordi di tutto interesse (BMW, Volkswagen) e altri sono in arrivo, anzi, l'ipotesi costituisce uno dei fulcri su cui si basa il mega programma del governo federale per l'eliminazione, entro il 2000, di due degli attuali quattro milioni di disoccupati. Negli Stati Uniti, più che la riduzione dell'orario, viene teorizzata e praticata in tutta l'estensione possibile la flessibilità dell'orario. Per citare qualche esempio, la compagnia di assicurazioni Aetna ha almeno 2.000 dipendenti con forme innovative di orario e calcola i propri risparmi, grazie solo a questa circostanza, in un milione di dollari l'anno. La Hewlett Packard ha fatto dell'orario flessibile una parte integrante della sua strategia di business fin dal 1972. Da tale data il numero delle società che sperimenta il flex-time con successo e con soddisfazione dei lavoratori e dei sindacati è salito a oltre 400 mila. Ciò non deve far dimenticare che il ricorso massiccio alla flessibilità può rappresentare il preoccupante risvolto di una situazione che, affiancando a una robusta ripresa economica anche salari stagnanti e riduzione dell'assistenza (l'America è il regno riconosciuto dei working-poor), costringe spesso alla doppia o tripla occupazione.

In Italia, sia pure con i consueti ritardi, si sta producendo sul tema della riduzione dell'orario di lavoro una significativa convergenza fra la CGIL e la CISL, mentre la UIL, in sintonia con le tesi storiche della Confindustria, attualmente manifesta il suo totale disaccordo. In Europa il dibattito è più che mai aperto e ha prodotti studi pregevoli sull'argomento (dalle prime, ormai ventennali, utopie di Jacques Delors alle più recenti tesi di Aznar e Gorz in Francia) che sicuramente meritano, per la complessità delle loro implicazioni sull'intero sistema, ulteriori approfondimenti.

#### La riduzione dell'orario come problema tecnico

L'ipotesi di fondo è ovviamente quella di stimolare l'occupazione, riducendo in maniera programmata e concertata l'orario dei già occupati, ovvero, in altre parole, ridistribuendo il totale delle ore lavorabili fra un maggior numero di persone. Il problema immediatamente conseguente è come evitare che la riduzione dell'orario di lavoro si trasformi in immediata e proporzionale riduzione di reddito degli occupati.

Una delle soluzioni prospettate, di più facile accettazione, è quella che vedrebbe compensata la riduzione della retribuzione da un secondo assegno, da versare al lavoratore e da porre, con varie tecniche, a carico della fiscalità generale. Il lavoratore in questo modo non vivrebbe la riduzione dell'orario come uno scadimento del suo tenore di vita e quindi, in definitiva, come una penalizzazione. Il secondo assegno, destinato a coprire interamente la parte di retribuzione non corrisposta dal datore di lavoro, sarebbe giustificato col fatto che l'evoluzione tecnologica ha aumentato la produttività del lavoro in

misura abnorme e sproporzionata ai vantaggi che il lavoratore ne ha ricavato, che tale meccanismo risulterebbe solo una compensazione, una parziale riappropriazione dell'enorme aumento di produttività provocato dalle macchine e che finora, a quanto pare, sta producendo solo aumento di disoccupazione (oltre che di profitti). Senza contare che la riduzione dell'orario potrebbe far adottare diversi turni di lavoro a più squadre, in modo da aumentare la resa complessiva delle macchine, intensificare e razionalizzare il loro ammortamento e quindi ulteriormente migliorare la produttività del lavoro stesso.

Ovviamente questa esposizione semplificata non dà minimamente conto della reale portata e complessità delle proposte in discussione, sull'approfondimento delle quali occorre, per il momento, rinviare alla letteratura specializzata, ma su cui sarà indispensabile avviare anche da noi, e in tempi brevissimi, un più serrato dibattito<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>A margine, e in una prospettiva di più lungo periodo, tali proposte stimolano qualche ulteriore riflessione. Il lavoratore dovrebbe sentire salvaguardata la qualità della sua vita non tanto dal mantenimento dei livelli di reddito via via acquisiti, quanto piuttosto dalla progressiva riduzione e riqualificazione dei suoi bisogni, anche di fronte a redditi eventualmente calanti, e cioè, e qui c'è il salto culturale, dal riconoscimento della sostanziale futilità e fungibilità (più che della artificialità, che è altra questione) di una buona parte dei propri bisogni. Non tutti i bisogni si equivalgono. Questo è un asserto di cui non siamo in grado di misurare l'esatta portata, ma che non per questo sentiamo meno vero. Occorre cominciare a convincersi che anche i bisogni vanno sottoposti al vaglio della cultura e selezionati per via di cultura (né certamente conculcati per decreto). In conclusione, il mantenimento del tenore di vita del lavoratore andrebbe assicurato non semplicemente salvaguardando il suo livello retributivo (che comunque, di fronte ad una massa incontrollata e crescente di bisogni futili lo farà sentire inadeguato e desideroso di aumentare le sue disponibilità, piuttosto che diminuirle), quanto aiutandolo a selezionare, con i mezzi e con l'aumento della cultura, i suoi bisogni. Fra l'altro, e non è un'osservazione marginale, solo questo tipo di lavoratore, questo tipo di uomo, sarà in grado di affrontare un possibile sacrificio retributivo allo scopo di consentire ad altri uomini di trovare occupazione e di sentirsi cittadini a pieno titolo e non esuli in casa propria.

#### 4. Job-sharing (lavoro a coppia)

Formula originale di lavoro part-time, molto diffusa negli Stati Uniti, per la grande flessibilità garantita nello svolgimento della prestazione lavorativa, il lavoro a coppia, ripartito o "lavoro gemellato" o "job sharing" è ora disciplinato nel nostro ordinamento dalla circolare del Ministro del Lavoro n. 43 del 7.4.98.

Primo esempio di regolamentazione di una nuova forma di lavoro attraverso la normativa secondaria, questa circolare, in parte recettiva, di proposte già contenute in precedenti disegni di legge, fissa i principi cardine di tale nuovo modello contrattuale lasciando comunque ampio margine di manovra all'autonomia contrattuale per quanto riguarda la disciplina puntuale della fattispecie concreta.

Tale contratto è uno strumento di grande flessibilità in grado di soddisfare lavoratori e imprese. Ai primi viene consentita la possibilità di gestione dei tempi di lavoro in funzione delle rispettive esigenze di vita, alle imprese viene garantita una maggiore intensità e produttività del lavoro. I lavoratori, infatti, si dividono tra loro lavoro e retribuzione restando comunque singolarmente responsabili per l'adempimento dell'intero obbligo contrattuale (in buona sostanza i lavoratori risultano obbligati in solido nei confronti del datore di lavoro).

Recentemente il Ministero del lavoro (Circ. 7 aprile 1998, n. 43 in Guida al lavoro, 1998, 17, 12) ha precisato che questo tipo di contratto non è assimilabile a due contratti part-time poiché i lavoratori sono in solido obbligati per l'intero della prestazione dedotta.

L'impossibilità di considerare il lavoro in coppia come originante da due distinti rapporti di lavoro a tempo parziale impone di non ritenere applicabile la disposizione vigente per il part-time che vieta la stipula di contratti a prestazione ridotta in mancanza di una predeterminazione con riferimento a precisi parametri temporali (in tal senso vedi Corte Cost. 11 maggio 1992, n. 210). Peraltro, per evitare sospetti di elusione della normativa vigente, la collocazione temporale del lavoro dovrà essere predeterminata nel contratto con l'indicazione della misura percentuale e della collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che dovrà essere svolto da ciascuno dei due lavoratori. I lavoratori, determineranno discrezionalmente, la distribuzione dell'orario di lavoro informando preventivamente il datore di lavoro con cadenza almeno settimanale per consentirgli la certificazione delle assenze (in mancanza il datore potrà pretendere da entrambi l'adempimento dell'intera prestazione).

Se da un lato lo job sharing si differenzia dal part-time (i lavoratori, lungi dall'essere titolari e responsabili di rapporti contrattuali distinti ed autonomi, condividono la medesima obbligazione contrattuale), dall'altro viene assimilato dal punto di vista previdenziale. Il calcolo delle prestazioni e dei contributi, secondo la circolare del Ministero n. 43/98 citata, andrà effettuato non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio fine anno a seguito

dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa. Per quanto riguarda l'evoluzione del rapporto di lavoro occorre precisare che ognuno dei partecipanti assume l'obbligo di assolvere l'intera prestazione lavorativa in caso di impossibilità del partner anche per i periodi di malattia che eventualmente dovessero colpire quest'ultimo.

Infatti, l'impossibilità congiunta di recarsi in ufficio comporta per i partecipanti al job-sharing la sospensione del rapporto di lavoro. Mentre nell'ipotesi di licenziamento di uno dei professionisti contitolari del rapporto, il datore di lavoro se non accoglie la richiesta del lavoratore superstite di costituire una nuova coppia deve offrire la trasformazione del contratto in altro a tempo parziale o in uno a tempo pieno.

L'eventuale rifiuto del lavoratore costituisce giustificato motivo di licenziamento.

## D) Forme di lavoro alternative in relazione alle modalità di svolgimento

1. *Telelavoro*
2. *Distacco*
3. *Dejobbing (lavoro destrutturato)*

### 1. Telelavoro

Il telelavoro è per sua natura una delle modalità più rivoluzionarie per rendere flessibile il lavoro, per svincolare il lavoratore dalla sede fisica dell'azienda e dal rigido orario quotidiano e settimanale, nell'interesse del datore di lavoro (che ne ottiene maggior produttività e flessibilità) e del lavoratore (minor pendolarismo, maggiore autonomia), con benefici non trascurabili per la collettività in termini di minor traffico, minore inquinamento, minori consumi energetici, maggior articolazione dei tempi delle città. Il telelavoro si distingue dal semplice lavoro a domicilio in quanto può essere svolto tanto nella casa del lavoratore quanto in uffici-satellite, più vicini alla residenza del lavoratore che non all'azienda-madre, tanto dalla sede di clienti quanto da centri comunitari che ospitano dipendenti o consulenti di più aziende, accomunati dalla vicinanza all'abitazione o a zone frequentate per motivi di lavoro o altro. Si tratta, probabilmente, della modalità che garantisce la maggior flessibilità all'attività, svolta a distanza dalla sede dell'ufficio o dell'azienda per cui si lavora, tramite l'utilizzo di mezzi informatici e di telecomunicazione per una sistematica interazione con l'azienda o con l'ente.

#### Caratteristiche

Questa rivoluzionaria modalità di lavoro, proprio per la sua radicale flessibilità, può essere proficuamente adottata solo in relazione a determinate caratteristiche professionali, e cioè da parte di lavoratori che abbiano sviluppato competenze professionali medio-alte, che abbiano raggiunto livelli di responsabilità nella struttura aziendale, che siano motivati e soddisfatti del proprio lavoro ed abbiano raggiunto un forte senso di identificazione con gli obiettivi generali. Infatti deve, per evidenti motivi, trattarsi di soggetti che concorrono con tutta la loro professionalità e la loro cultura ai risultati di lavori in cui conta più l'apporto intellettuale e creativo che non quello tecnico ed esecutivo.

La rivoluzione del telelavoro è destinata a trasformare abitudini di lavoro e stili di vita di un numero sempre crescente di persone. Essa rappresenta per l'organizzazione del lavoro e per i nuovi modelli imprenditoriali quello che la

globalizzazione significa per i mercati. Per molti aspetti, anzi, telelavoro e globalizzazione dei sistemi di produzione e di interscambio si intrecciano e si potenziano vicendevolmente, come dimostra il decentramento di importanti servizi aziendali in paesi e regioni del mondo dove si collocano aree di sviluppo tecnologico avanzato insieme con bassi costi del lavoro. Ma, al di là dei casi più spettacolari, non meno importante per la sua pervasività è il telelavoro che si diffonde in modo quasi automatico e inconsapevole nelle professioni di élite. In Italia aziende come Telecom, Ibm, Italtel, Saritel, Seat e Dun & Bradstreet hanno da tempo introdotto il telelavoro domestico. Sono circa 4 mila i telelavoratori nel nostro paese, mentre sono 250 mila in Gran Bretagna, 30 mila in Germania, 16 mila in Francia e 9 milioni negli Stati Uniti. Infatti, come già, detto, tra i maggiori vantaggi del telelavoro vanno senz'altro annoverati sia una maggiore flessibilità che una maggiore indipendenza del lavoratore, dando luogo a una specie di quadratura del cerchio, che, coniugando flessibilità dell'azienda e autonomia del lavoratore, realizza una maggiore efficienza complessiva.

#### Conseguenze

Già oggi è possibile ipotizzare la creazione di villaggi-imprese, costituiti da persone che hanno interesse ad applicare il telelavoro e che con le loro famiglie scelgono di vivere fuori dai contesti urbani, associandosi in organismi economici come le cooperative o le imprese di servizi, all'insegna di nuovi modelli di sviluppo sostenibile. Questo modello rappresenta fra l'altro il miglior raccordo possibile fra informatica e ambiente, prospettato anche dal citatissimo Jacques Delors, che nel rimettere il suo mandato, invitava le imprese a una "cultura della complessità", fondata sui fattori informazione, ambiente e tempo). E' di tutta evidenza che lo sviluppo sostenibile passa anche per il telelavoro, soprattutto in relazione ad attività che si prestano al lavoro cooperativo a distanza, in quanto necessitano di elaborate fasi di progettazione. E' il caso dei cicli per l'eliminazione delle sostanze nocive delle produzioni industriali, come il recupero di reflui e scarti, e la progettazione e realizzazione di nuovi processi e materiali non inquinanti. Sarebbe l'occasione storica per invertire la decennale tendenza all'abbandono di aree agricole, valli e comunità montane, da attuarsi attraverso una nuova dislocazione dei tempi e dei luoghi di lavoro, in vista di stili di vita complessivamente diversi da quelli comunemente proposti dalla cultura massmediologica imperante.

#### Il Telelavoro nella pubblica amministrazione

Nell'ambito del processo di riorganizzazione ed ammodernamento della Pubblica amministrazione ed in sintonia con il processo di privatizzazione che sta coinvolgendo l'apparato amministrativo, la legge 16.6.1998 n.191 (c.d. Bassanini ter) introduce il telelavoro o lavoro a distanza tra i pubblici dipendenti.

L'ambito soggettivo d'applicazione della nuova normativa comprende tutta l'amministrazione pubblica lasciando alla discrezionalità delle singole entità amministrative la realizzazione pratica di tale istituto nell'ambito delle disponibilità finanziarie di ciascuna amministrazione.

Finalizzata alla realizzazione dell'impiego flessibile delle risorse umane, l'introduzione del telelavoro nelle singole amministrazioni è comunque subordinata alla preventiva determinazione, con regolamento da emanarsi su proposta del presidente del Consiglio dei ministri, sentita l'Autorità per l'informatica nella P.A., delle modalità organizzative per l'attuazione di questa rivoluzionaria pratica, compresa la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa e l'eventuale abrogazione delle norme incompatibili. Inoltre, l'inserimento del lavoratore nel progetto relativo alla realizzazione del telelavoro non è definitivo in quanto il comma 2 dell'art. 4 prevede la possibilità per il lavoratore di essere reintegrato, a richiesta, presso la sede di lavoro originaria.

L'introduzione del telelavoro nell'ambito della P.A rappresenta certamente una importante innovazione che potrà avere effetti positivi non soltanto sui moduli organizzativi delle amministrazioni interessate ma più in generale sul complesso sistema di relazioni sociali economiche ed ambientali della società italiana.

## 2. *Distacco*

La nozione di distacco, in assenza di una precisa definizione legislativa (l'unica ipotesi prevista dalla legge in cui l'istituto in esame viene regolato da accordi sindacali è quella del distacco finalizzato ad evitare riduzioni di personale: art. 8 comma 3 legge. 19.7.1993 n. 236), è frutto dell'elaborazione giurisprudenziale. Il distacco si realizza quando il datore di lavoro colloca il lavoratore a disposizione provvisoria di altro imprenditore. In tal caso, la prestazione di lavoro deve essere adempiuta a favore del nuovo datore di lavoro. Si tratta di una modificazione nell'esecuzione della prestazione lavorativa, nel senso che l'obbligazione del lavoratore di prestare la propria opera viene temporaneamente adempiuta non in favore del datore di lavoro ma in favore del soggetto (cui sono attribuiti i connessi poteri direttivi e disciplinari), presso il quale il datore medesimo ha disposto il distacco del dipendente (cfr. Cass. 26 maggio 1993 n. 5907).

### **Distacco e qualifica superiore**

L'ipotesi qui considerata non è quindi quella di una cessazione del rapporto con conseguente instaurazione di uno nuovo (cfr. Cass. 4 aprile 1981 n. 1921), ma è sempre il primo ed unico rapporto di lavoro a perdurare durante il periodo di distacco. Pertanto, se il terzo beneficiario del distacco adibisce il lavoratore a mansioni superiori a quelle in precedenza svolte presso il datore di lavoro distaccante, quest'ultimo è tenuto a corrispondere, come prevede l'articolo 2103 c.c., il trattamento economico relativo alle mansioni effettivamente svolte e al conferimento del grado e della qualifica superiore, senza che possa invocare la sua estraneità al conferimento di tali mansioni, dipendendo tale situazione esclusivamente dal suo provvedimento di distacco (cfr. Cass. 8 agosto 1987 n. 6814; Cass. 4 febbraio 1986 n. 691).

### **Condizioni di legittimità**

Le condizioni di legittimità del distacco sono l'interesse dell'impresa e la temporaneità.

Temporaneità nella destinazione del lavoratore ad altra impresa non significa che tale destinazione debba avere una durata predeterminata sin dall'inizio né che essa sia più o meno lunga o contestuale all'assunzione del lavoratore, oppure persista per tutta la durata del rapporto, ma solo che la durata del distacco coincida con quella dell'interesse del datore di lavoro a che il proprio dipendente presti la sua opera in favore di un terzo (cfr. Cass. 13 giugno 1995 n. 6657). Qualora manchi il carattere della temporaneità e non sia previsto un ritorno del dipendente distaccato presso l'azienda originaria è evidente che il datore di lavoro ha inteso spogliarsi del credito di lavoro, che la destinazione ad altra azienda non è espressione di un interesse all'utilizzazione del dipendente, ma è invece espressione di un totale disinteresse al rapporto di lavoro,

con la conseguenza che in tali ipotesi non si è più in presenza di un distacco, ma di un'altra fattispecie comportante una successione del terzo nel credito di lavoro (cfr. Pret. Milano 16 luglio 1980).

Ancora, sempre la giurisprudenza (cfr. Cass. 13.6.1995 n. 6657) ha precisato che, in caso di distacco di un lavoratore da una società, l'interesse del datore di lavoro a che il dipendente prenda la sua opera presso il terzo debba essere valutato dal giudice in relazione non allo scopo della società ma al concreto espletamento dell'attività da parte della stessa, escludendo il distacco stesso solo in caso di evidente ed insanabile contrasto con le finalità proprie dell'oggetto sociale o con le ragioni che abbiano indotto la società ad assumere il dipendente. Da ultimo, merita attenzione la precisazione che la valutazione, da parte del giudice, dell'interesse dell'imprenditore al distacco coinvolge anche l'interesse del dipendente a subirlo (cfr. Trib. Roma 18 maggio 1988).

### **Distacco all'estero**

Gli accordi internazionali considerano distaccato all'estero il lavoratore che, occupato nel territorio italiano presso un'impresa da cui normalmente dipende, venga inviato all'estero a lavorare per conto e nell'interesse dell'impresa stessa per un periodo massimo prestabilito. Il lavoratore, pur operando all'estero, mantiene il regime previdenziale del paese di provenienza per il periodo di tempo indicato negli accordi internazionali. Tale regolamentazione viene meno in caso di permanenza del dipendente oltre il periodo massimo di distacco, con la conseguenza di un assoggettamento al regime di sicurezza sociale del paese di lavoro. E' possibile una proroga per un periodo uguale a quello iniziale. La richiesta di proroga deve essere inoltrata dal datore di lavoro prima della scadenza del termine di distacco già autorizzato.

Per i lavoratori distaccati all'estero (in paesi comunitari e convenzionati) viene mantenuta la contribuzione vigente per i lavoratori operanti in Italia, sia per quanto riguarda le percentuali applicabili che per quanto riguarda gli emolumenti assoggettati a contribuzione.

L'INPS rilascia su richiesta del datore di lavoro o del lavoratore un documento denominato certificato di distacco (o di assicurazione) che attesta, nei confronti dell'organismo assicuratore del paese di lavoro, il permanere dell'obbligo assicurativo nel regime previdenziale italiano e quindi evita la doppia imposizione contributiva. Diverso discorso deve invece farsi per i lavoratori italiani occupati in paesi extracomunitari non convenzionati, i quali sono soggetti al regime di tutela minima garantita stabilito dalla legislazione italiana oltre che alle disposizioni vigenti nel paese di lavoro. Per questi soggetti, dunque, l'assenza di accordi internazionali potrebbe comportare una duplicazione degli adempimenti contributivi.

Il lavoratore italiano distaccato all'estero riceve le prestazioni sanitarie nel paese di lavoro con le modalità là in vigore, ma l'onere delle prestazioni è sostenuto dagli enti italiani ai quali il lavoratore è iscritto. In caso di infortuni sul lavoro e malattie professionali, quindi, le prestazioni sanitarie sono erogate

te dall'istituto competente del luogo di soggiorno con le stesse modalità e condizioni previste per gli altri cittadini, con l'obbligo successivo da parte dell'INAIL di rimborsare gli importi erogati.

### **Il comando nel pubblico impiego**

Il pubblico impiego, oltre all'istituto del distacco, conosce anche quello del comando, disciplinato dagli artt. 56 e 57 del d.P.R. 3/57 (Testo Unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato), come sostituiti dagli artt. 34 e 35 del d.P.R. 1077 del 28 dicembre 1970. Tramite questo istituto l'impiegato di ruolo può essere comandato a prestare servizio presso altra amministrazione statale o presso enti pubblici, esclusi quelli sottoposti alla vigilanza dell'amministrazione cui l'impiegato stesso appartiene. Il comando è disposto, per tempo determinato e in via eccezionale, per riconosciute esigenze di servizio o quando sia richiesta una speciale competenza. La spesa del personale comandato presso altra amministrazione statale resta a carico dell'amministrazione di appartenenza, mentre alla spesa del personale comandato presso enti pubblici provvede direttamente e a proprio carico l'ente di destinazione, il quale è altresì tenuto a versare all'amministrazione di appartenenza i contributi e le ritenute sul trattamento economico previsti dalla legge.

### 3. *Dejobbing (lavoro destrutturato)*

Questa modalità, più che una nuova forma di lavoro, potrebbe essere definita una nuova filosofia di lavoro, potrebbe rappresentare il modo di lavorare che caratterizzerà i prossimi anni: non più mansioni strettamente definite, ma capacità di passare da un'attività a un'altra a seconda delle esigenze aziendali e di mercato. Il percorso formativo in questo caso va fortemente finalizzato allo sviluppo delle doti di flessibilità individuali.

Vanno sfumate le posizioni rigorosamente identificate e il lavoro assume una configurazione di continua ridefinizione. L'organizzazione fordista tradizionale, caratterizzata dalla definizione di una struttura rigida o semirigida con compiti individuati in modo dettagliato in vista della produzione in serie di prodotti altamente standardizzati, viene smantellata allo scopo di rispondere al cambiamento richiesto dal mercato, nel senso di rendere meno burocratiche le organizzazioni aziendali. La tendenza odierna, infatti, è totalmente orientata verso l'appiattimento dei livelli organizzativi, il lavoro per processi, la riduzione dei tempi di risposta. L'organizzazione, pertanto, deve poter essere smontata e rimontata a seconda delle esigenze che si presentano di momento in momento.

Questa situazione ha delle conseguenze dirette sul tipo di formazione delle persone, che si deve focalizzare più sulle capacità individuali che su conoscenze molto approfondite ma di numero limitato. Ciò significa che sarà pur sempre necessario tirare fuori da ognuno il meglio di quello che sa fare, ma allo stesso tempo costruirgli intorno un ventaglio di competenze alternative, anche se auspicabilmente complementari. Vanno pertanto favorite le capacità di autoapprendimento e di proposizione, dovendosi imparare a lavorare in un ambiente in cui a poco a poco vengono a mancare le certezze formali. Anche il percorso di carriera diventa più difficile: la riduzione dei livelli gerarchici diminuisce il numero degli scalini della piramide aziendale e li rende più ardui da superare.

Un'altra capacità da sviluppare per avere successo in un mercato di lavori "destrutturati" è l'abilità a lavorare in team. L'attività e l'organizzazione delle aziende si sta strutturando sempre più su progetti attorno ai quali si coagulano di volta in volta gruppi di lavoro composti di persone scelte sulla base della loro reputazione professionale, mentre a livello macroeconomico le interconnessioni in reti telematiche e la realtà virtuale stanno creando strutture di imprese del tutto nuove, che al limite non sono nemmeno vere e proprie imprese, ma, come qualcuno le ha definite, "effimeri e temporanei gruppi di lavoro intorno ad un progetto" o addirittura semplici "nessi di contratti". E' la logica tradizionale tipica dei centri di ricerca, che però sta diventando pervasiva, soprattutto quando si tratti di affrontare lavori non ripetitivi. In questo radicale mutamento di prospettiva è indispensabile che gli operatori economici cambino mentalità.

Infine, per riuscire a sfruttare in pieno le potenzialità del lavoro destrutturato, le aziende non possono pensare di scaricare sull'individuo tutto l'onere connesso a questo tipo estremo di flessibilità. Devono essere facilitati gli scambi comunicativi all'interno, il rapporto deve divenire più paritetico, va creato un clima in cui l'apprendimento continuo sia elemento essenziale del patto azienda-collaboratore. A queste condizioni l'azienda può tendere continuamente e senza eccessivi traumi alla ricerca della massima efficienza.

## Parte terza

### E) Incentivi per l'imprenditoria

1. *Imprenditoria giovanile*
2. *Imprenditoria femminile*

#### 1. *Imprenditoria giovanile*

La legge 44 del 1986 ha favorito la nascita di imprese costituite da giovani imprenditori nel Mezzogiorno. La legge originaria è stata via via modificata e, dopo la legge 95 del 1995, gli interventi prima limitati al Sud sono stati estesi a tutte le aree depresse del territorio nazionale.

L'ambito territoriale di riferimento è costituito dai territori, di cui agli obiettivi 1, 2 e 5b.

#### Cosa offre la legge

La legge interviene sulle Società che hanno sede legale, amministrativa e operativa ubicata nelle zone obiettivo 1, 2 e 5b e che sono costituite da giovani di età compresa tra 18 e 35 anni residenti nei territori di applicazione della legge. La legge, inoltre, prevede che le società ammissibili ai benefici della 44 siano costituite in maggioranza assoluta da giovani di età compresa tra i 18 e i 35 anni oppure dalla totalità di soci di età compresa tra 18 e 35 anni.

Sono ammesse a contributo le nuove iniziative nei settori di produzione dei beni in agricoltura, artigianato e industria nonché di fornitura di servizi alle imprese. Sono pertanto esclusi i servizi alle persone e quindi le iniziative nei settori del commercio, del turismo, della formazione e i servizi alle pubbliche amministrazioni. Per nuove iniziative si intendono attività che non contemplino ampliamenti, ammodernamenti, riconversioni, ristrutturazioni di iniziative preesistenti. Non sono ammissibili progetti che prevedano investimenti superiori ai 5 miliardi. Sono escluse iniziative che non prevedano l'ampliamento della base imprenditoriale, produttiva e occupazionale.

A tal fine il progetto d'impresa deve prevedere:

#### 1. **Presentazione**

- a) dell'idea
- b) della compagine sociale

#### 2. **L'analisi di mercato su**

- a) ambiente esterno
- b) domanda

- c) concorrenza
- d) struttura distributiva
- e) fornitori

#### 3. **Scelte strategiche**

- a) posizionamento strategico
- b) individuazione del vantaggio competitivo
- c) obiettivi di vendita

#### 4. **Scelte operative**

- a) di marketing
- b) produttive
- c) organizzative
- d) di finanziamento

#### 5. **Piano economico finanziario**

- a) previsioni e prospetti economico finanziari
- b) verifica della redditività

Sono previste le seguenti agevolazioni:

#### a) **agevolazioni per gli investimenti:**

**Contributi in conto capitale o mutui agevolati, oppure di 100.000 ECU (aiuto de minimis).**

Sono considerate ammissibili spese per studi di fattibilità (calcolata in percentuale sull'investimento e compresa tra l'1% e il 2% dello stesso), terreni e opere edilizie. Il terreno è ammissibile sia al contributo che al mutuo agevolato per l'agricoltura e al solo mutuo per l'industria e l'artigianato; le imprese di servizi non godono di agevolazioni sul terreno. Le opere edilizie possono in media arrivare al 40% della spesa complessiva per gli investimenti e possono essere comprese le spese di progettazione, direzione lavori e concessione edilizia, allacciamenti, macchinari, nuovi impianti e attrezzature, brevetti, altre immobilizzazioni materiali e immateriali. L'IVA è a carico della società.

#### b) **agevolazioni finanziarie per la gestione:**

Contributi in conto capitale entro il limite di 100.000 ECU in tre anni.

Sono ammissibili spese per materie prime, semilavorate, prodotti finiti, servizi, interessi, oneri finanziari.

Non sono ammissibili spese per interessi relativi al mutuo agevolato, salari e stipendi, spese di rappresentanza, beni e servizi resi da soggetti che siano stati o siano soci e/o amministratori della società, tasse e oneri contributivi.

#### c) **tutoraggio**

#### d) **servizi di formazione imprenditoriale**

## 2. Imprenditoria femminile

La legge 125 del 1991 sulle pari opportunità ha promosso l'istituzione di un sistema di agevolazioni ed incentivazioni per la creazione di imprese gestite da donne. La legge per imprenditoria femminile è attiva grazie al decreto del Ministro del lavoro del 10.10.97 che ha stabilito le procedure di ammissione e le modalità di erogazione da parte dell'apposito fondo nazionale istituito presso il ministero dell'Industria. Il sostegno al lavoro indipendente femminile è ritenuto strategico, in quanto le opportunità occupazionali in questo settore sono notevolmente aumentate negli ultimi anni.

### Soggetti beneficiari

Sono ammesse ai benefici:

1. società cooperative di persone composte per almeno il 60 per cento da donne; società di capitali composte per almeno i 2/3 da donne; imprese individuali. Tali strutture devono operare nei settori dell'agricoltura, dell'industria, dell'artigianato, del turismo e dei servizi.
2. Strutture (imprese e consorzi di imprese, associazioni, enti, centri di formazione, ordini professionali) che promuovono corsi di formazione riservati a donne per una quota non inferiore al 70 per cento.

### Agevolazioni

Per i soggetti di cui al punto 1:

- contributi in conto capitale fino al 60 per cento, sia per l'avviamento di nuove attività imprenditoriali che per l'attuazione di progetti aziendali di qualificazione e innovazione tecnologica, organizzativa e di prodotto;
- contributi fino al 40 per cento delle spese per l'acquisizione di servizi destinati all'aumento della produttività, all'innovazione tecnologica, alla ricerca di nuovi mercati per il collocamento dei prodotti, all'acquisizione di nuove tecniche di produzione, di gestione e di commercializzazione, nonché per lo sviluppo di sistemi di qualità;
- finanziamento agevolato di durata pari a cinque anni, di importo non superiore a 300 milioni, con tasso pari al 40 per cento del tasso di riferimento. Questo intervento è gestito tramite Mediocredito Centrale.

Per i soggetti di cui al punto 2:

- contributi fino al 50 per cento delle spese per le attività sostenute.

## F) Incentivi al lavoro dipendente

1. *Formazione*
2. *Apprendistato*
3. *Contratti di formazione e lavoro*
4. *Assunzione di lavoratori disoccupati o cassintegrati di lunga durata*
5. *Assunzione di cassintegrati*
6. *Assunzione di lavoratori iscritti alle liste di mobilità*
7. *Contratti di solidarietà espansivi*
8. *Incentivi derivanti da normativa regionale o camerale*

### 1. La formazione

#### Evoluzione e ruolo nelle politiche del lavoro

Pare opportuno evidenziare che la formazione professionale, a tutt'oggi considerata come investimento, ha acquistato tale ruolo progressivamente. In effetti inizialmente veniva considerata nell'ambito delle politiche del lavoro come un costo.

Solo con la legge 854/78 le parti sociali iniziano a sensibilizzarsi alle problematiche formative acquistando consapevolezza in merito alla necessità di interventi organici e continui in tale campo.

Nel corso degli anni '90, inoltre, si diffonde l'idea che la formazione debba accompagnare il lavoratore per tutto l'arco della sua vita lavorativa e quindi non possa essere limitata in termini di mera istruzione.

Nell'ottica di "un'educazione permanente o qualificazione dinamica" il Patto per il Lavoro del 24 settembre 1996 introduce i concetti di formazione "iniziale" (ovvero precedente alla instaurazione del rapporto di lavoro), "continua" (ovvero in costanza di rapporto di lavoro come riqualificazione o aggiornamento), nonché di formazione "di riconversione" (ovvero successiva alla conclusione del rapporto di lavoro necessaria alla ricostruzione ed ammodernamento della professionalità del lavoratore).

Nell'attuale mercato del lavoro sono pertanto tramontate le illusioni che la sicurezza del lavoro sia garantita dalle dimensioni dell'impresa o dalla forza sindacale. E' infatti oramai diffusa la tendenza a ritenere che la migliore difesa dell'occupazione sia la formazione orientata verso la qualità e la flessibilità.

#### La formazione professionale nella legge 196/97

In attuazione dei contenuti del Patto per il Lavoro del 24 settembre 1996 l'art. 17 della legge 196/97 contiene una serie di principi e criteri in previsione di un riordino in tema di formazione professionale. Tale norma costituisce l'os-



satura generale di una serie di norme regolamentari che il Governo dovrebbe emanare entro i sei mesi successivi all'entrata in vigore della legge.

L'obiettivo del legislatore quello di migliorare la qualità dell'offerta di lavoro, elevare la competitività del sistema produttivo ed incrementare la produzione. La formazione professionale viene considerata momento principe per l'accesso al mondo del lavoro non solo per i giovani in cerca di prima occupazione ma anche per i lavoratori collocati in mobilità o disoccupati.

L'attività formativa viene considerata dunque per la prima volta propedeutica anche nel caso di un reinserimento nel sistema produttivo.

L'art. 17 della legge 196/97, inoltre, attribuisce al Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale funzioni propositive ai fini dell'individuazione dei criteri e delle modalità di certificazione delle attività formative da realizzarsi dalle Regioni e/o dalle Province (anche in convenzione con istituti di istruzione secondaria ed enti privati - come ad es. scuole di formazione aziendale).

Viene altresì istituito un Fondo di rotazione per la formazione professionale.

## 2. L'apprendistato

### Evoluzione e disciplina dell'istituto

L'istituto disciplinato in via generale dal codice civile (artt. 2130- 2134 c.c.) e da una successiva legge cornice n. 25/1955 (e relativo regolamento d.P.R. 1668/1956 poi modificata con la legge 424/1968) era finalizzato ad una formazione effettiva di giovani, assunti previa autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro (art. 2 co. 2 legge 25/55 e successive modifiche), per mansioni impiegate ed operaie tali da permettere una qualificazione professionale.

Di fatto l'apprendistato risultava spesso un modo di reclutamento di lavoro giovanile di bassa preparazione scolastica (e pertanto particolarmente sfruttato nel settore artigiano) a termine e a costo inferiore per un minor onere retributivo e contributivo giustificato dalla finalità di far conseguire un mestiere al giovane stesso.

Nel 1987 la legge 56 innova la preesistente disciplina derogando ai limiti numerici della l. 25/1955 per l'assunzione di apprendisti in imprese con meno di tre dipendenti (art. 21, co. 1 l. 56/1987), rinviando ai contratti collettivi per l'individuazione della durata, di specifiche modalità di svolgimento dell'apprendistato in attività di cicli stagionali e dei limiti massimi di età nel settore artigiano (art. 21, rispettivamente co. 2, 4 e 5 legge 56/1987), estendendo gli incentivi economici all'anno successivo nel caso di assunzione a tempo indeterminato dell'apprendista (art. 21, co. 6 legge 56/1987), escludendo gli apprendisti dal computo di limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi (vedi ad es. legge 604/66) (art. 21, co. 7 legge 56/1987).

### Le innovazioni apportate dall'art.16 legge 196/97

L'art. 16 legge 196/97 modifica il campo di applicazione dell'apprendistato, i limiti di età del lavoratore, la durata massima e attribuisce maggior rilievo al profilo formativo.

Inoltre, la sopracitata disposizione delega il Governo ad emanare norme regolamentari in materia di "speciali rapporti di lavoro con contenuti formativi", quali il contratto di formazione lavoro e l'apprendistato, allo scopo di pervenire ad una disciplina organica della materia.

#### a) Campo di applicazione

La possibilità di stipulare contratti di apprendistato è estesa a tutti i settori di attività.

#### b) Limiti di età e di durata dell'apprendistato

Ai sensi dell'art. 16 co. 1 legge 196/97 possono essere assunti con contratto di apprendistato i giovani di età non inferiore ai sedici e non superiore ai ventiquattro anni (ventinove nel settore dell'artigianato ove i ccnl. abbiano in tal senso elevato l'età per qualifiche di alto contenuto professionale - art. 21 legge 56/87 richiamato implicitamente dall'art. 16 co. 4 legge 196/97 -).

L'art. 16 co. 6 legge 196/97 lascia peraltro in vita (sino alla modifica dei limiti di età per l'adempimento degli obblighi scolastici) l'art. 2 co. 2 legge 25/1955 che consente di assumere apprendisti che abbiano compiuto quattordici anni a condizione che abbiano assolto l'obbligo scolastico.

Inoltre ai sensi dell'art. 16 co. 1 legge 196/97 il limite massimo di età di ventiquattro anni innalzato a ventisei nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del Reg. Cee n. 2081/1993 del 20 luglio 1993, a ventotto se l'apprendista portatore di handicap (in tale caso il lavoratore viene computato ai fini della legge 482/68).

L'apprendistato non può avere durata superiore a quella stabilita per categorie professionali dai ccnl e comunque non inferiore ai diciotto mesi né superiore ai quattro anni (art. 16 co.1 legge 196/97).

#### **c) Obblighi di formazione e benefici contributivi**

L'art.16 co.2 legge 196/97 introduce un ulteriore presupposto per l'accesso delle imprese ai benefici contributivi per i contratti di apprendistato conclusi a decorrere da un anno dall'entrata in vigore della legge: la partecipazione degli apprendisti ad iniziative di formazione esterne all'azienda e previste dai ccnl.

Tali programmi di formazione (i cui contenuti saranno definiti con decreto del Ministero del Lavoro su proposta di un apposito comitato sentite entro 30gg. le associazioni sindacali, quelle imprenditoriali e le regioni) comporteranno un impegno formativo pari a centoventi ore medie annue e riguarderanno nel primo anno la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione e le misure di prevenzione per la tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro (art.16 co.2 legge196/97).

In via sperimentale, inoltre, per i lavoratori impegnati in qualità di tutore nelle iniziative formative (compresi i titolari di impresa artigiana) la legge (art.16 co.3 n.196/97) concede agevolazioni contributive da individuarsi con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge.

#### **d) Formazione e controlli**

Il Governo viene delegato all'art.16 co.5 legge 196/97 ad emanare, entro nove mesi dall'entrata in vigore della legge, provvedimenti regolamentari allo scopo di disciplinare organicamente i contenuti formativi e permettere un efficiente utilizzo delle risorse finanziarie.

### **3. Il contratto di formazione e lavoro**

#### **Oggetto**

Il contratto di formazione e lavoro è un tipico contratto di lavoro a causa mista, in forza del quale il datore di lavoro si obbliga verso il lavoratore a corrispondergli la retribuzione in cambio della sua attività lavorativa per un tempo determinato, non rinnovabile, e comunque non superiore ai 24 mesi, e a svolgere nei suoi riguardi una attività formativa. Quest'ultima è stata riconosciuta anche dalla recente evoluzione giurisprudenziale, sia pure dopo qualche oscillazione, quale oggetto di obbligazione principale e non meramente accessoria del datore di lavoro, al pari della retribuzione. A seguito di questa evoluzione interpretativa (ma la Corte costituzionale, con una sentenza del 1988, ha ancora posto l'accento sulle particolari finalità socio-politiche del contratto, essenzialmente mirato alla costituzione di rapporti di lavoro subordinato a favore dei giovani), il contratto in esame si è avvicinato molto al contratto di apprendistato, di cui si è trattato sopra.

Al termine del periodo prefissato il contratto si conclude oppure viene trasformato in un normale contratto a tempo indeterminato.

Per instaurare validamente un CFL l'impresa deve munirsi preventivamente di apposita autorizzazione, rilasciata dall'Ufficio regionale del lavoro e massima occupazione competente per territorio, previo parere della Commissione Regionale per l'Impiego. Per ottenere l'autorizzazione è necessario presentare apposito progetto formativo in cui vanno descritte le modalità di esecuzione, i contenuti e gli obiettivi professionali del CFL che si vuole instaurare. Vagliato il progetto, verrà concessa l'autorizzazione, in cui sarà indicata la durata del contratto, la qualifica finale da attribuire ai lavoratori e l'inquadramento iniziale e finale degli stessi.

Esistono inoltre innumerevoli procedure semplificate, frutto della contrattazione collettiva, che tuttavia sono ovviamente applicabili alle sole aziende aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti.

Il CFL (ex d.l. 299/94) è di due tipi:

- a) CFL mirato all'acquisizione di professionalità intermedie, ovvero elevate;
- b) CFL mirato ad agevolare l'inserimento professionale.

Viene quindi ribadito il divieto di attuare il CFL per professionalità elementari, generiche e ripetitive, previsto già nella precedente l. 407/90. L'elusione di tale divieto comporta l'annullamento del CFL con la conseguente instaurazione d'ufficio, effettuata dall'Ispettorato del Lavoro, di un normale contratto a tempo indeterminato sin dall'assunzione, con le conseguenze del caso.

La durata del contratto non può comunque superare i 24 mesi per il tipo a) e i 12 per quello b). Destinatari dei CFL sono, in entrambi i casi, i giovani tra i 16 e i 32 anni. I CFL prevedono dei termini minimi di formazione,

teorico/pratica, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa. Non possono instaurare CFL i datori di lavoro che hanno proceduto a riduzioni di personale di pari professionalità nei 12 mesi precedenti e che non abbiano trasformato in contratti a tempo indeterminato almeno il 60% dei CFL scaduti nei 24 mesi precedenti. La norma, piuttosto oscura nella sua formulazione, ha il chiaro scopo di evitare la sostituzione di personale "anziano" con giovani, indubbiamente meno costosi.

### Vantaggi

Ai CFL della categoria a) viene concessa una riduzione contributiva, diversa per i vari settori economici, sui contributi a carico dell'azienda mensilmente dovuti agli Enti assicuratori, mentre per i contratti della categoria b) i benefici competono unicamente in caso di trasformazione del CFL in un normale rapporto a tempo indeterminato. La percentuale di riduzione prevista per i contributi è applicabile anche ai premi INAIL. Le misure attualmente in vigore prevedono una riduzione del 25% per le aziende considerate industriali, del 40% per le aziende strettamente commerciali e del settore turistico, mentre si sale al 100% per le aziende artigiane.

Il pesante taglio alle agevolazioni contributive (nel 1984 l'onere aziendale era pari a quello previsto per gli apprendisti per tutte le tipologie di aziende), abbinato alle complicazioni di carattere amministrativo, hanno comportato una drastica riduzione dei CFL, indirizzando le imprese verso strumenti di maggior efficacia e soprattutto minor complessità gestionale.

### Evoluzione e disciplina dell'istituto

Introdotta con la legge 285/77 sotto forma di cicli formativi intesi ad assicurare al giovane il raggiungimento di adeguati livelli di formazione (art. 8 co. 2 legge 285/77) il cfl viene novellato inizialmente con la legge 79/83.

Con tale legge si inseriva nel sinallagma contrattuale l'obbligo specifico del datore di lavoro di provvedere alla formazione del lavoratore. L'imprenditore era dunque obbligato, all'atto della richiesta nominativa, ad indicare il programma di formazione, le modalità di svolgimento, nonché il tipo di qualificazione perseguito. Successivamente, con la legge 863/84 veniva introdotta la sanzione della conversione del cfl in rapporto a tempo indeterminato (qualora il datore di lavoro non avesse adempiuto agli obblighi di formazione) nonché un sistema di importanti incentivi (esclusione dei lavoratori assunti con cfl dai limiti numerici per l'applicazione di determinati istituti, l'assunzione nominativa dopo la qualificazione).

Nel 1994 con la legge 451 la materia è stata ulteriormente rivoluzionata con la modifica del campo di applicazione (sia in riferimento all'età dei giovani - l'età minima è stata abbassata dai 19 ai 16 anni mentre quella massima alzata dai 29 ai 32 anni -, sia in riferimento ai soggetti di parte datoriale ammessi alla stipulazione di un simile contratto) e la diversificazione del cfl in due distinte tipologie.

### Le innovazioni apportate dall'art.15 legge 196/97

#### a) I soggetti abilitati a stipulare un contratto di formazione

Le innovazioni apportate dal "pacchetto Treu" riguardano innanzitutto i soggetti che hanno la facoltà di stipulare un simile contratto. Infatti, nell'elencazione di cui all'art. 16 della legge 451/94 vengono inseriti anche gli enti pubblici di ricerca.

#### b) Le agevolazioni per le aree svantaggiate

La seconda novità interessa le aree svantaggiate (di cui all'obiettivo n.1 del Regolamento Cee n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993), ovvero più precisamente la possibilità di prolungamento dei benefici di legge per ulteriori 12 mesi qualora il cfl di tipo a) sia trasformato in contratto a tempo indeterminato.

Tale disposizione consente all'impresa che abbia trasformato a tempo indeterminato cfl mirati all'acquisizione di professionalità intermedie ed elevate di inquadrare il lavoratore in un livello inferiore a quello di destinazione per altri dodici mesi, continuando a beneficiare delle agevolazioni contributive. Per evitare abusi il legislatore ha altresì sanzionato (come nell'istituto dell'apprendistato) con la restituzione dei benefici contributivi percepiti il comportamento del datore di lavoro che nei dodici mesi successivi abbia posto in essere un licenziamento illegittimo.

La norma si limita a parlare di licenziamenti illegittimi; pertanto i primi commentatori hanno ritenuto che il legislatore faccia riferimento a licenziamenti individuali non collettivi. Ciò comporta che il datore di lavoro viene escluso dai benefici previsti dalla legge in tutti i casi in cui si verifica l'illegittimità del recesso:

- licenziamento intimato con violazione dei termini e della forma
- licenziamento disciplinare intimato senza il rispetto delle procedure
- licenziamento non giustificato
- licenziamento intimato per motivi discriminatori o a causa di matrimonio
- licenziamento intimato durante la malattia
- licenziamento della lavoratrice madre

Tornando ai benefici concessi alle imprese di cui all'obiettivo n. 1 Reg. Cee, qualora il cfl di tipo a) sia stato stipulato per una durata inferiore ai 24 mesi, le agevolazioni previste decorrono dal momento della trasformazione del cfl. Peraltro, nella diversa ipotesi in cui, nonostante la durata originaria di 24 mesi, il contratto fosse convertito anticipatamente, le agevolazioni contributive proseguiranno sino alla scadenza prevista, ovvero per 24 mesi qualora il lavoratore fosse impiegato in mansioni corrispondenti alla formazione conse-

guita (un tanto ai sensi dell'art. 3 co.11 della legge 863/84). Inoltre, allo scadere del termine di durata originario, le agevolazioni stesse proseguiranno per altri dodici mesi nel caso in cui ricorrano i presupposti previsti dall'art. 14 della legge 196/97.

#### **c) L'inserimento lavorativo mirato con cfl per portatori di handicap**

Il co.2 dell'art. 15 legge 196/97 prevede, inoltre, che la Commissione Regionale per l'Impiego possa deliberare (ai sensi dell'art. 9 co.9 l.608/96) sulla base di progetti previsti dai ccnl l'inserimento lavorativo con cfl per i soggetti portatori di handicap.

La disposizione si inserisce in una politica di promozione delle assunzioni di soggetti portatori di handicap che trova riscontro anche nelle altre disposizioni dedicate alla formazione (vedi gli artt. 16 e 18).

Ma tale scelta non è stata sfruttata a pieno, posto che pare esclusa, mancando esplicita previsione in tal senso nella legge 196/97, la possibilità di computare i soggetti portatori di handicap, così assunti, nelle quote di cui alla legge 482/69.

#### **4. Assunzione di lavoratori disoccupati o cassaintegrati di lunga durata**

*legge n. 407 del 29 dicembre 1990, art.8 c. 9 .*

Sin dai primi anni '90, il legislatore, considerata la necessità di incentivare anche il recupero dei lavoratori espulsi dalle attività produttive a seguito di processi di ristrutturazione, iniziò a pensare ad agevolazioni rivolte non solo alla disoccupazione giovanile.

L'art. 8 della legge 407/90 concede ai datori di lavoro che assumono lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro e beneficiari del trattamento di integrazione salariale straordinaria (cosiddetto CIGS) da almeno 24 mesi, una riduzione dei contributi in misura del 50% per un periodo di trentasei mesi. Stessa riduzione è prevista anche per il pagamento dei premi INAIL in quanto, pur nella formulazione ambigua della legge ("i contributi sono applicati"), i Ministeri competenti hanno stanziato apposita copertura finanziaria.

L'assunzione dei lavoratori deve essere a tempo indeterminato e non può avvenire in sostituzione di personale licenziato o sospeso per qualsiasi ragione.

Per accedere al beneficio non sono necessarie particolari modalità, se non la verifica dello status dei lavoratori interessati. Per i disoccupati, in particolare, è indispensabile che risulti dalla documentazione dell'Ufficio del Lavoro ("tesserino rosa") la continuità dell'iscrizione alle liste del collocamento, mentre per i sospesi sarà opportuno acquisire dichiarazione dal datore di lavoro precedente.

Comunicando poi l'assunzione alla sede INPS competente per territorio, si otterrà il codice di autorizzazione necessario per beneficiare della riduzione contributiva.

## 5. Assunzioni di cassaintegrati

decreto legge n. 148 del 20 maggio 1993, art. 4, c. 3, convertito con modificazioni nella legge n. 236 del 19 luglio 1993.

### Beneficiari

Considerata la presenza continuativa di molte situazioni di crisi nelle varie zone del Paese, il legislatore, con ulteriori interventi modificativi della legge n. 223/91, di cui nel seguito, ha ritenuto di incoraggiare la flessibilità del lavoro incentivando le assunzioni di lavoratori che, pur essendo ancora dipendenti di aziende beneficiarie di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) da almeno sei mesi, fruiscano essi stessi della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria da tre mesi, anche se non continuativi. L'intento del legislatore è chiaro: considerato che la legge n. 223/91 impone alle aziende soggette a CIGS la rotazione tra i lavoratori sospesi, era necessario promuovere il passaggio ad altro lavoro dei dipendenti delle aziende in crisi, senza aspettare la loro espulsione dal mondo del lavoro, o una lunga permanenza in CIGS con conseguente immaginabile perdita di motivazioni e professionalità.

Le assunzioni a tempo pieno ed indeterminato, per le quali non sono necessarie autorizzazioni particolari, vengono fatte per "passaggio diretto" riguardando, come detto, lavoratori già occupati. Sarà premura del nuovo datore di lavoro farsi rilasciare, oppure cura del lavoratore (la norma non lo specifica) ottenere preventivamente un'apposita dichiarazione dell'azienda cedente, da cui risulti la sussistenza delle due condizioni richieste dalla legge.

Sono note alcune interpretazioni restrittive da parte di sedi INPS, che non autorizzano la fruizione del beneficio in mancanza dell'emanazione, da parte del Ministero del Lavoro, del decreto di concessione della CIGS. Tale comportamento, privo di fondamento legislativo, viene per lo più contestato, posto che tra la domanda di ammissione alla CIGS e il riconoscimento può passare anche un anno, il che impedirebbe per tutto il periodo la mobilità del personale, a meno che i datori di lavoro interessati ad assumere non applichino il principio del solve et repete, chiedendo successivamente il rimborso dei maggiori contributi versati.

Il beneficio si concreta in una riduzione degli oneri contributivi a carico dell'azienda, che per i primi 12 mesi pagherà la quota a proprio carico nella misura fissa stabilita per gli apprendisti. Naturalmente, resta a carico del lavoratore la normale quota prevista per la generalità dei dipendenti. A ciò si aggiunge, in favore del datore di lavoro, la concessione del contributo previsto dall'art. 8, c. 4, della legge n. 223/91, ridotto però di tre mensilità rispetto a quanto spettante per le assunzioni indicate al punto seguente. Non sono invece previste riduzioni per il pagamento dei premi INAIL.

## 6. Le assunzioni di lavoratori iscritti alle liste di mobilità

legge n. 223 del 23 luglio 1991, artt. 8 e 25.

Con l'emanazione della legge n. 223/91, è stato completamente modificato l'impianto legislativo preesistente in materia di interventi a sostegno del reddito per i lavoratori sospesi o licenziati, attraverso l'introduzione dell'istituto della "mobilità". La prestazione in favore dei lavoratori licenziati è di rilevante impegno economico e necessita, ovviamente, di adeguata copertura finanziaria, solo parzialmente assicurata dai maggiori contributi versati dalle imprese. Il legislatore, pertanto, al fine di limitare gli oneri per gli interventi assistenziali, ha pensato di incentivare la ricollocazione concedendo notevoli benefici alle aziende che recuperano i disoccupati.

Inizialmente la cosiddetta mobilità riguardava solamente i dipendenti licenziati dalle aziende destinatarie della disciplina in materia di cassa integrazione guadagni straordinaria (legge n. 223/91). Successivamente, per effetto dell'ampliamento dell'area di applicazione della legge attraverso provvedimenti successivi (es. legge n. 236/93), è stato esteso il diritto di inserimento nelle liste di mobilità anche ai lavoratori licenziati da imprese diverse da queste. Di conseguenza, il novero dei lavoratori potenzialmente destinatari dell'agevolazione oggi comprende tutti i licenziati per riduzione di personale da "imprese" (art. 2082 del c.c.). Chi assume, invece, può essere anche un soggetto diverso da un'impresa.

Una volta iscritto nelle liste regionali di mobilità, il lavoratore acquista due diritti: il primo è il diritto di precedenza presso l'impresa che lo ha posto in mobilità, nel caso di assunzione nei 12 mesi successivi per la medesima categoria e posizione professionale ricoperta in precedenza; in secondo luogo i lavoratori in mobilità fanno parte dei cosiddetti "riservatari" ossia di quelle categorie di lavoratori che le imprese con più di 10 dipendenti sono obbligate ad assumere ogni 9 assunzioni (17 nelle aree a bassa disoccupazione).

### Agevolazioni

La legge n. 223/91 prevede tre diverse possibilità di intervento:

1. assunzione di lavoratori in mobilità con contratto a tempo determinato;
2. assunzione di lavoratori in mobilità con contratto a tempo indeterminato;
3. erogazione di un ulteriore contributo per i lavoratori in mobilità (p. 2), che percepiscano effettivamente l'indennità.

Le assunzioni di cui al punto 1. costituiscono una norma speciale derogatoria alle cause che consentono l'apposizione di un termine al contratto di lavoro.

Non sarà pertanto necessario motivare la specialità del caso. La durata del contratto, che può essere anche a tempo parziale, non può però superare i 12 mesi. Per tutta la durata del rapporto la contribuzione a carico delle aziende è uguale a quella dovuta per gli apprendisti, mentre sono a carico del lavoratore i contributi previsti per la generalità dei lavoratori. Non sono previste riduzioni per il pagamento dei premi INAIL.

Non sono richieste autorizzazioni, salvo la necessità di indicare nella comunicazione di assunzione alla Sezione Circostrizionale Impiego (SCI) gli estremi della legge e provvedere ad apposita comunicazione all'INPS, che successivamente attribuirà all'azienda un codice di autorizzazione per la fruizione del beneficio.

Qualora durante lo svolgimento il contratto venga convertito in un rapporto a tempo indeterminato, il beneficio dell'esenzione contributiva si estende per ulteriori dodici mesi successivi alla trasformazione del rapporto.

Ove un'azienda decida di assumere lavoratori iscritti alle liste di mobilità con contratto a tempo indeterminato (punto 2), deve per i primi 18 mesi versare unicamente la quota contributiva nella misura fissa prevista per gli apprendisti, mentre restano a carico del lavoratore i normali contributi. Non sono previste riduzioni per il pagamento dei premi INAIL.

Il rapporto di lavoro può essere anche a tempo parziale.

Per beneficiare della riduzione contributiva è sufficiente procedere come per le assunzioni del punto 1), non essendo necessaria alcuna autorizzazione.

L'onere di verificare preventivamente all'assunzione la sussistenza delle condizioni che danno luogo alla fruizione dei benefici incombe sull'azienda. Ogni errore, anche se commesso in buona fede, comporta l'erogazione di pesanti sanzioni.

Si rammenta che dalla fruizione dei benefici sono sempre esclusi i datori di lavoro che riassumono personale precedentemente licenziato, al fine di scoraggiare comportamenti fraudolenti che sono sanzionabili anche penalmente. Tutte queste agevolazioni, inoltre, sono compatibili con il "premio" di assunzione (disposto dalla legge n. 489 del 8 agosto 1994, di cui si fa cenno più avanti), nel caso che il lavoratore in mobilità assunto incrementi la base occupazionale.

Qualora le assunzioni di cui al punto 2) riguardino lavoratori (assunti a tempo pieno) che al momento dell'assunzione siano in godimento dell'indennità di mobilità, ossia percepiscano il sussidio, al datore di lavoro compete un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità spettante al lavoratore stesso. Il contributo, che nel nord Italia può essere concesso per un periodo massimo di 24 mesi, è recuperabile dall'azienda direttamente, tramite conguaglio con i normali contributi. Esso viene concesso anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine. Per beneficiare del provvedimento è necessaria l'autorizzazione, rilasciata dalla sede INPS competente per territorio, in cui sarà indicato anche l'importo dello sgravio da effettuare.

## **7. I contratti di solidarietà espansivi**

*legge n. 863 del 19 dicembre 1984, art.2.*

Introdotti con la legge n. 863/84, i contratti di solidarietà espansivi non hanno avuto significativa diffusione, sia per la contrastante logica di base, sia, ancora una volta, per la difficoltà di gestione amministrativa del caso.

In linea di massima l'idea del legislatore non era disprezzabile, in quanto, con molti anni di anticipo sui modelli di flessibilità introdotti successivamente in grandi organizzazioni (cfr. il caso Volkswagen), si prefigurava la possibilità di una riduzione generalizzata ed incentivata dell'orario di lavoro a fronte non solo del mantenimento, ma addirittura dell'incremento dell'occupazione. La dinamica dell'intervento, in estrema sintesi, prevede l'erogazione di contributi in misura variabile in favore delle imprese in cui, parallelamente all'incremento di organici venga effettuata una riduzione stabile dell'orario di lavoro.

La complessità della procedura e il ruolo fondamentale attribuito dal legislatore alle organizzazioni sindacali dei lavoratori fanno sì che tale strumento possa essere pensato solo per aziende di buona dimensione e dotate di una certa struttura organizzativa.

## 8. Incentivi derivanti da normativa regionale o camerale

legge regionale n. 32/1985, delibera C.d.A. Agenzia Regionale del Lavoro dd. 17.4.96; regolamento per l'intervento straordinario a sostegno dell'occupazione.

### Normativa regionale

Esistono poi alcune forme di incentivazione in forma di contributo economico diretto, complementari rispetto ai vari interventi legislativi sopracitati, erogate dalla Regione Friuli-Venezia Giulia e dalla Camera di Commercio di Trieste.

L'intervento regionale deriva essenzialmente dalla l.r. n. 32/85 e consiste nell'erogazione di contributi a fronte dell'assunzione o dell'inserimento al lavoro (per le sole cooperative) di categorie di lavoratori ritenute particolarmente svantaggiate sul mercato del lavoro regionale.

Il programma triennale 1996/98 (cfr. B.U.R. 26.8.96) prevede quattro progetti di intervento con dotazione complessiva di 11,5 miliardi, cui si aggiunge l'attività dell'Osservatorio del mercato regionale del lavoro per ulteriori 300 milioni.

Il progetto n.1 riguarda l'area del lavoro dipendente e la cooperazione; il progetto n. 2 (di cui si è fatto cenno nel paragrafo dedicato all'imprenditoria giovanile) riguarda l'autoccupazione nell'area delle nuove iniziative imprenditoriali; il progetto n. 3 l'occupazione attraverso iniziative mirate e il progetto n. 4 l'erogazione di borse di studio per la formazione/riqualificazione dei lavoratori.

Il progetto n. 1, in particolare, prevede la concessione di incentivi di entità variabile, a seconda della tipologia dell'assunzione (da 3,6 mil. a 21,6 mil.), in favore di datori di lavoro che assumano ovvero inseriscano come soci (sempre per le sole cooperative) le seguenti categorie di lavoratori:

- a) lavoratori/ici privi di reddito ed esclusi da forme di assistenza quali CIGS o indennità di mobilità, cui manchino meno di cinque anni per il conseguimento della pensione,
- b) lavoratrici assunte con contratto a tempo determinato (ex l. n. 230/62 art. 1, 2° c., solo causale b, ovvero assunzioni per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto);
- c) lavoratrici assunte a tempo indeterminato, alla scadenza di un contratto a termine della tipologia indicata sub b);
- d) lavoratrici di età superiore ai 40 anni;
- e) lavoratori di età superiore ai 40 anni disoccupati da più di 12 mesi, ma da meno di 24, appartenenti a nuclei familiari privi di reddito;

f) invalidi fisici, tossicodipendenti ed ex, alcolisti ed ex, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, condannati ammessi alle misure alternative, altre persone a rischio o emarginate segnalate da strutture pubbliche;

g) invalidi psichici e sensoriali, ex degenti o persone in trattamento psichiatrico;

Sono ammesse a contributo le imprese e i consorzi, le associazioni e gli iscritti ad albi professionali che abbiano sede, anche secondaria, o svolgano attività nel Friuli-Venezia Giulia. I benefici possono essere concessi a condizione che al momento della richiesta i datori di lavoro non abbiano in atto sospensioni dal lavoro per Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, o non abbiano provveduto nei dodici mesi precedenti a riduzioni di personale, salvo che le assunzioni non riguardino personale con professionalità diverse da quelle interessate dalle sospensioni o dalle riduzioni (non sono quindi ammesse sostituzioni). Altra condizione essenziale è il rispetto nei confronti di tutti i lavoratori in organico delle norme di legge e contrattuali.

I lavoratori per i quali si chiede il contributo devono essere residenti nella Regione Friuli-Venezia Giulia, essere cittadini italiani o della UE o anche extracomunitari, purché inseriti nel rispetto delle vigenti norme in materia. Sono poi richieste ulteriori condizioni per l'ammissibilità a contributo. In particolare, i rapporti di lavoro debbono :

- essere stipulati nel rispetto delle norme in materia di assunzione,
- non possono riferirsi a lavoratori con cui nei dodici mesi precedenti siano stati intrattenuti rapporti di lavoro dipendente (salvo il caso indicato sub c),
- non devono avvenire tramite l'istituto del c.d. "passaggio diretto",
- devono avere durata superiore a sei mesi per i rapporti a tempo indeterminato e a tre mesi per quelli a tempo determinato.

I benefici sono cumulabili, salvo espresso disposto contrario, con altre agevolazioni nazionali o regionali.

Qualora i rapporti di lavoro interessati dal beneficio si interrompano prima del periodo oggetto di intervento (12 mesi successivi all'assunzione), il contributo sarà proporzionalmente rideterminato.

Le modalità di presentazione delle domande e i successivi adempimenti sono estremamente limitati e di semplice esecuzione (si risolve quasi tutto con l'autocertificazione), costituendo quindi un valido esempio di decentramento e autonomia amministrativa.

Per gli interventi relativi al lavoro dipendente (gli inserimenti nelle cooperative non vengono qui trattati) i richiedenti devono presentare, entro due mesi

decorrenti dal dodicesimo mese dalla assunzione, o dalla trasformazione:

- una domanda in bollo
- una scheda di rilevazione per ogni assunzione oggetto di domanda
- dichiarazione/i sostitutive di atto notorio.

Il tutto va presentato utilizzando esclusivamente la modulistica predisposta dall'Agenzia. Le domande presentate fuori termine sono inammissibili.

Si rammenta che l'Agenzia ha diritto di far effettuare controlli per il tramite degli organi di vigilanza.

## **Interventi della CCIAA**

L'intervento della CCIAA di Trieste, istituito con delibera giunta per l'importo complessivo di un miliardo, deriva dalle risorse economiche del cosiddetto Fondo Benzina e consiste nell'erogazione di un contributo a fondo perduto di lire 3,6 mil. per un massimo di due annualità per l'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato, purché risultino in soprannumero rispetto alla forza lavoro alla data del 30.9.95. Possono accedere al beneficio solamente le imprese (anche artigiane) produttrici di beni e/o servizi con sede operativa in provincia di Trieste e iscritte alla locale CCIAA.

Le modalità di richiesta prevedono la presentazione, entro predeterminata scadenza a periodicità semestrale, di apposita domanda. La CCIAA svolgerà poi un procedimento istruttorio per decidere sull'ammissibilità a contributo. In caso di esaurimento della dotazione finanziaria verrà formulata una graduatoria in relazione alla tipologia delle unità assunte.

Va sottolineato che la concessione del contributo è subordinata, tra l'altro, al mantenimento dei livelli occupazionali per il biennio beneficiato e che, in caso di perdita del requisito, l'impresa, salvo motivata deliberazione, è tenuta alla restituzione di quanto percepito.



## Tipologie non esaminate

Stante il taglio operativo e divulgativo del presente lavoro non vengono esaminate le seguenti tipologie di assunzioni agevolate, in quanto di rara applicazione:

- art. 3 d.l. 120/1989 - assunzioni di lavoratori provenienti da imprese siderurgiche in crisi; l'elenco delle aziende, suddivise per regioni, è tassativo. Il fondo di dotazione è prossimo all'esaurimento degli stanziamenti.
- art. 35 l. 162/1990 - concessione di contributi in favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori tossicodipendenti che abbiano completato il programma terapeutico
- art. 20 l. 223/1991 - contratti di reinserimento; trattasi di intervento ora rivolto ai soli lavoratori che fruiscono del trattamento di disoccupazione speciale da almeno 12 mesi. E' uno strumento usato nei confronti di grandi aziende (soprattutto a partecipazione statale o in aree di crisi)
- art. 5 l. 344/1991 - contratti di formazione/lavoro per profughi italiani; i profughi possono essere assunti con CFL in deroga ai limiti di età per un periodo massimo di 36 mesi. Durante il periodo il datore di lavoro assolve agli oneri contributivi con il pagamento del contributo fisso settimanale uguale a quello previsto per gli apprendisti
- art. 4 l. 381/1991 - assunzione di persone svantaggiate da parte di cooperative sociali; l'onere contributivo è ridotto a zero
- art. 2 d.l. 316/96 - assunzione di giornalisti disoccupati ovvero in CIGS con contratto a tempo determinato (durata massima 12 mesi); è prevista la riduzione di parte degli oneri sociali
- l.r. 51/80 - assunzione da parte di datori di lavoro residenti in Friuli-Venezia Giulia di lavoratori migranti o rimpatriati purché assenti dall'Italia per almeno due anni. Il contributo regionale è pari al 70% della spesa per oneri sociali con un massimo di lire cinque milioni per ogni lavoratore.

## Appendice

### Il Lavoro interinale e collocamento privato

#### *1. Antecedenti storici e normativi alla legge 196/97 e peculiarità di tale normativa*

Le recenti norme di legge in materia di lavoro temporaneo trovano il loro antecedente logico in rilevanti mutamenti di natura economico sociale che impongono anche nel campo del rapporto di lavoro la necessità di effettuare rapidi adattamenti alle situazioni contingenti del mondo economico e delle trasformazioni sociali.

Tali esigenze si concretizzano nel termine "flessibilità" ormai forse abusato. Esso però ha costituito per così dire l'insegna delle più recenti trasformazioni in materia.

Tale termine è stato fatto coincidere con una sostanziale "deregulation" del rapporto di lavoro.

In realtà flessibilità significa capacità di adattamento ai mutamenti nell'ambito di operatività del rapporto di lavoro in qualunque senso anche di recupero della precedente rigidità.

Sulla base di tale premessa possiamo individuare pure una sorta di c.d. "flessibilità esterna" che pare contraddistinguere la legge 196/97. Essa riguarda non tanto il rapporto di lavoro in sé, quanto piuttosto lo strumento legislativo il quale limitandosi, come vedremo, a dettami d'ordine generale ne affida non solo il dettaglio, ma pure la individuazione dei criteri applicativi a fonti maggiormente adattabili quali la contrattazione collettiva o la delega al governo. Le esigenze accennate si manifestarono già con la sottoscrizione in data 23.7.93 del protocollo relativo alla politica dei redditi e dell'occupazione e quindi prendevano corpo con il patto del lavoro del 24.9.96 che contemplava la materia della flessibilità di orario, della flessibilità salariale, della formazione continua, dei patti territoriali.

Sul piano normativo, si apriva contestualmente la questione relativa al decentramento e al trasferimento sul territorio della normativa in materia di lavoro concretizzatasi pure nella legge 608/96 sul decentramento istituzionale del collocamento.

Per un certo periodo l'esigenza di rinnovamento della struttura classica del rapporto di lavoro subordinato sembrò polarizzarsi sull'introduzione nel nostro ordinamento del c.d. lavoro interinale.

Molteplici furono infatti i progetti di legge che ne prevedano l'istituzione. Ci si pose sulla via di una innovazione legislativa più ampia con il disegno di legge Treu presentato il 26.6.95.

Si trattava di un intervento legislativo di più ampio respiro che in questo senso anticipava il contenuto della legge 196/97 in quanto non contemplava solo la previsione del rapporto di lavoro interinale, ma regolamentava in maniera dettagliata il contratto di lavoro a termine, il distacco del lavoratore nel settore dell'edilizia, norme sui minimi di trattamento e - novità assoluta - il contratto di lavoro a coppia (detto pure Job sharing).

A differenza dell'attuale provvedimento (legge 196/97), il disegno di legge Treu prevedeva una regolamentazione più dettagliata di ogni istituto lasciando così minor spazio a quei criteri di flessibilità tesi ad integrare la norma di legge con la volontà delle parti ed in particolare con la contrattazione collettiva, come realizzato con la legge 196/97.

### 1a. Definizione giuridica del lavoro interinale

La definizione di legge proviene dall'art. 1 legge 196/97 che così definisce la fattispecie:

"Esso è il contratto mediante il quale un'impresa (fornitrice) pone a disposizione di altra impresa (utilizzatrice) propri dipendenti come prestatori di lavoro temporaneo per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo".

Tale fattispecie contrattuale realizza un rapporto trilaterale che coinvolge tre soggetti costituiti dall'impresa fornitrice da quella utilizzatrice e dal lavoratore. La presenza di una simile relazione mette radicalmente in discussione la struttura tradizionale del rapporto di lavoro, data dall'unicità del legame, dalla durata indeterminata del vincolo e dalla coincidenza tra il soggetto datore di lavoro ed il soggetto utilizzatore della prestazione.

Il rapporto trilaterale è dato da una duplice relazione contrattuale costituita da un vincolo di tipo commerciale tra azienda fornitrice e azienda utilizzatrice che costituisce la base del rapporto e da un normale contratto di lavoro che lega l'azienda fornitrice ai propri dipendenti che verranno mandati in "missione" presso l'utilizzatore.

Si viene così a creare un rapporto formale che lega l'azienda fornitrice al dipendente e un rapporto di tipo operativo tra il lavoratore e l'impresa utilizzatrice.

### 1b. Ambito oggettivo di applicazione del lavoro interinale

Intorno ai soggetti ed ai rapporti giuridici cui si appena fatto cenno si sviluppano tutta una serie di obblighi e diritti che verranno di seguito esaminati.

Il primo esame riguarda il quadro normativo nel cui ambito è ammesso il ricorso al lavoro interinale.

Premesso innanzitutto che il ricorso al lavoro interinale può avvenire esclusivamente per esigenze di carattere temporaneo, si prevedono all'art. 2 comma 2

della legge 196/97 i casi nei quali è ammessa la fornitura di lavoro temporaneo. I casi principali sono in pratica tre.

La prima previsione è di carattere generale e viene a coincidere per espressa disposizione dell'art.1 con i casi previsti dai contratti collettivi di appartenenza stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

In base al successivo punto b) si potrà pure ricorrere alla stipula qualora il contratto si riferisca a qualifiche non previste dal normale assetto produttivo aziendale e in base al punto c) nel caso di sostituzione di lavoratori assenti.

Vengono posti poi dei limiti per quanto attiene alle qualifiche di basso contenuto professionale, le quali dovranno essere individuate attraverso i contratti collettivi, nonché per lavorazioni di particolare pericolosità o nocività da individuarsi con decreto del ministero per il lavoro.

In base all'accordo interconfederale del 16.4.98 per la disciplina del contratto di fornitura di lavoro temporaneo, ex art 11 della legge 196/97, le qualifiche di basso contenuto professionale sono quelle non rientranti tra le professionalità intermedie secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale 1995 sui contratti di formazione lavoro.

Per quanto invece attiene all'assunzione del dirigente come lavoratore interinale essa è possibile in maniera quanto mai ampia, non essendo previsti i limiti di cui alla contrattazione collettiva.

Nei settori dell'agricoltura e dell'edilizia, il rapporto di lavoro interinale potrà attuarsi soltanto in forma sperimentale previa intesa con le organizzazioni sindacali.

Altri casi di esclusione dal ricorso al lavoro interinale invece sono collegati a situazioni contingenti relative all'azienda utilizzatrice. Non potrà, infatti, ricorrere all'utilizzazione di personale con contratto interinale l'azienda che abbia provveduto a licenziamento collettivo nei 12 mesi precedenti (salvo che la fornitura riguardi la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto). Non è possibile, inoltre, utilizzare in prestazioni di rapporto interinale personale su posizioni di lavoro rispetto alle quali sia operante sospensione e/o riduzione dell'orario con integrazione salariale. Infine l'assunzione di personale con rapporto di lavoro interinale non potrà avvenire qualora l'azienda utilizzatrice non abbia provveduto ad effettuare la valutazione dei rischi infortunistici o qualora l'azienda intenda avvalersi di tale strumento per sostituire lavoratori in sciopero.

### 1c. Limiti soggettivi

I particolari rischi connessi ad un indiscriminato sfruttamento della forza lavoro in un rapporto privo dei classici connotati del rapporto di lavoro subordinato, ha indotto il legislatore a stabilire dei rigorosi criteri per determinare i soggetti abilitati ad instaurare rapporti di fornitura di manodopera e per controllarne l'attività.

A tal proposito si sottolinea come nell'introduzione del lavoro interinale le diverse esperienze straniere, pur partendo dalla comune convinzione sulla

necessità di adottare tale strumento, abbiano in sede applicativa adottato strade diverse. Alcuni ordinamenti, infatti, hanno lasciato la più ampia libertà nella costituzione di soggetti atti ad esercitare la fornitura di manodopera. Altri invece hanno previsto detta libertà ma sotto il controllo di organi amministrativi.

La gran parte degli ordinamenti europei prevede, invece, lo svolgimento dell'attività di fornitura di lavoro da parte di aziende iscritte ad appositi albi e sotto il controllo degli organi che hanno competenza amministrativa in materia. Conformandosi a tale orientamento, la legge 196/97 ha stabilito che l'attività di fornitura di lavoro temporaneo possa essere svolta solo da aziende iscritte ad apposito albo e in possesso di determinati requisiti di solidità e capacità gestionale.

E' stato pertanto previsto un albo dei fornitori e dei precisi requisiti che le aziende fornitrici debbono possedere.

La legge, infatti, richiede che le aziende di fornitura di lavoro temporaneo debbano avere la forma della società di capitali o di cooperative e che le stesse abbiano sede legale o dipendenze in Italia con attività estesa ad almeno quattro regioni.

E' previsto altresì che la denominazione sociale debba indicare espressamente il termine "società di fornitura di lavoro temporaneo" e che il capitale sociale non debba essere inferiore al miliardo.

Inoltre la società che intende praticare la fornitura di lavoro temporaneo deve dimostrare agli organi competenti (Ministero del lavoro) la disponibilità di idonei uffici e di personale con adeguata competenza professionale.

La legge, inoltre, ha voluto evitare che tra le maglie di una così complessa fattispecie di lavoro vi fosse la possibilità del verificarsi di casi di insolvenza. Infatti, a tutela della posizione dei dipendenti, è previsto il versamento da parte della società, che chiede l'iscrizione all'albo, di un deposito cauzionale di Lit. 700 milioni per i primi due anni somma che successivamente al secondo anno di attività potrà venir sostituita da fideiussione bancaria o assicurativa almeno pari al 5% del fatturato e comunque non inferiore a 700 milioni.

La legge, inoltre, subordina la concessione dell'autorizzazione all'assenza di condanne penali in capo ad amministratori, soci accomandatari, direttori generali, dirigenti con rappresentanza di queste società. Possono essere, altresì, imprese fornitrici di lavoro temporaneo le società cooperative di produzione e lavoro. Esse debbono possedere tutti i requisiti già previsti per le altre imprese. Le cooperative di produzione e lavoro debbono comunque avere almeno cinquanta soci ed almeno un ente mutualistico come socio sovventore. Dette cooperative, secondo quanto previsto dalla legge, possono fornire il lavoro temporaneo esclusivamente a mezzo di lavoratori dipendenti e questi non possono a loro volta fornire un numero di giornate di lavoro interinale superiore ad un terzo delle prestazioni giornaliere di lavoro effettuate dalla cooperativa nel suo complesso.

La legge poi prevede e regola le procedure previste al fine di ottenere l'apposita autorizzazione ad esercitare la fornitura di lavoro interinale.

E' prevista, infatti, l'istituzione di apposito albo presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale. La prima autorizzazione verrà concessa in via provvisoria per un biennio e solo successivamente verrà rilasciata l'autorizzazione definitiva.

Per quanto riguarda, invece, l'altro soggetto del contratto di fornitura costituito dall'azienda utilizzatrice, non sono previsti requisiti particolari salvo quelli ricollegabili ai casi di ammissibilità del ricorso al lavoro interinale già esaminati. Va ribadito comunque che non possono ricorrere alla utilizzazione di lavoratori con rapporto interinale le aziende che abbiano proceduto a licenziamenti collettivi nei 12 mesi precedenti (salvo che la fornitura riguardi sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto). Non possono inoltre ricorrere al lavoro interinale quelle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ex legge 626/94.

Inoltre non è consentito il ricorso al lavoro temporaneo per sostituire lavoratori in sciopero.

Va rilevato che utilizzatore del lavoro interinale può essere pure un datore di lavoro non imprenditore.

Per quanto riguarda l'autorizzazione provvisoria per l'esercizio dell'attività di fornitura di lavoro temporaneo, l'art. 2 legge 196/97 al comma quinto prevedeva che il ministro del lavoro con decreto avrebbe stabilito le modalità della presentazione della richiesta di autorizzazione.

Ciò è avvenuto, e in data 24.12.97, il Ministero del lavoro, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di forma e di capitale previsti dalla legge, ha inserito in via provvisoria le società di fornitura in apposito albo.

Allo stato, in virtù dell'ulteriore autorizzazione concessa dal Ministero il 9.4.98, le società attive sono:

Manpower, Italia Lavoro, Adecco, Interiman, Tempor, Quandocorre, Sinterim, Kelly Service, Obiettivo Lavoro, Ali, Antex, Elettra Services, Cronos, Hit, Innovex Staff, Ad Interim, Coserv Interim, Cronos, Ge.Vi, Generale Ind.Italia, International Assembly, J.O.B, LA.IN, Sinterim, Temporary, Umama, Worknet.

Le regioni sinora interessate a tale attività sono il Friuli Venezia Giulia, la Lombardia, il Piemonte, il Veneto, l'Emilia Romagna, la Toscana, le Marche, il Lazio, la Campania, la Puglia, la Sicilia.

Già 60.000 curriculum sono pervenuti alle agenzie di lavoro interinale. Mentre superano le 400 le persone già avviate presso le aziende utilizzatrici. La prevalenza è di contabili e segretarie, ma non mancano gli operai specializzati.

## 2. Il rapporto di fornitura

Una volta individuati i soggetti del rapporto di lavoro interinale, passeremo all'esame dei rapporti contrattuali che li legano.

Nell'ambito del rapporto di lavoro interinale definito trilatero la base di questo triangolo è costituita dalla relazione contrattuale che intercorre tra l'impresa di lavoro interinale (detta fornitrice) e l'impresa utilizzatrice.

Si tratta di un rapporto che più che lavoristico può essere definito commerciale. Mediante tale relazione l'impresa di lavoro interinale offre un servizio specialistico all'utente (azienda utilizzatrice).

L'oggetto di tale contratto dovrà rientrare nei limiti e nelle previsioni di legge cui già si è fatto cenno.

A proposito del contratto di fornitura si può notare come la legge 196/97 si preoccupi di dotare il contratto di tutta una serie di requisiti formali per cui esso dovrà avere la forma scritta e riportare e menzionare tutta una serie di elementi.

Non si tratta di formalismo, quanto piuttosto di un obbligo informativo teso ad evitare abusi e degenerazioni nel ricorso al lavoro interinale.

Come vedremo molti dei requisiti formali adempiono a questa funzione informativa che potremmo anche definire di trasparenza, mentre altri, oltre a ciò, sintetizzano veri e propri obblighi che incombono sulle parti contrattuali.

In primo luogo la legge 196/97 all'art. 1 comma 5 stabilisce i requisiti formali del contratto di fornitura che vengono individuati con l'indicazione dei seguenti elementi:

- a) numero dei lavoratori richiesti
- b) mansioni e inquadramento dei lavoratori
- c) luogo della prestazione, orario e trattamento economico e normativo
- d) data di inizio e termine della prestazione
- e) estremi dell'autorizzazione della ditta fornitrice.

Seguono poi una serie di altri elementi inseriti nella struttura formale del contratto e diretti ad individuare ben precisi oneri delle parti mediante le seguenti previsioni:

- a) espressa previsione dell'obbligo per la fornitrice di pagare al lavoratore trattamento economico e contributi
- b) espressa previsione dell'obbligo per l'azienda utilizzatrice di comunicare alla fornitrice trattamenti retributivi e previdenziali applicabili
- c) espressa previsione dell'obbligo per l'azienda utilizzatrice di rimborsare alla fornitrice oneri retributivi e previdenziali

- d) espressa previsione dell'obbligo della utilizzatrice di pagare i lavoratori in caso di inadempimento della fornitrice.

La legge prevede poi che copia del contratto debba essere trasmessa dalla fornitrice entro dieci giorni alla Direzione Provinciale del Lavoro.

Da un primo esame di questi dati, emerge che molti degli obblighi previsti riguardano non solo le parti del contratto di fornitura ma il terzo soggetto dell'intero rapporto contrattuale costituito dai lavoratori temporanei per i quali sono state previste tutta una serie di garanzie.

Rileviamo, inoltre, che gran parte di questi obblighi o meglio quelli che potremmo definire oneri attivi incombono sull'azienda fornitrice.

Sarà, infatti, quest'ultima a dover pagare le retribuzione e ad applicare il corretto trattamento contributivo-previdenziale.

L'utilizzatore è gravato di tutta una serie di obbligazioni che potremmo definire passive-informative finalizzate a mettere in grado l'impresa fornitrice di adempiere ai compiti che le incombono.

L'azienda utilizzatrice deve comunicare all'impresa fornitrice le mansioni del lavoratore, l'inquadramento, il luogo, l'orario di lavoro, e il trattamento contrattuale applicato in azienda.

Si tratta in sostanza di un dovere di cooperazione che spetta all'azienda utilizzatrice in quanto presso di essa e nel suo interesse viene resa la prestazione.

Sempre per quanto attiene il contratto di fornitura, è prevista espressamente sempre all'art. 1 la nullità di clausole limitative della facoltà di assumere il lavoratore interinale al termine del contratto. Con l'apposizione di questa clausola il legislatore ha inteso favorire la trasformazione del contratto di lavoro temporaneo in contratto a tempo indeterminato.

Nulla dispone la legge in ordine all'eventuale mancanza nel contratto di fornitura dei requisiti di cui all'art.1 comma 5. Si ritiene che qualora l'omissione riguardi elementi che comunque fanno parte del contratto di fornitura (es. oneri di pagamento, oneri di corrispondere i contributi ecc.) o di clausole difformi debbano ritenersi inserite le clausole di legge in base all'art. 1339 c.c.

Diverso sarà invece il caso in cui vengano omesse clausole aventi natura informativa atte a garantire la c.d. trasparenza del contratto ed in sostanza a mettere in grado la parte più debole di tutelarsi.

In questo caso si ritiene non possa effettuarsi alcuna integrazione e il contratto dovrà ritenersi stipulato in violazione della legge 1369/60 che punisce l'intermediazione di manodopera.

Ciò significa in concreto che qualora il contratto di fornitura non indichi il numero dei lavoratori richiesti, le loro mansioni, l'orario, il trattamento economico, si avrà come conseguenza che i lavoratori così assunti saranno considerati in carico all'azienda utilizzatrice a tempo indeterminato.

Sempre a proposito del contratto di fornitura, la legge all'art. 1 comma 7, prevede che una copia di questo debba essere trasmessa entro dieci giorni alla Direzione Provinciale del Lavoro. Tale previsione consente agli organi pubblici di effettuare i debiti controlli sull'attività di lavoro temporaneo e consente altresì al Ministero del Lavoro di effettuare i compiti di vigilanza previsti.

### 3. Il rapporto di lavoro con l'impresa fornitrice

Esaminato preliminarmente il rapporto base che lega l'azienda fornitrice all'azienda utilizzatrice, passeremo ad esaminare la fattispecie nella sua componente più strettamente lavoristica esponendo la posizione del lavoratore.

In proposito come già notato il rapporto di lavoro si instaura con l'impresa fornitrice è questa, infatti, per espressa disposizione di legge la titolare principale dell'obbligo retributivo e di quello contributivo nonché come vedremo anche del rapporto disciplinare.

La fornitura però determina un rapporto che di fatto si instaura tra l'azienda utilizzatrice ed il dipendente della fornitrice.

Vedremo di esaminare tutti gli aspetti del complesso rapporto che di fatto lega il dipendente a due soggetti costituiti dall'azienda fornitrice e da quella utilizzatrice.

Inizieremo dalla costituzione del rapporto.

Stabilisce la legge 196/97 che l'impresa fornitrice ha due possibilità contrattuali di fronte al lavoratore che assumerà per poi inviarlo presso l'utilizzatore.

La prima è l'assunzione a tempo determinato.

In tal modo il dipendente almeno di regola viene assunto e contestualmente inviato presso l'utilizzatore. Viene così a coincidere in linea di massima il periodo di assunzione con il periodo di utilizzazione.

La seconda, invece, è l'assunzione a tempo indeterminato.

In tal modo il lavoratore viene assunto dalla impresa fornitrice per operare in diverse situazioni di distacco e sarà considerato anche negli intervalli dipendente dall'azienda fornitrice.

In sostanza egli rientrerà dal distacco e continuerà a dipendere dalla impresa fornitrice per essere quindi inviato presso altra azienda utilizzatrice.

Per i periodi non lavorati in quest'ultimo caso la legge prevede un obbligo retributivo attenuato costituito da una apposita indennità mensile di disponibilità il cui ammontare viene delegato al contratto collettivo dei lavoratori interinali che dovrà essere stipulato. In caso di mancata stipula la legge prevede che la determinazione di detta indennità venga effettuata con decreto del Ministero del lavoro.

#### 3a. Requisiti del contratto

Il contratto di lavoro che lega il lavoratore all'impresa fornitrice deve rivestire la forma scritta e contenere i seguenti requisiti:

- a) motivi del ricorso al lavoro temporaneo
- b) denominazione dell'impresa fornitrice, indicazione d'iscrizione all'albo
- c) indicazione dell'impresa utilizzatrice
- d) mansioni ed inquadramento

e) periodo di prova e durata

f) luogo, orario di lavoro e trattamento economico spettante

g) inizio e termine attività presso l'utilizzatrice

h) eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività.

Anche in questo caso la forma scritta rappresenta una garanzia di informazione e chiarezza.

Come già detto sarà l'azienda fornitrice che dovrà retribuire i lavoratori ed adempiere agli obblighi previdenziali. Fa capo, inoltre, all'azienda fornitrice ogni potere di assunzione e risoluzione del rapporto.

Inoltre, abbiamo l'instaurazione di un rapporto di fatto che vede principali protagonisti il lavoratore ed il suo datore di fatto costituito dall'azienda utilizzatrice.

Nell'intreccio di questi rapporti vedremo di esaminare le principali situazioni:

#### ● obbligo retributivo

Come già detto fa capo alla ditta fornitrice.

La retribuzione del lavoratore interinale però non può essere inferiore a quella corrisposta ai dipendenti di pari livello dell'azienda utilizzatrice.

Quest'ultima pertanto sarà tenuta a comunicare all'azienda fornitrice ed ai lavoratori temporanei il trattamento economico in atto presso l'azienda ed il contratto collettivo applicato.

#### ● poteri disciplinari

La scissione tra titolare del rapporto di lavoro e utilizzatore beneficiario della prestazione viene ad essere come già rilevato l'elemento caratterizzante del rapporto di lavoro interinale.

Detta particolare caratteristica influisce in maniera rilevante nella regolamentazione del potere disciplinare in un simile rapporto di lavoro.

Il potere disciplinare, infatti, presuppone da un lato il controllo e la direzione sull'attività del dipendente e dall'altro la conseguente potestà a fronte di rilievi effettuati in quest'ambito di adottare provvedimenti rilevanti nella posizione contrattuale del lavoratore.

Di fronte ad un rapporto scisso tra titolare ed utilizzatore dette facoltà non potranno necessariamente imputarsi ad unico soggetto.

Ne prende atto la legge 196/97 la quale stabilisce che in caso di mancanze disciplinari l'utilizzatore dovrà rilevarle e comunicarle all'impresa fornitrice la quale poi darà corso al provvedimento disciplinare.

All'atto pratico anche in questo caso i poteri formali relativi al rapporto permangono in capo all'azienda fornitrice che dovrà integrarli con la concreta collaborazione dell'utilizzatore.

Secondo quanto previsto dall' art. 6 legge 196/97, l'impresa utilizzatrice dovrà comunicare all'azienda fornitrice tutti gli elementi che formeranno

oggetto della contestazione da effettuarsi ex art.7 legge 300/70 prima di irrogare la sanzione.

Ciò significa che contestazione e provvedimento ed annessi adempimenti formali non possono competere che all'azienda fornitrice.

### **3b. Responsabilità nei confronti di terzi e mansioni**

Poiché come già evidenziato la sorveglianza sul rapporto di lavoro compete all'azienda utilizzatrice, la legge 196/97 ha stabilito la responsabilità di quest'ultima per i fatti commessi dai dipendenti ai danni di terzi nell'ambito dell'attività lavorativa.

Tale disposizione sanzionatoria è prevista dall'art. 6 comma 7 della legge 196/97.

Questa norma modifica, in ragione della specificità del rapporto interinale, le disposizioni contenute nell'art. 2049 c.c. che prevedono la responsabilità del datore di lavoro nei confronti di terzi per atti commessi dai dipendenti nell'esercizio delle mansioni cui sono preposti.

#### ***Mansioni***

Al lavoratore interinale all'atto dell'instaurazione del suo rapporto di lavoro con l'azienda fornitrice vengono assegnate delle mansioni che debbono essere specificate nel contratto di assunzione che verrà stipulato tra l'azienda fornitrice ed il lavoratore.

La conseguenza di tale pattuizione, relativamente al profilo dinamico del rapporto di lavoro, è costituita dal fatto che anche nell'ambito della prestazione presso l'azienda utilizzatrice il dipendente dovrà svolgere le mansioni per le quali è stato assunto dall'azienda fornitrice.

La legge 196/97 all'art. 6 prevede espressamente che nel caso in cui l'azienda utilizzatrice impieghi il prestatore di lavoro temporaneo a mansioni superiori, essa dovrà darne immediata comunicazione scritta all'impresa fornitrice consegnandone copia al lavoratore medesimo.

Ciò significa che il lavoratore non può essere utilizzato in mansioni inferiori, ma soltanto in mansioni eventualmente superiori.

La comunicazione prevista dalla legge costituisce il logico e necessario atto di raccordo affinché l'impresa fornitrice possa retribuire il proprio dipendente sulla base delle mansioni svolte e possa comunque regolare i propri rapporti contrattuali con l'impresa utilizzatrice.

Nulla invece è previsto circa l'automatica promozione del dipendente in base all'art. 13 legge 300/70 dopo il trimestre di svolgimento di fatto delle superiori mansioni. Poiché il rapporto di lavoro intercorre con l'azienda fornitrice essendo di competenza dell'azienda utilizzatrice il rapporto di fatto, deve ritenersi che la questione interessi esclusivamente l'azienda fornitrice la quale nel caso in cui il dipendente a tempo indeterminato svolga per oltre un trimestre presso l'utilizzatore mansioni superiori dovrà inquadralo in tale livello al fine di ulteriori utilizzazioni.

Si ritiene che ulteriori elementi di flessibilità e di regolamentazione potranno essere introdotti dai contratti collettivi del particolare settore interinale.

Appare infatti di tutta evidenza la necessità per un'azienda fornitrice di assumere un lavoratore con contratto a tempo indeterminato con la possibilità di inviarlo presso l'utilizzatore di volta in volta con mansioni diverse e ciò al fine di favorirne l'impiego costante.

Sempre a proposito di diritti connessi alla tutela della posizione professionale del dipendente interinale, si fa presente che l'art. 1 legge 196/97 stabilisce espressamente la nullità di ogni clausola diretta a limitare anche indirettamente la facoltà dell'impresa utilizzatrice di assumere il lavoratore al termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo di cui all'art. 3.

### **3c. Diritti sindacali**

La particolare struttura trilatera del rapporto di lavoro interinale, nonché l'instaurazione di fatto del rapporto con l'azienda utilizzatrice unitamente alla necessità di partecipare alla tutela del lavoratore in questo campo ed alla tradizionale diffidenza delle organizzazioni sindacali nei confronti di una simile struttura del rapporto di lavoro, impongono una particolare regolamentazione dei rapporti con le organizzazioni sindacali.

Accanto al riconoscimento dei diritti sindacali ai lavoratori interinali di cui appresso si farà cenno, la posizione del sindacato nell'ambito della legge 196/97 rileva sia come soggetto normativo che come titolare di particolari diritti di informativa sanciti e proceduralizzati dalla legge.

Innanzitutto, la legge 196/97 nata come normativa flessibile e sensibile alle esigenze in evoluzione delle parti sociali considera il sindacato come soggetto normativo delegando alla contrattazione sindacale numerosi poteri di regolamentazione. Il più significativo di tutti appare quello di definire le ipotesi legittime di ricorso al lavoro interinale (vedasi art. 1 comma 2). Secondariamente l'art. 7 della legge 196/97 stabilisce un obbligo di informativa sindacale a carico dell'impresa utilizzatrice circa le modalità ed i termini di ricorso al lavoro interinale. Si ritiene che l'omessa comunicazione di questi dati non comporti la nullità dei contratti di lavoro interinale e la sussistenza dell'interposizione di manodopera, ma soltanto la sussistenza di condotta antisindacale che potrà dar luogo da parte delle organizzazioni sindacali a ricorso ex art. 28 legge 300/70.

Per quanto riguarda l'applicazione dello Statuto dei lavoratori al lavoro interinale, la legge in linea di massima stabilisce la piena equiparazione del lavoratore interinale ai colleghi con rapporto a tempo indeterminato.

Va però tenuto presente che la particolare struttura di questo rapporto scisso tra fornitore ed utilizzatore comporta problemi e peculiarità nell'applicazione di diverse norme dello statuto dei lavoratori.

Non sorgono ad esempio soverchi problemi per quanto attiene alla normale libertà sindacali ed alle norme di tutela della dignità del lavoratore. Si tratta per lo più di semplici limitazioni di poteri che naturalmente incombono su

tutti i soggetti che trattano con il lavoratore e quindi sia sull'azienda fornitrice sia su quella utilizzatrice.

La legge interviene, invece, a regolamentare in maniera più specifica determinati diritti connessi all'attività sindacale come il diritto di assemblea e il diritto di riunione.

Viene stabilito infatti il diritto per il lavoratore interinale a partecipare alle assemblee presso l'azienda utilizzatrice, nel contempo anche per evitare che la frammentazione del rapporto danneggi la tutela sindacale viene previsto per i dipendenti con contratto interinale uno specifico diritto di riunione che dovrà essere promosso e facilitato presso l'impresa fornitrice secondo la normativa vigente con modalità regolamentate dai contratti collettivi. Ciò significa chiaramente che la normativa collettiva tenuto conto della peculiare tipologia del rapporto potrà dettare regole limitative tali da non stravolgere però il diritto di assemblea garantito dalla legge.

Nulla è previsto dalla legge in merito alle cariche sindacali che il lavoratore interinale potrà ricoprire.

Si ritiene che poiché il rapporto di lavoro si instaura con l'azienda fornitrice sarà solo presso quest'ultima che il lavoratore interinale potrà essere membro di RSU.

Infatti presso l'azienda utilizzatrice in base all'accordo interconfederale 20.12.93 il diritto di voto per l'elezione delle RSU viene riconosciuto solo al personale dipendente dall'azienda presso cui si svolgono le elezioni.

E' previsto, inoltre, il divieto per le aziende di utilizzare lavoratori interinale per sostituire dipendenti in sciopero.

Per quanto riguarda il contratto collettivo dei lavoratori interinali, l'art. 11 legge 196/97 prevede la stipula (entro un termine massimo di 12 mesi) di apposito contratto collettivo per i lavoratori interinali. In questa sede verranno meglio regolamentati i diritti sindacali della categoria nell'ambito della cornice già delineata dalla legge.

Difficilmente comunque si creerà, almeno stando alle dichiarazioni di autorevoli esponenti del sindacato, una apposita federazione dei lavoratori interinali. Le esigenze di tutela per quei lavoratori occupati in settori non tradizionali ed impegnati in rapporti di collaborazione atipici hanno indotto parti sociali e governo allo studio ed alla prossima introduzione di un apposito quadro normativo il c.d Statuto dei Nuovi Lavori diretto a regolamentare e tutelare le nuove professionalità emergenti.

#### **4. Mobilità e lavoro interinale**

Come vedremo il lavoro interinale oltre a porsi come elemento di flessibilità della prestazione a vantaggio delle aziende, si pone anche in relazione con gli istituti di legge tesi ad ovviare alla disoccupazione o a favorire la formazione dei lavoratori.

Vedremo in primo luogo la relazione tra il rapporto di lavoro interinale e la legge 223/91 con particolare riferimento ai lavoratori in mobilità.

La legge 196/97 prevede agevolazioni sia per i lavoratori che, collocati in mobilità, scelgono di avviare un rapporto di lavoro interinale, sia per le aziende che li assumono.

In particolare il lavoratore in mobilità che accetti l'assunzione da parte dell'azienda fornitrice e rimanga a disposizione della stessa percepisce la differenza tra l'indennità di disponibilità e l'indennità di mobilità.

Inoltre, il datore di lavoro che assume, con rapporto interinale quale azienda fornitrice, lavoratori in mobilità percepisce il contributo di cui all'art. 8 legge 223/91 (trattasi di facilitazioni sui contributi previste per chi assume con contratto a termine lavoratori iscritti alle liste di mobilità).

La funzione di ammortizzatore sociale del rapporto di lavoro interinale è altresì riaffermata dalla legge 196/97 che prevede la possibilità per le agenzie regionali per l'impiego di stipulare convenzioni con le agenzie di lavoro interinale per avviare al rapporto di lavoro temporaneo i lavoratori in lista di mobilità.

Per i lavoratori che così avviati rifiutino l'avvio è prevista la sospensione dell'erogazione dell'indennità di mobilità per tutta la durata del contratto.

## 5. Lavoro interinale e formazione

Il rapporto di lavoro interinale si trova anche nella previsione di legge ad occupare spazi per i quali è previsto il ricorso al contratto a tempo determinato.

Il nuovo strumento di lavoro temporale deve pertanto per affermarsi presentare dei tratti di specialità rispetto al lavoro a termine.

L'elemento di specialità è dato dall'adeguata formazione professionale che il dipendente dell'azienda fornitrice dovrebbe possedere rispetto al lavoratore assunto con contratto a termine.

L'elemento formativo assume pertanto a rilevante importanza nell'ambito di questo particolare rapporto di lavoro.

Il lavoro interinale può così rappresentare un importante momento di formazione del dipendente e un'occasione per fornire all'utenza personale con adeguata professionalità e già inserito nel mondo del lavoro.

Di tanto ha tenuto conto la legge 196/97.

Si è così previsto di porre sugli introiti delle aziende fornitrici un prelievo del 5% rapportato alla retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti.

Tali somme poi confluiscono in apposito fondo destinato a finanziare la formazione del personale assunto con contratto di lavoro interinale.

Le decisioni in merito alla destinazione dei fondi vengono rimesse ad una apposita commissione nominata con decreto del Ministero del Lavoro.

Compiti propulsivi in merito alla formazione dei lavoratori temporanei competono invece agli organismi bilaterali costituiti dalle rappresentanze delle parti sociali tra cui le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Detti organismi sono previsti dall'accordo interconfederale del 20.1.93 e sono stati quindi ridefiniti e riorganizzati dall'accordo interconfederale del 31.1.95.

L'organismo bilaterale è dotato di personalità giuridica ed è articolato in sedi regionali.

## 6. Il lavoro interinale e la sicurezza

Una delle principali remore all'introduzione del lavoro interinale nel nostro ordinamento è stata determinata dal timore di legittimare forme di lavoro prive per natura e modalità di svolgimento di adeguati strumenti di protezione del lavoratore e ciò con particolare riferimento al tema della tutela antinfortunistica.

La stessa struttura del rapporto che vede coinvolta una pluralità di soggetti può comportare il rischio che vi sia tra le parti in tema di responsabilità antinfortunistica un atteggiamento di reciproco scarico delle responsabilità.

Quanto appena rilevato diviene di estrema importanza e attualità in un contesto di applicazione della legge 626/94 in tema di sicurezza sul lavoro.

Rilevante in proposito pure la direttiva quadro n. 391/89 che prevede apposita tutela per i gruppi di lavoratori a rischio.

Non vi è dubbio infatti che i lavoratori temporanei rientrino tra le categorie c.d. "a rischio".

In particolare la direttiva 383/91 sancisce il principio di parità di trattamento e livello di sicurezza tra i dipendenti dall'impresa utilizzatrice ed i lavoratori interinali.

La legge 196/97 raccoglie tali istanze e conforma in tal senso le proprie disposizioni. L'obbligo di sicurezza infatti si può dire che accompagni lo sviluppo di tutta la normativa contenuta nella legge 196/97.

Si rileva infatti che l'art. 1 nel prevedere i casi di ricorso al lavoratore temporaneo esclude al punto 4) lettera f) le lavorazioni che richiedono sorveglianza medica speciale oltre a particolari lavori da individuarsi con apposito decreto dal ministero.

Anche l'individuazione dei soggetti abilitati ad esercitare l'attività di fornitura di lavoro temporaneo tiene conto dell'esigenza di rispetto della tutela antinfortunistica dei dipendenti.

In primo luogo, l'art. 1 legge 196/97 prevede che non possono utilizzare personale con rapporto interinale le imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in base alla legge 626/94.

Si prevede inoltre all'art. 2 legge 196/97 l'esclusione dall'apposito albo di chi abbia riportato condanne per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Anche all'atto della stipula del contratto di lavoro temporaneo tra azienda fornitrice e lavoratore previsto all'art. 3 punto 5 legge 196/97 che l'impresa fornitrice debba informare i prestatori di lavoro temporaneo sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e che la stessa azienda fornitrice debba addestrare all'uso di macchine e attrezzature in conformità a quanto disposto dal d.lgs. 19.9.94 n. 626 e successive modifiche.

Naturalmente l'obbligo di sicurezza si concretizza al momento del materiale svolgimento della prestazione coinvolgendo così in maniera rilevante l'impresa utilizzatrice.

L'art. 6 legge 196/97 prevede tali obblighi stabilendo al punto 1) l'obbligo



anche per l'utilizzatore di dare notizia al lavoratore dei rischi connessi alla prestazione e di osservare nei confronti del lavoratore medesimo tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti degli altri dipendenti.

In pratica gli obblighi di sicurezza ricadono sia sulla azienda fornitrice che sull'azienda utilizzatrice.

Chiaramente il tipo di responsabilità sarà diversificato.

Ad esempio l'azienda fornitrice risponderà in tema di sicurezza relativamente agli obblighi di formazione del dipendente e di informazione del medesimo in merito ai rischi.

Diversamente gli obblighi dell'utilizzatore saranno più marcati e connessi alle effettive modalità di prestazione.

## **7. Recenti provvedimenti legislativi in tema di mercato del lavoro**

L'introduzione del lavoro interinale nel nostro ordinamento, così come accennato nel paragrafo introduttivo, ha rappresentato un primo importante elemento di discontinuità all'interno di una disciplina del mercato del lavoro che si caratterizzava per l'eccessiva rigidità e per l'incapacità di dare vita ad un sistema in grado di effettuare una efficiente allocazione delle risorse umane.

Del resto in Italia il mercato del lavoro è stato caratterizzato dal regime del collocamento obbligatorio gestito da uffici pubblici così come regolato dalla legge 29.4.1949 n. 264 e garantito dalle disposizioni sanzionatorie della legge 23.10.1960 n. 1369.

L'art. 11, primo comma di tale articolato normativo vietava l'esercizio della mediazione tra domanda e offerta di lavoro subordinato e trovava fondamento nei timori mai sopiti che dietro tale tipo di attività potessero celarsi odiose forme di sfruttamento a danno dei ceti più deboli.

Tale visione contrasta però con un mercato delle prestazioni di collocamento dei lavoratori che, caratterizzato dall'estrema eterogeneità e vastità degli elementi costitutivi, implica di per sé il rischio che l'unicità dell'offerta di collocamento, gestita da uffici pubblici, non riesca a soddisfare larga parte della domanda di prestazioni.

Lo stesso concetto di flessibilità presuppone una ampia diversificazione delle iniziative dirette a superare le difficoltà di far coincidere domanda ed offerta di lavoro.

In questo senso le disposizioni relative alle agenzie di mediazione fra offerta e domanda di lavoro fanno sistema con la legge 196/97, cioè completano il disegno di una struttura di collocamento a rete e differenziata, la cui costituzione era già iniziata con l'apertura alle agenzie interinali previste dalla stessa legge 196/97.

Questa visione prospettica, seppur sinteticamente esposta, è alla base dell'avvenuto superamento del monopolio pubblico del collocamento.

Tale risultato sembra essere stato raggiunto grazie ad una serie di provvedimenti legislativi che recentemente hanno riscritto il tipo di intervento statale nell'ambito del mercato del lavoro. A monte di tale storico processo possiamo porre comunque unitamente all'introduzione del lavoro in affitto ed alla maturata consapevolezza della necessità di ampliare la flessibilità del mercato del lavoro, la sentenza della Corte di Giustizia Europea del 11.12.1997 ( nel procedimento C-55/96) che ha sancito il contrasto delle norme istitutive degli uffici di collocamento pubblico con l'art. 86 del trattato nei limiti in cui l'applicazione di dette disposizioni non vanifichi il compito particolare loro conferito.

Secondo la Corte di Giustizia Europea lo stato membro che vieti qualunque attività di mediazione ed interposizione tra domanda ed offerta di lavoro che non sia svolta da detti uffici trasgredisce l'art 90, n. 1 del trattato Ce e dà

origine a una situazione in cui gli uffici pubblici di collocamento saranno necessariamente indotti a contravvenire alle disposizioni dell'art 86 del Trattato.

Ciò si verifica quando: gli uffici di collocamento non siano palesemente in grado di soddisfare, per tutti i tipi di attività, la domanda esistente sul mercato del lavoro e l'espletamento delle attività di collocamento da parte delle imprese private venga reso impossibile dal mantenimento in vigore di disposizioni di legge che vietano dette attività comminando sanzioni penali o amministrative.

Tale sentenza non ha fatto altro che accelerare i tempi dell'emanazione del decreto legislativo 469/97 che in attuazione della l. 59/97 sanciva il trasferimento di funzioni e compiti inerenti al mercato del lavoro a favore di regioni ed enti locali e che all'art. 10 subordinava l'esercizio dell'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro ad una autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro.

Il quadro normativo è stato successivamente completata dal decreto del Ministro del Lavoro del 8.6.98 e dalla circolare 13.5.98, n. 65.

Nello specifico, il quadro normativo che risulta da tali provvedimenti sancisce la fine del monopolio pubblico del collocamento con l'ingresso dei privati nell'attività di mediazione, anche se con determinati limiti all'ingresso e con determinati obblighi di collaborazione, e la definitiva attuazione almeno dal punto di vista normativo di un Sistema Informativo Lavoro, che attraverso l'informatizzazione integra i dati delle autorità centrali con le esperienze delle autorità regionali e degli enti locali, nonché con i dati provenienti dalle agenzie di mediazione lavoro di prossima costituzione.

In tal modo nell'ambito delle politiche attive del lavoro si potrà disporre di uno strumento capace di dare un quadro della situazione in tempo reale in modo tale da permettere interventi mirati, tempestivi e pienamente rispondenti ai differenti ambiti territoriali.

Dal punto di vista prettamente operativo il decreto ministeriale citato ha disciplinato la struttura dei controlli, delle sanzioni e le modalità di effettuazione delle comunicazioni all'autorità amministrativa.

Per ciò che riguarda le comunicazioni, interessante è la disposizione dell'art 4 del decreto che sembra contemplare un'ipotesi di collaborazione/integrazione tra l'attività pubblica e quella privata.

Tale articolo, infatti, oltre a prevedere che entro 48 ore dal ricevimento della richiesta di ricerca del personale da parte del datore di lavoro i soggetti autorizzati sono tenuti a trasmettere al Sistema Informativo Lavoro (di cui all'art. 11 del decreto legislativo 23.12.97 n. 469) in via telematica o tramite supporto magnetico i dati relativi alla richiesta medesima secondo le modalità previste dal Ministero del Lavoro, dispone che ciascuna ricerca è diffusa dallo stesso Sil (Sistema informativo lavoro) su tutto il territorio nazionale in forma anonima con l'indicazione che le candidature dei lavoratori interessati vanno

presentate direttamente ai soggetti che hanno richiesto l'inserzione. Stessa procedura è prevista per le informazioni ed il relativo trattamento dei curricula di quei lavoratori che si avvalgono del servizio di mediazione.

Per quanto riguarda i requisiti d'accesso all'attività di mediazione il d.lgs.23.12.97 n. 469 prevede che l'autorizzazione all'esercizio dell'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro sia concessa ad imprese, gruppi di imprese o società cooperative con capitale versato non inferiore a 200 milioni ed a enti non commerciali con patrimonio non inferiore a 200 milioni che abbiano come oggetto esclusivo l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro e che presentino una struttura aziendale caratterizzata dalla professionalità e dall'assenza in capo ai dirigenti di condanne penali, anche non definitive, ivi comprese le sanzioni sostitutive di cui alla legge 24.11.1981 n. 689.

Va, inoltre, sottolineato come sia la stessa autorità amministrativa concedente l'autorizzazione che provvede all'eventuale revoca in caso di gravi violazioni di legge. Inoltre, un potere di iniziativa sanzionatoria delle regioni in sintonia con la spinta attuale di decentramento è prevista dall'art. 6 del d.m. citato.

Finito di stampare nel mese di Dicembre 1998