

La Legge 30 e i suoi OGM

Una guida alla lettura
delle nuove norme
in materia di deregolamentazione
del mercato del lavoro



Giugno 2005

A cura di Panetteria Occupata

INDICE

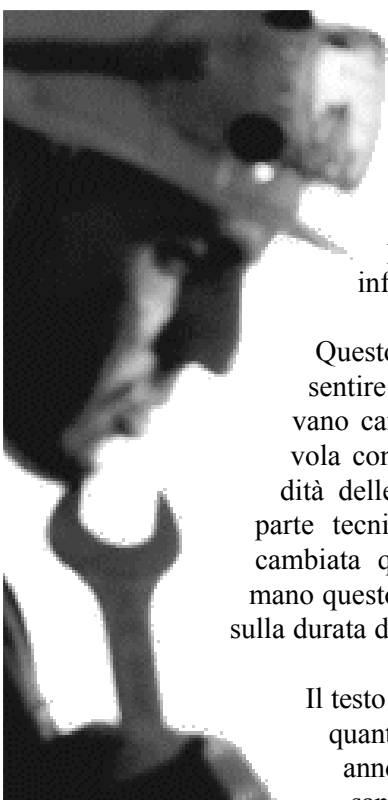
Istruzioni per l'uso	3
Introduzione	4
Iter legislativo	7
Le agenzie per il lavoro (artt. 4/7)	8
Somministrazione lavoro, appalto, distacco	10
Somministrazione (artt. 20/28)	10
Appalto (art. 29 e art. 84)	11
Distacco (art. 30)	12
Tipologie di contratti	13
Intermittente o a chiamata (artt. 33/40)	13
Ripartito (artt. 41/45)	14
Tempo parziale (art. 46)	14
Apprendistato (artt. 47/53)	17
Contratto di inserimento (artt. 54/60)	20
Lavoro a progetto (artt. 61/69)	22
Lavoro occasionale (art. 61 c. 2)	23
Lavoro accessorio (artt. 70/74)	24
Associazione in partecipazione (art. 86 D.Lgs. 276/03 - artt. 2549/2554 c.c.)	25
Contratto a tempo determinato (si riferisce al D.Lgs. 368/01)	25
Certificazione (artt. 75/84)	26
Trasferimento di ramo d'azienda (art. 32)	27
Normativa - Leggi e decreti	28
Qualche lacrima sul contesto di riferimento	30

Che le leggi che definiscono i delitti e prescrivono le pene siano perfettamente chiare, «affinché ogni membro della società possa distinguere le azioni criminali dalle azioni virtuose». Che le leggi siano pubblicate e ciascuno possa averne l'accesso; finite le tradizioni orali e le consuetudini, ma una legislazione scritta, che sia «il monumento stabile del patto sociale».

ISTRUZIONI PER L'USO

Abbiamo deciso di “chiudere” il presente lavoro il 6 giugno 2005 e non certo perché esso possa dirsi concluso, visto che le “nuove uscite” continuano a moltiplicarsi. Abbiamo però valutato che il materiale raccolto ed elaborato fosse più che sufficiente per una prima riflessione e inoltre il non avere come obiettivo la stesura di un manuale sindacale, ma la proposta di una chiave di lettura tecnico-politica, ci permette di porre un punto fermo qualsiasi.

Per rimanere aggiornati vi consigliamo di tenere presente il sito del governo www.welfare.gov.it che pubblica la normativa e le sue continue modificazioni quasi in tempo reale. Entrando nel sito e cliccando sull'icona “Legge Biagi – Guida alla riforma del lavoro” si



può trovare tutta la normativa di riferimento, l'attuazione, ecc. L'importante è ricordarsi sempre da dove provengono queste informazioni...

Questo lavoro potrebbe risentire del fatto che ci venivano cambiate le carte in tavola continuamente e la fluidità delle norme fa sì che la parte tecnica possa essere già cambiata quando prenderete in mano questo opuscolo. Contiamo sulla durata della lettura politica.

Il testo è modulare, quindi se quanto state leggendo vi annoia-rattrista-risulta pesante, non fatevi prendere

dallo sconforto e passate oltre. Oppure potete prendere in considerazione direttamente quanto vi interessa, ignorando il resto. Vi chiediamo solo un piccolo sforzo per quanto concerne la lettura dell'introduzione e del contesto di riferimento.

Il corpo principale della normativa è costituito dal D.Lgs. 276/03, primario decreto attuativo della Legge 30/03; quindi, quando incontrate nella lettura citazioni di articoli senza il riferimento alla legge a cui appartengono, si dà per acquisito che siano del D.Lgs. 276/03.

Inoltre, per semplificare la lettura, riportiamo di seguito la legenda di altre leggi citate:

- **300/70** - Legge 20 maggio 1970, n. 300 “Norme

sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”;

- **68/99** - Legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”;
- **53/03** - Legge 28 marzo 2003, n. 53 “Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale”;
- **25/55** - Legge 19 gennaio 1955, n. 25 “Disciplina dell'apprendistato”;
- **196/97** - Legge 24 giugno 1997, n. 196 “Norme in materia di promozione dell'occupazione”;
- **368/01** - Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368 “Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES”;
- **626/94** - Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626 “Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE, 2001/45/CE e 99/92/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro”;
- **236/93** - Legge 19 luglio 1993, n. 236 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, recante interventi urgenti a sostegno dell'occupazione”;
- **230/62** - Legge 18 aprile 1962, n. 230 “Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato”;
- **335/95** - Legge 8 agosto 1995, n. 335 “Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare”;
- **61/00** - Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 “Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES”;
- **269/03** - Testo coordinato del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269 “Ripubblicazione del testo del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, coordinato con la legge di conversione 24 novembre 2003, n. 326, recante: «Disposizioni urgenti per favorire lo sviluppo e per la correzione dell'andamento dei conti pubblici»”.

Infine, dal momento che durante la preparazione di questo opuscolo abbiamo trascorso momenti di vera ilarità nella lettura di alcuni passaggi legislativi, abbiamo voluto riproporveli con alcuni boxini di citazioni dirette e altre amenità.

Buona lettura.

INTRODUZIONE

Il presente lavoro è stato realizzato da un gruppo di compagne. Il non poco tempo che abbiamo dedicato alla riflessione sulla Legge 30/2003 e sul D.Lgs. 276/03 è motivato dal fatto che dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. 276, il 24 ottobre 2003, il Ministero del lavoro ha emanato una gran quantità di atti legislativi, la cui applicazione richiedeva il rinvio alla contrattazione collettiva o alle leggi regionali, e anche noi abbiamo dovuto iniziare a capirci qualcosa, evitando di soccombere nel ginepraio di decreti legislativi, decreti, circolari e note ministeriali. Ci teniamo comunque a sottolineare che il presente lavoro non va inteso come esaustivo, perché l'attuale destrutturazione a carico del mondo del lavoro e delle tipologie contrattuali, della contrattazione collettiva e dell'ambito giuridico in materia di contenziosi sul lavoro, è in corso d'opera e, inoltre, la difficoltà di rendere operative le molteplici e sostanziali novità teoriche non ha ancora fornito all'oggi un buon numero di casi concreti su cui ragionare che, a loro volta, potranno eventualmente modificare la stessa teoria legislativa laddove essa risulterà di difficile applicazione. La riflessione, perciò, è aperta, in attesa di essere arricchita e, ci auguriamo, corredata dall'elaborazione pratica di un'indispensabile contro-mossa da parte dei lavoratori volta all'apertura di una dura stagione di lotta per la consapevole difesa dei propri diritti anche come persone.

Dal Libro Bianco alla Legge 30 per approdare al D.Lgs. 276/03: questi, in sintesi, i passaggi della riforma del mercato del lavoro, avente come obiettivo la completa destrutturazione del mondo del lavoro. Non è di poca importanza ricordare che questo processo è stato avviato dai governi di centro-sinistra prima attraverso la riforma del collocamento pubblico – creazione dei Centri per l'Impiego, abolizione delle liste di collocamento e istituzione dell'anagrafe dei lavoratori, cambiamento dei criteri per il riconoscimento dello stato di disoccupazione – e poi con il varo del pacchetto Treu nel 1997, l'apertura del collocamento ai privati tramite la creazione delle agenzie di lavoro interinale, legalizzando, di fatto il precariato e il caporalato. L'attuale governo insiste sul fatto che la riforma è finalizzata a promuovere la stabilizzazione dei lavoratori precari, ma la realtà è ben diversa: basta leggere il D.Lgs. 276 per rendersi conto di come un precariato, per certi aspetti ancora marginale, quale è quello del lavoro a termine, venga normato e istituzionalizzato, addirittura “superando” le stesse direttive europee che lo considerano da usarsi in via eccezionale.

Gli articoli del D.Lgs. 276 che riguardano la somministrazione di manodopera – artt. 20-28 – sono molto chiari in merito: la riduzione del lavoratore e del lavo-

ro a merce liberamente commerciabile è dimostrata dalla completa liberalizzazione non solo del collocamento privato esercitato a scopo di profitto, ma anche della vera e propria interposizione di manodopera non più solo temporanea, come nel lavoro interinale, ma permanente anche per lavoratori a tempo indeterminato. In pratica, d'ora in poi, ogni azienda invece di assumere suoi dipendenti, ha la possibilità di affittare e utilizzare a tempo indeterminato i lavoratori di un certo fornitore di fiducia, vero e proprio commerciante di manodopera. Quindi, ora il lavoratore non ha più un solo padrone, ma due, l'agenzia e il padrone che lo ha preso in affitto dall'agenzia.

Con questa legge si dà libertà totale al padronato di assumere o lasciare a casa i lavoratori a totale discrezione del padrone e delle esigenze aziendali. Il massimo della pericolosità si trova, non solo nel fatto che questa legge verrà applicata nei nuovi ambiti lavorativi e ai nuovi lavoratori, ma anche che minerà la posizione di tutti coloro che hanno il posto fisso a tempo indeterminato. Accade così che nello stesso ufficio, a svolgere lo stesso lavoro con identiche mansioni, si vengano a trovare lavoratori con tipologie contrattuali diverse e quindi con retribuzione, trattamento e calcolo previdenziale differenti, causando difficoltà e a volte contrasti in caso di lotte collettive. Inoltre la costituzione di sindacati “ad hoc” (come il NIdiL, che è il sindacato dei lavoratori atipici appartenente alla CGIL) non giova certo al riconoscersi da subito come corpo unitario da parte dei lavoratori. Inoltre è ormai superato il problema dell'art. 18 (L. 300/70), poiché, frazionando sempre più le imprese e consentendo il ricorso ai lavoratori somministrati non conteggiati nell'organico e a tipologie di lavoro cui l'art. 18 non si applica, le tutele dello Statuto dei Lavoratori verranno meno da sé.

Secondo il legislatore, la somministrazione di lavoratori senza limiti di tempo sarebbe regolata da una serie di “garanzie”, tra cui la principale è la necessità che i contratti collettivi prevedano le “ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo” che dovrebbero consentire il ricorso a questo tipo di fornitura.

Non è irrilevante sottolineare che questi contratti collettivi possono essere stipulati da sindacati “comparativamente rappresentativi” e non più “comparativamente più rappresentativi”. Ci sembra che tale espressione sottenda un chiaro intento politico: la limitazione del ruolo delle grandi confederazioni sindacali – CGIL, CISL e UIL – in qualità di primi interlocutori per contrattare validamente le condizioni di somministrazione permanente dei lavoratori. In pratica, gli accordi sindacali potranno essere presi con qualsiasi sindacato, indipendentemente dalla percentuale della sua rappresentanza, a patto, ovviamente, che sia compia-

cente. E tale situazione può verosimilmente condurre a una contrapposizione, dettata dalla competizione tra diversi sindacati, nella contrattazione con il padrone. D'altro canto, è importante sottolineare che la scarsa opposizione dei sindacati confederali a questa tendenza padronale volta a flessibilizzare il lavoro dipendente, ha contribuito non poco all'attuale marginalizzazione del loro ruolo di difesa dei diritti dei lavoratori. A questo proposito, è sufficiente ricordare l'accordo del 1993 tra sindacati confederali e governo Amato che apre la lunga fase della concertazione sindacale e lega la contrattazione salariale all'inflazione programmata, sempre inferiore a quella reale, comportando il definitivo smantellamento della Scala Mobile. Oppure, l'appoggio dato nel 1997, unitamente a Confindustria, al varo del pacchetto Treu, frutto del governo di centro-sinistra.

Per quanto riguarda la moltiplicazione dei rapporti di lavoro atipici – artt. 33-74 del D.Lgs. 276 – val la pena notare, per quanto concerne il lavoro part-time, il privilegio conferito al datore di lavoro che ora può impiegare, secondo la sua esclusiva convenienza, la quantità di ore lavorative contrattuali e richiedere lavoro supplementare e straordinario (ricordiamo che fino al tetto delle 40 ore il lavoro non è considerato straordinario e, di conseguenza, non rientra nel conteggio degli istituti contrattuali come ad esempio: tredicesima, quattordicesima, ferie, festività, permessi retribuiti, ecc.). Così il lavoratore part-time, da un lato, percepirà un salario ridotto – e insufficiente per vivere – ma dall'altro, non avrà una maggior disponibilità di tempo libero, perché quest'ultimo potrà sempre essere invaso dalle unilaterali disposizioni e “chiamate” del datore di lavoro. La mercificazione del lavoratore raggiunge poi il ridicolo con l'introduzione di “buoni lavoro”, ossia di rapporti di lavoro di tipo occasionale il cui contratto è sostituito da ticket “da comprare dal tabaccaio”. Un'altra bella pensata è il lavoro ripartito, dove due lavoratori si dividono un unico contratto di lavoro e dove ognuno diventa il tutore/controllore dell'altro.

La tanto decantata flessibilità si svolge in realtà a senso unico: il lavoratore deve adattarsi totalmente alle esigenze dei padroni in nome del *Lavoro* che improvvisamente diventa interesse comune di padroni e lavoratori. Lo stesso mercato del lavoro viene presentato come una grande opportunità, in cui, padroni e lavoratori, incontrandosi felicemente, sposano le loro esigenze e le loro capacità. Ad esempio, nel lavoro intermittente, per prestazioni da rendersi durante le ferie estive o le vacanze natalizie e pasquali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al lavoratore solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro – D.Lgs. 276, art. 37, c. 1 – Anche l'eliminazione della disposizione che prevedeva di computare “per intero” i lavoratori part-time ai soli fini dell'esercizio dei diritti sindacali – art. 6

c. 2 del D.Lgs 61/00 soppresso dall'art. 46 c. 1 lett. p. del D.Lgs 276 – appare significativa.

Val la pena spendere qualche parola sull'introduzione dell'istituto della certificazione che ha lo scopo di prevenire il contenzioso riguardante la qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro. Datore di lavoro e lavoratore compariranno davanti a una Commissione per esporre e certificare quale tipo di rapporto di lavoro hanno intenzione di stipulare. La legge prevede, quindi, che tutto venga demandato alla contrattazione individuale. In sede di certificazione non hanno più valore normative e contratti collettivi, ma solo gli accordi individuali “stipulati tra le parti” e che da parte del lavoratore (non così per il datore di lavoro) sono ora più difficilmente impugnabili e modificabili ricorrendo a vertenze. Appare chiaro che la condizione dei lavoratori ha subito un ulteriore peggioramento in termini di ricattabilità: infatti, il lavoratore non solo verrà difficilmente preso in considerazione nel caso in cui vorrà mettere in discussione, in sede giudiziaria, la natura di un rapporto di lavoro precedentemente certificato, ma c'è da aspettarsi che non troverà molte ragioni per rivolgersi a un giudice, chiamato non per fare un accertamento secondo diritto, ma per dare una semplice “valutazione” – art. 80, c. 3 – e che, quindi, potrà emettere legalmente giudizi stravaganti e inappellabili.

Un accenno a parte merita anche la questione dell'inserimento occupazionale dei lavoratori disabili – D.Lgs. 276, artt. 13, 14 e 22. La Legge 30 e il D.Lgs. 276 normano una vera e propria discriminazione nei confronti dei lavoratori disabili. Infatti, fino ad oggi la Legge 68/99 obbligava i datori di lavoro, sia pubblici sia privati, titolari di aziende con più di 15 dipendenti, ad assumere a seconda delle dimensioni dell'azienda e in misura proporzionata al numero dei dipendenti una quota di soggetti disabili (disoccupati in età lavorativa affetti da minorazioni psichiche, fisiche o sensoriali con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%; persone invalide del lavoro con grado di invalidità superiore al 33%; persone colpite da cecità; persone non udenti; persone invalide di guerra, invalide civili di guerra o di servizio). D'ora in poi, invece, la Legge 68/99 potrà essere legalmente aggirata in materia di assunzioni obbligatorie, perché le aziende private, per soddisfare le quote di disabili da assumere, potranno limitarsi ad assegnare delle commesse di lavoro a cooperative sociali di cui i disabili risultino soci-lavoratori o dipendenti. A conclusione di questa operazione interviene poi l'art. 22 c. 6 del D.Lgs. 276 per cui le norme sulle assunzioni obbligatorie non valgono nei casi di somministrazione a tempo indeterminato. Il che significa che una società specializzata per somministrare lavoratori a tempo indeterminato per i settori definiti dalla legge non sarà più obbligata ad assumere ogni tot di

lavoratori un disabile o un soggetto svantaggiato, per cui, in tali settori i disabili potrebbero non trovare mai più occupazione. In sintesi, laddove è possibile la somministrazione a tempo indeterminato non c'è proprio il vincolo alle assunzioni obbligatorie, mentre per gli altri settori ci sono le cooperative.

Si assiste così alla cancellazione con un colpo di spugna delle conquiste dei lavoratori, frutto di decenni di lotte di massa. Ad esempio, il riconoscimento di maternità, malattia, infortunio viene eliminato o ridimensionato, come si evince chiaramente scorrendo le descrizioni delle tipologie contrattuali di lavoro intermittente, ripartito, di inserimento e a progetto.

La nuova legislazione riesce a introdurre, senza grossi problemi, forme contrattuali del tutto prive di tutele, perché propone, in modo ingannevole, i nuovi tipi di contratto come fossero provvisori e marginali, quando, in realtà, la diffusione di queste forme contrattuali non garantite sortirà come effetto di media/lunga durata quello di scardinare le garanzie dei vecchi contratti che gradualmente scompariranno perché sostituiti dai nuovi. A titolo esemplificativo si pensi al caso degli autoferrotranvieri: attualmente gran parte dei conducenti di autobus, tram e metropolitane stanno lottando per conservare la retribuzione dei primi tre giorni di malattia. A furia di sostituire lavoro garantito con lavoro deregolamentato, il risultato sarà la scomparsa del primo: di conseguenza nessun lavoratore, anche chi oggi ha un contratto a tempo indeterminato, potrà dormire sonni tranquilli e pensare che ciò che accade al collega precario non possa domani accadere anche a lui. Tra fusioni, cessioni di ramo d'azienda e ristrutturazioni, tutti possono ritrovarsi in una situazione di precarietà che porterà a dover fare i conti con la selva dei contrat-

ti atipici. Espulso da una situazione lavorativa garantita, difficilmente il lavoratore potrà rientrare in una nuova situazione altrettanto garantita. È inoltre evidente che la moltiplicazione di tipologie contrattuali precarie porti automaticamente al riciclaggio dei lavoratori senza che il padrone abbia più la necessità, per raggiungere lo stesso obiettivo, di procedere a licenziamenti o alla cassa integrazione.

Un obiettivo che senza ombra di dubbio l'attuale ristrutturazione del mondo del lavoro ha raggiunto è quello di creare molta confusione sull'argomento, cosa che, come spesso avviene, va a vantaggio di chi detiene il potere, che sempre tenta di ritagliarsi delle oasi per la gestione dei propri interessi personali, nascondendosi dietro una valanga di norme, spacciate come baluardi di progresso e democrazia a vantaggio della collettività. Così, i più deboli si ritrovano privi di indicazioni chiare a cui far riferimento e di ambiti di sostegno a cui potersi rivolgere. Ma se anche la L. 30/03 e il D.Lgs. 276/03 sono il frutto di rapporti di forza oggi sfavorevoli ai lavoratori, non crediamo si debba semplicemente "prenderne atto", ma piuttosto considerarli come materia criticabile e modificabile su cui è possibile intervenire, facendo leva, in prima istanza, proprio sulla messa in discussione e sul ribaltamento degli attuali rapporti di forza. Per cui, diamoci da fare!

Fenomeni modesti che si generano su piccola scala possono innescare una catena di eventi che producono trasformazioni di immensa portata e notevole intensità su larga scala. Come dire che se il battito d'ali di una farfalla a Pechino può provocare fra un mese un uragano a New York... farfalle di tutto il mondo uniamoci!

*Si sta
come d'autunno
sugli alberi
le foglie*

Giuseppe Ungaretti



ITER LEGISLATIVO

Il governo Berlusconi venne eletto nel maggio 2001 e immediatamente dopo il suo insediamento si dedicò al cosiddetto “pacchetto dei primi 100 giorni”, che, dopo l'estate, si concretizzò in tre disegni di legge delega che accompagnarono la Finanziaria per il 2002:

- la riforma del mercato del lavoro, inizialmente comprensivo anche dell'intervento sull'art. 18 della L. 300/70;
- la riforma del fisco o riforma Tremonti (superamento della progressività delle aliquote, ecc.);
- la riforma della previdenza (significativo taglio del sistema di protezione sociale).

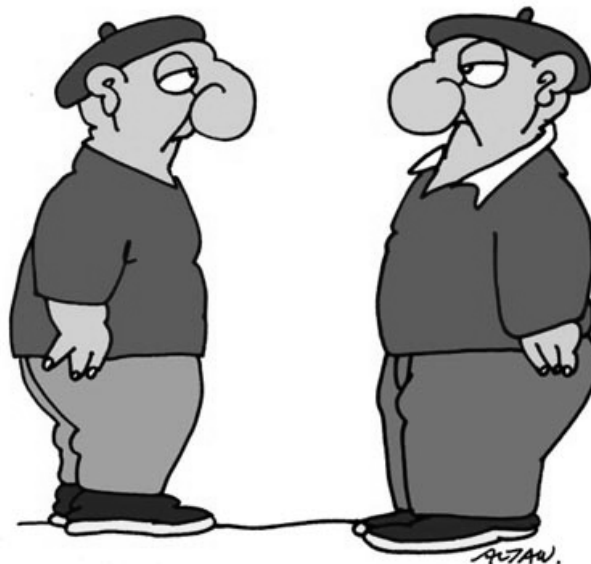
Per quanto concerne la riforma del mercato del lavoro, il governo incaricò un gruppo di propri consulenti, numerosi e autorevoli studiosi e professori universitari, di occuparsi concretamente dei contenuti del cambiamento e, appunto, di presentare un disegno di riforma. Tra questi consulenti del Welfare, il Professor Marco Biagi è stato il coordinatore del gruppo di redazione del Libro Bianco sul “Mercato del lavoro in Italia” (ottobre 2001), testo nel quale troviamo già delineate le linee guida del processo di riforma.

L'impianto del Libro Bianco si regge su due idee guida che vengono presentate come tra loro interrelate: il radicale rinnovamento in senso liberista del diritto del lavoro e la positiva risposta alle raccomandazioni europee che, per quanto riguarda le politiche attive del lavoro, invitano l'Italia ad implementare la riforma dei Servizi Pubblici all'Impiego e a introdurre il SIL (Sistema Informativo del Lavoro); rispetto all'imprenditorialità, insistono sulla necessità di promuovere l'occupazione e di contrastare l'economia sommersa; infine, raccomandano di aumentare la flessibilità del mercato del lavoro combinando meglio la stabilità con una maggiore adattabilità per facilitare, così dicono, l'accesso al lavoro. Il riferimento all'Europa è, quindi, obbligato: infatti, parallelamente al percorso di convergenza monetaria segnato dalla nascita dell'Euro, agli Stati membri si impone anche un processo di uniformizzazione a prescrizioni e indirizzi come quelli sopra illustrati attinenti la dimensione sociale e lavorativa. E nel Libro Bianco si sostiene, forse non a torto, che la destrutturazione del sistema giuridico che regge i rapporti di lavoro in Italia rientri all'interno della strategia comunitaria, anche se è necessario rilevare che alcune nuove tipologie contrattuali introdotte non trovano di eguali (e neppure di peggio) all'interno del panorama europeo degli istituti lavorativi.

Soltanto dopo aver passato a pieni voti l'esame in sede confindustriale, il Libro Bianco venne sottoposto all'esame parlamentare e qui approvato con Legge 30 del 14-02-2003. La necessità di accelerare i tempi di approvazione di una riforma che si presentava com-

POTEVA ANDARE
ANCHE PEGGIO.

NO.



pressa e controversa, nasconde, in realtà, la volontà del governo di riformulare l'intero diritto del lavoro, nel senso voluto da Confindustria, mediante una delega ottenuta grazie a una maggioranza parlamentare “blindata”. Con tale legge delega il Parlamento delegò il governo ad adottare, entro un anno dalla pubblicazione della legge stessa, uno o più decreti legislativi, che, poi, in pratica divennero una quantità spropositata, valutabile in 20 e più testi normativi, quando, ognuno degli articoli di cui si compone la legge delega rinvia a più punti tematici che richiederebbero una specifica normazione.

In buona sostanza, questo processo avvenne in assenza di dibattito parlamentare e senza lasciare alle forze politiche di opposizione e alle organizzazioni sindacali alcuno spazio per una effettiva interlocuzione in merito. Anche se, a onor del vero, bisogna dire che queste ultime non sono sembrate particolarmente dispiaciute per questa esclusione dal tavolo della discussione di una materia tanto spinosa rispetto alla quale dire una cosa piuttosto che il suo contrario avrebbe potuto metterle pesantemente in imbarazzo e in difficoltà.

Questi, in sintesi, sono i passaggi che portano al Decreto Legislativo n. 276 del 10-09-2003, entrato in vigore il 24-10-2003, il primo della lunga serie di atti normativi aventi forza di legge adottati dal governo al fine di attuare la legge delega, cioè le linee guida della destrutturazione, precarizzazione, mercificazione e liberalizzazione del mercato del lavoro.

LE AGENZIE PER IL LAVORO (artt. 4/7)

Il D.Lgs. 276 prevede l'istituzione, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di un apposito Albo, istituito con specifico decreto ministeriale del 23-12-2003, articolato in cinque sezioni, nel quale devono iscriversi:

- 1) le agenzie di somministrazione, che provvedono alla fornitura professionale di manodopera a tempo determinato;
- 2) le agenzie di somministrazione, che provvedono alla fornitura professionale di manodopera a tempo indeterminato;
- 3) le agenzie di intermediazione, la cui attività è quella di mediazione tra domanda e offerta di lavoro. Esse si occupano della raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori, della preselezione e costituzione di relativa banca dati, della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, dell'orientamento professionale e della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo. Inoltre, tali agenzie operano anche in relazione all'inserimento lavorativo di disabili e di lavoratori svantaggiati. Per "lavoratore svantaggiato" il Decreto intende: disoccupati di lungo periodo, cioè senza lavoro da 12 dei 16 mesi precedenti o da 6 degli 8 precedenti nel caso di persone minori di 25 anni; inoccupati, cioè giovani minori di 25 anni che non abbiano ancora ottenuto il primo impiego retribuito regolarmente; lavoratori migranti all'interno della U.E.; persone adulte e sole con uno o più figli a carico; persone prive di un titolo di studio superiore o con più di 50 anni, senza lavoro o in procinto di perderlo; persone affette da dipendenze; persone che non abbiano ancora ottenuto il primo impiego retribuito regolarmente da quando sottoposte a pena detentiva o ad altra sanzione penale; donne residenti in aree geografiche dove il tasso medio di disoccupazione superi il 100% della media comunitaria e dove la disoccupazione femminile abbia superato il 150% di quella maschile da almeno due anni;
- 4) le agenzie di ricerca e selezione del personale, che svolgono attività di consulenza, finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative;
- 5) le agenzie di supporto alla ricollocazione del personale, la cui attività, effettuata su specifico incarico dell'organizzazione committente, è finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di singoli lavoratori o gruppi di prestatori di lavoro.

Per potersi iscrivere all'Albo, oltre a presentarne richiesta sottoscritta dal rappresentante legale mediante lettera raccomandata e corredata da un floppy-disk in cui è riprodotta tutta la documentazione necessaria, le agenzie per il lavoro devono possedere una serie di requisiti giuridici e finanziari:

- a) la costituzione dell'agenzia nella forma di società di capitali (s.p.a. o s.r.l.), ovvero cooperativa o consorzio di cooperative, italiana o di altro Stato membro della U.E. Per le agenzie di ricerca e selezione del personale e per quelle di supporto alla ricollocazione professionale è ammessa anche la forma di società di persone;
- b) la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato o di altro Stato membro della U.E. Per quanto riguarda i requisiti minimi della struttura organizzativa, le agenzie di somministrazione e di intermediazione devono essere presenti in almeno 4 regioni con almeno un'unità organizzativa, cioè una filiale o la sede principale, per regione;
- c) la disponibilità di uffici in locali idonei all'uso specifico, in particolare di uno sportello, cioè un'unità organizzativa che nello svolgimento dell'attività autorizzata accogla direttamente i clienti;
- d) la disponibilità di adeguate competenze professionali dimostrabili per titoli – laurea in una materia inerente a uno dei diversi aspetti dell'attività del settore (giurisprudenza, economia, psicologia, scienze politiche e affini) – ovvero che abbiano frequentato corsi di formazioni (master ecc.) relativi a materie inerenti al mercato del lavoro – o per specifiche esperienze di durata non inferiore a due anni acquisite in qualità di dirigente, quadro, funzionario o professionista, nel campo della gestione o della ricerca e selezione del personale o della fornitura di lavoro temporaneo o della ricollocazione professionale o dei servizi per l'impiego o della formazione professionale o di orientamento o della mediazione tra domanda e offerta di lavoro o nel campo delle relazioni sindacali. Per le agenzie di somministrazione e di intermediazione vi devono essere almeno quattro lavoratori dipendenti qualificati – il decreto precisa che l'assunzione non deve necessariamente avvenire mediante contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ma con altro contratto di lavoro dipendente comprese le nuove tipologie del contratto di inserimento e del contratto di apprendistato di alta formazione – nella sede principale e almeno due per ogni filiale in ciascuna regione; per le agenzie di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale, almeno due lavoratori dipendenti qualificati nella sede principale e almeno uno nelle filiali;

- e) l'assenza di condanne penali o di misure di sicurezza in capo agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti muniti di rappresentanza e ai soci accomandatari;
- f) nel caso di soggetti polifunzionali, cioè non caratterizzati da un oggetto sociale esclusivo – la normativa, infatti, legittima le agenzie di somministrazione a svolgere attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale e ricollocazione, e le agenzie di intermediazione a svolgere attività di ricerca e selezione del personale e di ricollocazione – la presenza di distinte divisioni operative con strumenti di contabilità che consentano di conoscere tutti i dati economico-gestionali;
- g) l'interconnessione con la Borsa Continua Nazionale del Lavoro – cioè una Borsa del lavoro telematica capace di far incontrare, via Internet e in tempo reale, domanda e offerta di lavoro – non appena a regime. In attesa della completa messa a regime di quest'ultima, gli operatori autorizzati ottemperano
- all'obbligo di interconnessione attraverso uno dei nodi regionali che risultano già attivi;
- h) il rispetto dei diritti dei lavoratori alla diffusione dei propri dati nell'ambito da essi stessi indicato;
- i) l'acquisizione di un capitale versato che varia a seconda del tipo di agenzie – 350.000 Euro per le attività di somministrazione, 50.000 per quelle di intermediazione, 25.000 per ricerca e selezione del personale e ricollocazione – e, solo per le attività di somministrazione, di un deposito cauzionale di 200.000 Euro a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti contributi degli enti previdenziali, da trasformare, dopo tre anni, in fidejussione bancaria o assicurativa.

Oltre alla sussistenza dei predetti requisiti giuridici e finanziari, le agenzie, per potersi iscrivere all'Albo, necessitano anche dell'autorizzazione (statale) e dell'accREDITAMENTO (regionale). La normativa identifica un unico regime autorizzatorio per tutte le agenzie,

stabilendo che sia il Ministero del lavoro e delle politiche sociali a rilasciare, entro 60 gg. dalla richiesta, e previo accertamento della sussistenza dei requisiti, l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività per le quali viene fatta richiesta, provvedendo contestualmente all'iscrizione delle agenzie nel predetto Albo. Trascorsi due anni, su richiesta del soggetto autorizzato, il Ministero entro 90 gg. rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento dell'attività svolta. Per quanto riguarda l'accREDITAMENTO, la normativa stabilisce semplicemente che sono le Regioni che, con propri provvedimenti, stabiliscono procedure e modalità e istituiscono appositi elenchi dove vengono iscritti gli operatori che operano nel proprio territorio.

Una volta ottenuta l'autorizzazione, l'agenzia diviene operativa.

Sono previste sanzioni amministrative e penali di varia entità: in particolare, per chi esercita abusivamente (senza autorizzazione) l'attività di somministrazione di prestatori di lavoro e per chi se ne serve è prevista l'ammenda di 50,00 Euro per ogni lavoratore occupato per ogni giornata di lavoro.



SOMMINISTRAZIONE LAVORO, APPALTO, DISTACCO

Somministrazione (artt. 20/28)

La somministrazione di lavoro, introdotta per la prima volta nel nostro ordinamento dal D.Lgs. 276/03, modifica profondamente la disciplina dei rapporti tra lavoratore e impresa che lo utilizza. Infatti, essa comporta l'abrogazione della Legge 1369/60 (divieto di intermediazione e interposizione di manodopera) e degli articoli da 1 a 11 della L. 196/97 in materia di lavoro interinale.

In precedenza era vietato che il lavoratore intrattenesse rapporti di lavoro con un soggetto diverso da quello che utilizzava la sua prestazione. Questa regola generale era stata più recentemente limitata dalla Legge 196/97, che ha introdotto il lavoro interinale cui, peraltro, si poteva ricorrere solo a termine e solo in presenza di ben circoscritte ipotesi previste dalla contrattazione collettiva.

La nuova normativa prevede che un'impresa, denominata utilizzatrice, possa rivolgersi a un'altra impresa, debitamente autorizzata, denominata di somministrazione, al fine di ottenere una certa fornitura di manodopera, e con essa concludere un contratto di somministrazione.

Il lavoratore, utilizzato a seguito di questo contratto, svolge la sua attività lavorativa per l'utilizzatore, sotto la sua direzione e il suo controllo, ma intrattiene un rapporto di lavoro solo nei confronti del somministratore, al quale rimane l'esercizio del potere disciplinare.

Il contratto di somministrazione può essere a tempo indeterminato (staff leasing) o a termine.

È ammesso il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato con riguardo a svariate attività previste nel decreto, tra cui i servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, la gestione e la ricerca del personale, i servizi di pulizia, custodia, portineria, attività di trasporto da e per lo stabilimento, attività di marketing e analisi del mercato, la gestione di call-center, biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, servizi di economato. Come si può notare, la casistica copre gran parte delle attività lavorative, ma, ad ampliare l'elenco ci potrà pensare la contrattazione collettiva, visto che a essa il decreto conferisce facoltà di individuare ulteriori ipotesi di legittima stipulazione di contratti di somministrazione a tempo indeterminato.

Il contratto di somministrazione a termine, invece, può essere concluso a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo e qui la individuazione dei limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati. Secondo la

legge, non è possibile ricorrere, nei casi di somministrazione a termine, a contratti come quello di inserimento o di lavoro intermittente, a meno che essi non svolgano funzioni di inserimento o reinserimento di lavoratori svantaggiati.

Il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è disciplinato dai principi generali dei rapporti di lavoro di cui al codice civile, o dalla normativa che disciplina il rapporto a tempo determinato (D.Lgs. 368/01), a seconda che lo stesso sia a tempo indeterminato o a termine. Ciò significa che un somministratore può costituire un rapporto di lavoro a termine solo in presenza di una delle cause giustificative previste dall'art. 1 del D.Lgs. 368/01, mentre si fa fatica a credere che chi esercita in forma professionale la somministrazione di manodopera possa stipulare contratti di somministrazione fondati normalmente e continuamente su valide ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive che mantengano, contemporaneamente, una valenza eccezionale, transitoria e, quindi, temporanea.

L'attività di somministrazione potrà essere esercitata da soggetti abilitati iscritti a un apposito albo informatico (Albo delle agenzie per il lavoro). Le agenzie di somministrazione potranno costituirsi in forma di società di capitali o di cooperativa, dovranno avere la disponibilità di uffici e di personale adeguato e gli amministratori e i soggetti responsabili dovranno rispondere a determinati requisiti di onorabilità. A seconda del tipo di attività svolta, le agenzie di somministrazione dovranno avere un capitale sociale minimo e saranno vincolate al versamento di un deposito cauzionale a titolo di garanzia.

Per tutta la durata della somministrazione, i lavoratori svolgono la loro attività alle dipendenze dell'agenzia di somministrazione, ma nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'azienda utilizzatrice. La somministrazione si caratterizza, quindi, per la scissione tra la titolarità del rapporto di lavoro (agenzia somministratrice) e l'effettiva utilizzazione del lavoratore (utilizzatore). Va ricordato che, comunque, l'utilizzatore ha sempre la facoltà di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione salvo che non sia corrisposta al lavoratore una congrua indennità secondo quanto previsto dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

È vietata la somministrazione di lavoro per sostituire lavoratori in sciopero o lavoratori coinvolti da una procedura di licenziamento collettivo negli ultimi sei mesi, nonché da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 626/94.

Per quanto riguarda la forma del contratto, bisogna distinguere tra contratto di somministrazione (tra agenzia e utilizzatore) e contratto di lavoro (tra lavoratore e agenzia).

Nella stesura originaria del D.Lgs. 276/03 il contratto di somministrazione doveva essere stipulato in forma scritta e contenere, pena la nullità, una serie di indicazioni: gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore, il numero dei lavoratori da somministrare, i casi di ammissibilità che consentono il ricorso alla somministrazione, l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate, la data di inizio e la durata prevista dal contratto di somministrazione. In mancanza di forma scritta contenente le informazioni sopraelencate, il rapporto di lavoro alle dipendenze dell'agenzia si sarebbe dovuto trasformare in un contratto di lavoro subordinato presso l'utilizzatore.

Diciamo "si sarebbe dovuto trasformare", perché con il successivo D.Lgs. 251/04 viene rimossa la necessità di elencare le indicazioni prima obbligatorie e rimane solo l'obbligo di una generica forma scritta.

In ogni caso, la forma scritta viene richiesta solo quando tale requisito sia stabilito dalla tipologia contrattuale utilizzata.

Il lavoratore somministrato ha diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Inoltre, l'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

Il lavoratore somministrato ha diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla medesima unità produttiva e di tutti i diritti sindacali previsti dalla L. 300/70. Rispetto a questi ultimi il lavoratore somministrato ha diritto di partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici, alle assemblee indette specificatamente per i dipendenti della società di somministrazione dalla quale dipende e che opera presso diversi utilizzatori (le modalità di partecipazione sono quelle previste dalla contrattazione collettiva). Quindi, in sostanza i lavoratori somministrati hanno diritto di partecipare alle assemblee sindacali indette dalle RSU delle imprese utilizzatrici, ma anche a riunioni previste esclusivamente per i dipendenti delle imprese di somministrazione che operano presso diversi utilizzatori.

Tuttavia, il lavoratore somministrato non viene computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di qualsivoglia disposizione di legge o di contratto collettivo (ad esempio l'articolo 18), a eccezione di quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza del lavoro.

Al lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato spetta una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali rimane in attesa di assegnazione. La misura di detta indennità dovrà essere prevista dal contratto collettivo applicabile all'agenzia di somministrazione, all'oggi non ancora definito. I lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa, salvo che esista una giusta causa o giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro. Tra i giustificati motivi "dovrebbe" essere esclusa la fine dei lavori connessi alla somministrazione.

Appalto (art. 29 e art. 84)

La giurisprudenza ha sempre considerato come interposizione illecita l'appalto il cui oggetto consista nel mettere a disposizione del committente (chi dà l'appalto) la prestazione lavorativa, lasciando all'appaltatore (chi riceve l'appalto) solo compiti di gestione amministrativa del rapporto di lavoro quali la corresponsione della retribuzione, l'assegnazione di ferie, ecc., in quanto ciò non comporta una reale organizzazione della prestazione finalizzata a un risultato produttivo autonomo rispetto all'organizzazione del committente. Quindi, i due requisiti fondamentali previsti per l'individuazione del contratto d'appalto d'opera o di servizi, che lo distinguono dal contratto di somministrazione di lavoro, sono: l'organizzazione dei mezzi necessari per l'esecuzione dell'appalto da parte dell'appaltatore, che deve essere adeguata al raggiungimento di un risultato autonomo dell'attività appaltata, e l'assunzione del rischio economico sempre da parte dell'appaltatore, che, di conseguenza, deve avere una propria organizzazione di impresa in riferimento a quell'opera o servizio oggetto dell'appalto, assumendosi tutti i costi che ne derivano.

La specificazione in materia di appalti introdotta dal D.Lgs. 276/03 introduce una nuova precisazione in merito al primo requisito per cui l'appalto può ritenersi lecito anche quando l'appaltatore non utilizzi propri macchinari, purchè porti come contributo autonomo un proprio patrimonio di conoscenze, esperienze e professionalità nello svolgimento del servizio appaltato e di cui il committente è privo.

Il c. 3 dell'art. 29 esclude espressamente l'ipotesi di trasferimento d'azienda in caso di acquisizione del personale già impiegato nel precedente appalto da parte di un nuovo appaltatore. L'utilizzo di tale istituto può portare a conseguenze decisamente negative: infatti, un imprenditore senza scrupoli, non essendo prevista alcuna autorizzazione per operare in regime di appalto, potrebbe fornire ad altra impresa personale sottopagato, mancando per i dipendenti dell'appaltato-

re un diritto di parità di trattamento con i dipendenti di pari livello del committente, facendolo semplicemente coordinare da un proprio preposto e ciò senza neppure doversi attenere ai già limitati vincoli previsti per la somministrazione.

In caso di interposizione illecita di appalto il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale, la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alle dipendenze dell'appaltatore a partire dall'inizio dell'appalto stesso: in tal caso il contratto di appalto viene trasformato in contratto di somministrazione di manodopera.

Distacco (art. 30)

L'art. 30 del D.Lgs. 276/03 norma per la prima volta una disciplina legale del distacco, istituito sinora affidato alla regolazione giurisprudenziale.

La legge qualifica come distacco l'ipotesi in cui un datore di lavoro, "per soddisfare un proprio interesse", ponga uno o più lavoratori "temporaneamente" a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. La norma si limita a disporre che in tale ipotesi il datore di lavoro rimanga responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore, con ciò implicitamente dicendo che nulla muta nel rapporto di lavoro e che nessun obbligo sorge a carico dell'impresa che utilizza il lavoratore distaccato.

Il lavoratore viene messo a disposizione solo sotto il profilo tecnico funzionale: viene inserito nell'organizzazione del distaccatario, che, eventualmente, può esercitare su di esso poteri direttivi e di coordinamento, ma non instaurare un rapporto di dipendenza, poiché l'unico datore di lavoro rimane il distaccante. Infatti, il distaccatario potrà dirigere il lavoratore e utilizzarlo solo ed esclusivamente nei limiti in cui ciò sia funzionale alla realizzazione dell'interesse del distaccante. In sintesi, gli elementi che contraddistinguono l'istituto del distacco sono dunque: prestazione lavorativa presso un soggetto diverso dal datore di lavoro con inserimento nell'organizzazione produttiva del primo, temporaneità del distacco e interesse specifico del distaccante. La "temporaneità" del distacco è da intendersi non come brevità del comando, bensì come non definitività dello stesso. Tale requisito trova la propria giustificazione in almeno due ragioni: quella di limitare nel tempo una forma di impiego del dipendente che rischia di estraniarlo dalla propria comunità di lavoro e quella di limitare un eventuale aggiramento del divieto di fornitura di lavoro.

L'art. 30 prevede, inoltre, che il distacco che comporti un mutamento di mansioni debba avvenire con il con-



senso del lavoratore interessato e che nell'ipotesi in cui comporti un trasferimento a un'unità produttiva situata a più di 50 km da quella di provenienza, il distacco possa avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Viene mantenuto quanto previsto dalla L. 236/93 art. 8, cioè la possibilità che accordi sindacali adottati nell'ambito di procedure di riduzione del personale dispongano il distacco di uno o più lavoratori ad altra impresa, sempre per una durata temporanea, quale misura alternativa al licenziamento.

Infine, il c. 4 bis dell'art. 30 dice che in caso di distacco illecito, come nel caso di appalto illecito sopra illustrato, il lavoratore possa chiedere, mediante ricorso giudiziale, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di chi ne ha utilizzato la prestazione.

TIPOLOGIE DI CONTRATTI

Intermittente o a chiamata (artt. 33/40)

Con questo istituto il legislatore introduce nell'ordinamento italiano il contratto di lavoro "a chiamata" tipico del diritto anglosassone. Con questo contratto il lavoratore rimane in attesa di un'eventuale chiamata del datore di lavoro che, solamente in caso di bisogno e per il periodo strettamente necessario, decide se ricorrere alle prestazioni del lavoratore. Si divide in due tipologie a seconda che il lavoratore, con la stipulazione del contratto, sia obbligato o meno a rispondere alla chiamata del datore di lavoro.

Lavoratori con obbligo di risposta: per i periodi di inattività (tra una chiamata e l'altra) il lavoratore ha diritto a un'indennità di disponibilità la cui misura verrà determinata dalla contrattazione collettiva (o, in mancanza, da un decreto ministeriale). In questo caso, il lavoratore che rifiuti ingiustificatamente di rispondere a una chiamata potrà vedersi risolvere il contratto e (oltre a dover restituire l'indennità di disponibilità eventualmente percepita) dovrà risarcire il danno nella misura determinata dal contratto individuale di lavoro.

Lavoratori senza obbligo di risposta: non sono obbligati a rispondere alla chiamata e nessuna indennità gli è dovuta per i periodi di inattività. Praticamente una riserva del tutto gratuita di lavoratori disponibili, con cui sostituire eventuali indisponibili.

Il contratto di lavoro intermittente senza obbligo di rispondere alla chiamata tecnicamente non ha i requisiti oggettivi minimi per potersi qualificare come contratto, poiché nessuna delle parti – almeno formalmente – si obbliga ad alcuna prestazione.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato da qualunque lavoratore per lo svolgimento di prestazioni di carattere "discontinuo" indicate dalla tabella allegata al Regio decreto n. 2657 del 6-12-1923 (Es. Custodi – Guardiani diurni e notturni – Portinai – Fattorini, uscieri e inservienti – Camerieri, personale di servizio e di cucina in alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere – Pesatori, magazzinieri, dispensieri e aiuti – Personale addetto all'estinzione degli incendi – Personale addetto ai trasporti di persone e di merci – Cavallanti, stallieri e addetti al governo dei cavalli e del bestiame da trasporto, Ecc. Ricordiamoci: siamo nel 1923!) e per il lavoro nel week-end o in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (ferie estive, vacanze pasquali o natalizie).

Può essere stipulato, in via sperimentale, indipendentemente dal tipo di attività, da lavoratori disoccupati con meno di 25 anni o lavoratori con più di 45 anni che

siano stati espulsi dal ciclo produttivo oppure iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento.

Può essere stipulato da qualunque impresa a eccezione di quelle che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dalla legge sulla sicurezza nei posti di lavoro (D.Lgs. 626/94). Non può essere stipulato dalla pubblica amministrazione.

Non è possibile ricorrere al lavoro intermittente nei seguenti casi:

- sostituzione di lavoratori in sciopero;
- se si è fatto ricorso nei sei mesi precedenti a una procedura di licenziamento collettivo, ovvero se è in corso una sospensione o riduzione d'orario con cassa integrazione (questo divieto è derogabile da un accordo sindacale) per le stesse unità produttive e/o mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- da parte di imprese che non abbiano rispettato la legge sugli infortuni.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato. Deve avere forma scritta e deve contenere l'indicazione di una serie di elementi (che devono conformarsi a quanto sarà contenuto nei contratti collettivi) quali: durata, ipotesi che ne consentono la stipulazione, luogo, modalità della disponibilità, relativo preavviso, trattamento economico e normativo per la prestazione eseguita, ammontare dell'eventuale indennità di disponibilità, tempi e modalità di pagamento, forma e modalità della richiesta del datore, modalità di rilevazione della prestazione, eventuali misure di sicurezza specifiche.

Nel periodo in cui il lavoratore percepisce l'indennità di disponibilità "non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati". Se ad esempio si ammala durante il periodo di sospensione è tenuto a informare tempestivamente l'impresa e perde anche l'indennità di disponibilità per quel periodo. Se non provvede all'adempimento di cui sopra, perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, o nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali, l'indennità di disponibilità è corrisposta solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini dell'applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Inoltre sull'indennità di disponibilità devono essere versati contributi ed essa viene erogata in modo che ogni istituto contrattuale come il calcolo delle ferie o il TFR venga ricalcolato parificando la messa a disposizione alle ore effettivamente lavorate.

A questo proposito il Decreto Ministeriale 10 marzo 2004 sancisce che:

- nel contratto di lavoro intermittente la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali lo stesso, in attesa di utilizzazione, garantisce la disponibilità al datore di lavoro, sia pari al 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato;
- la retribuzione mensile da prendere come base di riferimento per la determinazione dell'indennità di cui all'art. 1 è costituita da: minimo tabellare, indennità di contingenza E.T.R. e ratei di mensilità aggiuntivi;
- per la determinazione delle quote orarie si assume come coefficiente divisore orario quello del CCNL applicato.

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

Costituzione art. 36

Tempo fa la sentenza della Corte Costituzionale 11-5-92 n. 210 aveva dichiarato illegittimo il part-time a chiamata proprio perché il lavoratore, non conoscendo in anticipo la parte di tempo che il datore avrebbe utilizzato, doveva tenersi a disposizione per l'intera giornata con una subordinazione al potere direttivo anche più intensa di quella del rapporto a tempo pieno e non potendo così reperire altre occupazioni. Qui assistiamo al caso in cui il lavoratore deve essere sempre disponibile e potrebbe non essere chiamato mai. In ogni caso non si può certo chiamare dignitosa questa incertezza sia del lavoro sia del salario.

Ripartito (artt. 41/45)

Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica (e identica) obbligazione lavorativa. In altre parole i due lavoratori sono contitolari e corresponsabili di un unico rapporto di lavoro; di conseguenza ogni lavoratore resta personalmente responsabile dell'adempimento dell'intera prestazione lavorativa nel caso di impedimento dell'altro obbligato.

Con questo sistema le imprese si garantiscono sempre e comunque la prestazione lavorativa evitando i rischi (o meglio trasferendoli sui lavoratori) derivanti dall'impossibilità di garantire la continuità del lavoro, come, ad esempio, in caso di malattia di uno dei coobbligati. Oltre al rischio anche il ruolo di controllo viene demandato al lavoratore coobbligato.

I lavoratori vengono pagati in proporzione all'orario di lavoro effettivamente prestato e con lo stesso criterio vengono determinati e versati i contributi previdenziali, a prescindere dai minimi contributivi previsti per la generalità dei lavoratori. Inoltre oltre al lavoro è suddiviso tra i due anche il diritto a partecipare alle assemblee sindacali, dimezzando così un diritto politico inerente alla persona.

Il licenziamento o le dimissioni di uno dei coobbligati determinano automaticamente la cessazione dell'intero vincolo contrattuale; pertanto anche il secondo lavoratore si troverà senza posto di lavoro, a meno che il datore non gli offra di restare in azienda con contratto di lavoro full-time o part-time. Questa tipologia contrattuale introduce la possibilità per il datore di lavoro, di fronte alle dimissioni di un lavoratore o al suo licenziamento, di licenziare anche l'altro lavoratore che "condivide" lo stesso rapporto di lavoro.

L'obbligazione contrattuale si estingue quando la prestazione diventa impossibile; in questo caso la malattia, l'infortunio o la maternità di entrambi i coobbligati sono disciplinate in maniera diversa dalla malattia, infortunio o maternità del singolo.

Tempo parziale (art. 46)

Rientrano nella categoria del lavoro a tempo parziale tutti i rapporti di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, che prevedono un orario di lavoro ridotto rispetto a quello normale di 40 ore – o anche meno secondo quanto prevedono alcuni contratti collettivi. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- **Orizzontale** quando la riduzione di orario è riferita all'orario normale giornaliero (ad esempio 4 ore invece che 8);
- **Verticale** quando l'attività lavorativa si svolge a tempo pieno ma solo in alcuni periodi nel corso della settimana, del mese o dell'anno (ad esempio tre giorni a settimana oppure alcuni mesi all'anno);
- **Misto** quando si combinano il part-time orizzontale e quello verticale (ad esempio alcuni periodi a orario ridotto e altri a orario normale).

Nel tentativo di estendere e di rendere il più flessibile possibile il nuovo lavoro a tempo parziale, l'art. 46 del D.Lgs. 276/03 ha notevolmente peggiorato la disciplina di tale contratto (cfr. D.Lgs. 61/00), soprattutto in relazione al ruolo di tutela e garanzia del contratto na-

zionale di categoria, consentendo alla contrattazione aziendale e territoriale di regolamentare istituti contrattuali complessi e delicati quali le maggiorazioni retributive e la distribuzione dell'orario di lavoro. Inoltre, per quanto concerne i settori di applicazione del contratto a tempo parziale, la vigente normativa non solo incentiva la possibilità che esso possa essere stipulato in riferimento a ogni ipotesi di contratto a termine, ma non ravvisa, in linea di principio, neppure una incompatibilità con i contratti di apprendistato o di inserimento dove la peculiare articolazione dell'orario del part-time non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative tipiche di questi contratti. Le modifiche introdotte dal D.Lgs. 276/03 non si applicano, per ora, ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, ma soltanto a quelli del settore privato.

Caratteristica della nuova disciplina sul contratto di lavoro a tempo parziale è l'incremento selvaggio dei margini di flessibilità concessi al datore di lavoro che, non solo ha facoltà di richiedere al lavoratore lavoro supplementare e straordinario, ma, in particolare, l'inserimento nel contratto individuale di due nuove clausole contrattuali, chiamate, rispettivamente, flessibili ed elastiche.

Sono denominate supplementari quelle ore di lavoro prestate oltre l'orario originariamente pattuito nel contratto, ma sempre entro il limite delle 40 ore settimanali fissate per legge o dall'eventuale minore orario del contratto di categoria applicato. Il lavoro supplementare si dovrebbe applicare esclusivamente al part-time orizzontale, dal momento che nel part-time verticale l'orario di lavoro giornaliero è già a tempo pieno, ma, di fatto, non sarà così, visto che la nuova legge ipotizza il suo ricorso tutte le volte che la prestazione pattuita sia inferiore al normale orario settimanale.

È importante ricordare che l'attuale normativa ha abolito il tetto massimo di ore supplementari che il datore di lavoro può richiedere, che, viceversa, era stato fissato dalla precedente legge – artt. 1 e 3, D.Lgs. 61/00 – nel limite del 10 per cento rispetto all'orario concordato. Ciò significa che in assenza di regolamentazione collettiva e previo accordo individuale il lavoro supplementare è ammesso senza limiti, fermo restando quello del tempo pieno. Da ciò derivano due conseguenze chiaramente negative per il lavoratore: la prima è l'abrogazione della disciplina legale sussidiaria che prevedeva, in caso di superamento del limite massimo di ore consentite e in assenza di specifica previsione del contratto collettivo, una maggiorazione del 50 per cento sulla retribuzione oraria globale di fatto. La seconda è la cancellazione della possibilità di consolidare le ore di lavoro supplementare normalmente svolte: ad esempio, prima se si aveva un part-time di 16 ore, ma spesso si svolgevano 4 ore supplementari,

il contratto collettivo, previo consenso del lavoratore, poteva consolidare il part-time a 20 ore.

Infine, la vigente normativa prevede che per l'effettuazione di lavoro supplementare, quando non previsto e non regolamentato dal contratto collettivo di riferimento, sia richiesto il consenso del lavoratore e che il rifiuto dello stesso a svolgere la prestazione lavorativa aggiuntiva non costituisca un giustificato motivo di licenziamento, ma possa comunque produrre conseguenze di tipo disciplinare. Il che implica l'imposizione di notevoli limitazioni alla libertà di scelta del lavoratore: infatti, da un lato, essa viene condizionata dalle previsioni dei contratti collettivi nazionali che, entro certi limiti, possono rendere obbligatorie prestazioni supplementari; dall'altro, dalla posizione di ricattabilità a cui è soggetto il singolo lavoratore in sede di contrattazione individuale, dove l'eventuale ripetuto rifiuto allo svolgimento di ore supplementari lo può condurre all'accumulo di infrazioni disciplinari e quindi al licenziamento.

Il lavoro straordinario è consentito nel part-time verticale o misto, anche nel caso di contratti a termine, ed è regolato, come avviene per i rapporti di lavoro a tempo pieno, dalla legge e dai contratti collettivi. Sarà possibile il ricorso al lavoro straordinario solo dove il tempo pieno settimanale sia stato raggiunto. In caso contrario, la variazione in aumento dell'orario potrà essere gestita mediante il ricorso a clausole elastiche oppure mediante il ricorso al lavoro supplementare.

Come anticipato, oltre alla durata e alla distribuzione dell'orario, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore di inserire nel contratto individuale le clausole flessibili e/o quelle elastiche.

Le clausole flessibili attribuiscono al datore di lavoro il potere di modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, ossia di spostare, secondo le esigenze aziendali, la prestazione di lavoro del dipendente in giorni e orari diversi da quelli originariamente pattuiti.

La nuova formulazione non predetermina il periodo di riferimento entro cui detti limiti massimi devono essere stabiliti, e non vincola le parti del contratto collettivo ad individuare causali di tipo oggettivo di ricorso al lavoro supplementare, di modo che possono essere previste anche causali di tipo soggettivo. In ipotesi di superamento dei limiti consentiti al lavoro supplementare il termine "conseguenze" deve essere interpretato nel senso che tali conseguenze non devono essere di natura necessariamente economica (per esempio riposi compensativi).

Circ. Min. 9/04

Le clausole elastiche attribuiscono al datore di lavoro il potere di aumentare il numero delle ore di lavoro originariamente pattuito. Tali clausole si differenziano da quelle flessibili perché non concernono solo la collocazione del monte ore concordato, ma anche la possibilità – vietata dalla normativa previgente – di ampliare il numero di ore concordato. Le clausole elastiche determinano un incremento definitivo della quantità di ore lavorative, a differenza di quanto avviene nel lavoro straordinario o supplementare dove si verifica un aumento temporaneo della prestazione, riferito a ogni singola giornata nella quale viene richiesta una prestazione aggiuntiva. Tale incremento, ovviamente, può essere delimitato nel tempo e non è detto che venga di fatto richiesto, però si domanda comunque al lavoratore la disponibilità all'aumento delle ore di lavoro, da utilizzare nel caso in cui le esigenze aziendali lo imponessero.

Tali clausole devono essere formalizzate tramite un patto scritto, in cui il lavoratore esprime per iscritto il proprio consenso alle eventuali modifiche di cambiamento di orario e di aumento delle ore. Tale patto può essere stipulato contestualmente, ma anche successivamente all'assunzione e anche nei casi di rapporti di lavoro a tempo determinato. Nella stipulazione di detto patto il lavoratore può chiedere di farsi assistere da un rappresentante sindacale in azienda da lui indicato. È importante ricordare che la vigente normativa ha cancellato il diritto al ripensamento, cioè il diritto, dopo almeno sei mesi e per motivate ragioni, di tornare a svolgere la prestazione secondo quanto inizialmente previsto: quindi è bene essere consapevoli che una volta sottoscritte le clausole non è più possibile rifiutare lo spostamento dei giorni di lavoro e/o l'aumento del numero delle ore di lavoro in determinati periodi.

Anche qui vale quanto già detto per il lavoro supplementare: l'eventuale rifiuto del lavoratore a rendersi disponibile a variazioni temporali o all'aumento di ore non costituisce un motivo di licenziamento, ma può portare alla perdita del lavoro, perché la legge, a differenza della precedente normativa, non esclude l'ipotesi di infrazione disciplinare. È quindi facile ipotizzare che sempre più spesso l'assunzione con contratti a tempo parziale sarà subordinata all'accettazione, da parte del lavoratore, di tali clausole. Inoltre, il D.Lgs. 276/03 è vero che assegna alla contrattazione collettiva il compito di fissare modalità e condizioni (anche retributive) secondo cui il datore di lavoro può chiedere l'applicazione di clausole flessibili ed elastiche, tuttavia, qualora un contratto collettivo di categoria non disciplinasse la materia, essa verrà definita esclusivamente in sede di contrattazione individuale tra datore di lavoro e lavoratore. Anche qui non facciamo fatica a immaginarci quanto poco il lavoratore potrà tenere conto dei suoi bisogni e delle sue esigenze personali nell'accettare le suddette clausole. Infine, la richiesta

del datore di lavoro di spostare i giorni o l'orario di lavoro o di aumentare le ore, nei limiti previsti dalle clausole sottoscritte, deve essere comunicata al lavoratore con almeno due giorni di preavviso, che, ci pare evidente, rappresentano un tempo troppo breve per riuscire a ridefinire i propri impegni familiari e personali. La brevità del preavviso non fa altro che testimoniare, ancora una volta, quanto poco siano tutelati i diritti dei lavoratori.

Datore di lavoro e lavoratore possono accordarsi per trasformare il rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno e viceversa. Nel primo caso, è sufficiente una comunicazione entro cinque giorni al competente Centro per l'Impiego. Nel secondo caso, invece, l'accordo deve essere stipulato in forma scritta e convalidato davanti alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per il territorio, non essendo più prevista, in questo caso, la facoltà per il lavoratore di richiedere l'assistenza di un rappresentante sindacale in azienda da lui indicato. L'atto di convalida può intervenire anche successivamente alla stipula dell'accordo e non presuppone la necessaria presenza del lavoratore. Il rifiuto da parte del lavoratore di trasformare il rapporto non integra in nessun caso un giustificato motivo di licenziamento. La nuova disciplina ha abolito il diritto legale di precedenza per la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno nell'ipotesi di nuove assunzioni a tempo pieno, per mansioni uguali o equivalenti in unità produttive site nello stesso ambito comunale. Tuttavia, sempre nell'ottica di voler sempre

Il decreto legislativo n 276 del 2003, valorizzando il ruolo del contratto di lavoro a tempo parziale come strumento per contemperare le esigenze di competitività delle imprese con le istanze di tutela del lavoratore, introduce anche una disciplina promozionale a favore dei lavoratori affetti da patologie oncologiche. L'articolo 46, comma 1, lettera t), del decreto in aggiunta al decreto legislativo n. 61 del 2000 l'articolo 12 bis, tipizzando una ipotesi speciale di trasformazione del rapporto in favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, prevede infatti il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. La norma prevede, inoltre, che, a fronte della richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale debba nuovamente essere trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Circ. Min. 9/04

Si ritiene, comunque, doveroso puntualizzare come il lavoro a tempo parziale largamente valorizzato dal legislatore comunitario, venga ancora utilizzato in Italia in misura ridotta rispetto agli altri paesi a causa di una regolamentazione eccessivamente rigida e formalistica che si è inteso superare con le nuove disposizioni contenute nel decreto legislativo 276. La riforma Biagi agli incentivi normativi già previsti, ne aggiunge di nuovi – eliminando inutili appesantimenti burocratici e restituendo alla contrattazione collettiva e individuale piena operatività- al fine di valorizzare pienamente tutte le potenzialità dell'istituto e consentire allo stesso di contemperare impegni lavorativi e responsabilità familiari oltre a rappresentare un canale di accesso al mercato del lavoro regolare.

Circ. Min. 9/04

più delegare alla contrattazione individuale, dove il lavoratore, in quanto singolo, ha meno forza contrattuale e, quindi, più difficilmente riuscirà a tutelarsi, la nuova normativa prevede la possibilità che il diritto di precedenza possa essere inserito dalle parti nel contratto individuale.

È rimasta apparentemente invariata la precedente regolamentazione del diritto di precedenza nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale, eccezion fatta per il venir meno dell'obbligo legale, da parte del datore di lavoro, di motivare adeguatamente l'eventuale rifiuto a fronte di una specifica richiesta del lavoratore. Cosa che non ci sembra una differenza di poco conto.

Per quanto riguarda la forma del contratto di lavoro a tempo parziale, essa deve essere scritta e deve indicare la durata della prestazione lavorativa e l'articolazione dell'orario di lavoro – nel part-time verticale anche i giorni. Se manca l'atto scritto, il rapporto di lavoro non si annulla, tuttavia, il lavoratore può avviare un vertenza legale, richiedendo il riconoscimento del contratto a tempo pieno a partire dalla data di accertamento di quest'ultimo. Oppure, nel caso in cui siano omessi l'orario, ed eventualmente i giorni di lavoro, il giudice può determinare la collocazione temporale della prestazione, valutando le responsabilità familiari del lavoratore e la necessità di tempo per integrare il reddito attraverso un'altra attività lavorativa. Infine, fino al momento della sentenza, il lavoratore ha diritto, in aggiunta alla retribuzione, a un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento danni.

Apprendistato (artt. 47/53)

L'apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a durata minima garantita, con il quale l'impresa si obbliga a impartire all'apprendista l'insegnamento ne-

cessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare un lavoratore qualificato.

La nuova normativa divide in tre diverse categorie il rapporto di apprendistato:

1. Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione
2. Apprendistato professionalizzante
3. Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

È bene ricordare che fino a quando non verrà approvata una disciplina regionale circa i contenuti della formazione e le modalità con cui gli apprendisti potranno usufruirne, continua a valere e ad applicarsi nei luoghi di lavoro la normativa precedente – L. 25/55 e art. 16 L. 196/97.

1. Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è finalizzato al conseguimento di una qualifica di istruzione e formazione professionale ai sensi della L. 53/03, ossia alla acquisizione, attraverso il rapporto di lavoro, di un titolo di studio, consentendo l'assolvimento dell'obbligo formativo tramite lo strumento dell'alternanza scuola-lavoro. L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è infatti previsto quale percorso alternativo alla formazione scolastica ma ciò nondimeno integrativo dell'obbligo formativo che si traduce oggi nel "diritto dovere" di istruzione per almeno 12 anni e comunque fino ai 18 anni d'età. Sussiste pertanto un diretto collegamento tra l'obbligo formativo del minore di 18 anni e l'attività lavorativa oggetto del contratto.

L'apprendistato per il diritto-dovere di formazione si configura pertanto come l'unico contratto di lavoro stipulabile a tempo pieno da chi abbia meno di 18 anni e non sia in possesso di qualifica professionale.

Questo contratto di apprendistato può essere stipulato da datori di lavoro appartenenti a tutti i settori lavorativi, ivi comprese le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali, e con soggetti tra i quindici e i diciotto anni non compiuti, che non abbiano ancora completato il percorso formativo.

La disciplina del rapporto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione stabilita dal D.Lgs. 276/03 è strettamente connessa alla riforma del sistema dell'istruzione prevista dalla L. 53/03, pertanto, come accennato poco sopra, bisogna attendere l'implementazione della delega di cui al-

la L. 53/03 per formulare gli opportuni chiarimenti rispetto alla disciplina dell'istituto che dunque non è al momento operativo.

2. Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale attraverso la formazione sul lavoro. La qualificazione del lavoratore nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante deve essere intesa quale acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, e non di un titolo di studio o di una qualifica professionale.

Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato da datori di lavoro appartenenti a tutti i settori produttivi, comprese le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali, con soggetti dai 18 ai 29 anni d'età, secondo quanto disposto dall'art. 49 del D.Lgs. 276/03. Il contratto potrà altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni d'età e siano in possesso di una qualifica professionale.

Anche il contratto di apprendistato professionalizzante non è oggi pienamente operativo, in attesa delle discipline regionali, che andranno adottate d'intesa con le parti sociali. È tuttavia opportuno fornire taluni primi chiarimenti in considerazione del fatto che il contratto di apprendistato professionalizzante è già stato oggetto di parziale regolamentazione da parte di contratti collettivi nazionali.

Tale contratto dovrà, in primo luogo, essere stipulato in forma scritta. All'interno del contratto dovranno essere indicati: la prestazione lavorativa a cui il lavoratore verrà adibito, la qualifica professionale che potrà essere conseguita al termine del rapporto e il piano formativo individuale. Quest'ultimo, documento distinto dal contratto di lavoro, dovrà essere allegato al contratto a pena di nullità dello stesso.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può avere durata minima di due anni e durata massima di sei anni. È rimessa alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare la durata dell'apprendistato professionalizzante sulla base delle competenze di base e tecnico-professionali da conseguire.

Trattandosi di contratti a finalità diverse, il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato anche successivamente a un contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di formazione; in questo caso tuttavia la durata massima cumulativa dei due contratti non potrà essere superiore ai sei anni.

Il datore di lavoro potrà recedere dal rapporto al termine del periodo di apprendistato anche se la qualificazione, definita nel piano formativo individuale, non è

ancora stata conseguita. Sussiste invece il divieto per il datore di lavoro di recedere prima della scadenza del contratto, salvo giusta causa o giustificato motivo. In ogni caso l'apprendista ha diritto alla valutazione e certificazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati durante il periodo di apprendistato.

La disciplina del contratto di apprendistato resta soggetta, come accennato sopra e per quanto compatibile, alle disposizioni previste dalla L. 25/55 e successive modificazioni. Pertanto sono da ritenersi ancora in vigore le norme di cui agli artt. 11 e 12 della L. 25/55, relative ai diritti e doveri del datore di lavoro, nonché la disciplina previdenziale e assistenziale prevista agli artt. 21 e 22 e quella in materia di recesso dal rapporto. Di conseguenza allo scadere del termine del contratto di apprendistato professionalizzante, l'apprendista si riterrà mantenuto in servizio salvo disdetta a norma dell'art. 2118 del c.c. L'art. 85 c. 1 lettera b del D.Lgs. 276/03 ha tuttavia espressamente abrogato sia l'art. 2 c. 2, sia l'art.3 della L. 25/55, eliminando l'obbligo di richiesta di autorizzazione preventiva per la disdetta del contratto alla Direzione provinciale del lavoro.

All'art. 49 c. 4 lettera b del D.Lgs. 276/03 è fatto divieto al datore di lavoro di retribuire l'apprendista con tariffe a cottimo. Anche in questo caso si deve quindi ritenere ancora in vigore la L. 25/55 art. 13 c. 1 che prevede la determinazione della retribuzione dell'apprendista mediante un procedimento di percentualizzazione graduale in base all'anzianità di servizio, determinato sulla base della retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva.

La retribuzione dell'apprendista è stabilita sulla base della categoria di inquadramento dello stesso che sarà due livelli contrattuali più bassa rispetto a quella prevista per i lavoratori assunti in azienda e impiegati per le stesse qualifiche cui è finalizzato il contratto, secondo le indicazioni del contratto collettivo nazionale. Inoltre, non è possibile assumere con contratto di apprendistato un numero di apprendisti che sia superiore al 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso uno stesso datore di lavoro. Tuttavia, il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti fino a un numero massimo di tre.

Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti, compreso l'articolo 18.

Anche se la regolamentazione dei profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante è de-

mandata alle singole Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano regionale, l'art. 49 c. 5 lettera a del D.Lgs. 276/03 fissa un minimo di 120 ore di formazione formale che potrà essere svolta dall'apprendista all'interno o all'esterno dell'azienda, secondo quanto stabilito dal piano formativo individuale. Pertanto non è più previsto un monte ore minimo di formazione esterna obbligatoria, anche se il decreto impone comunque che si tratti di "formazione formale", ossia di una formazione effettuata attraverso strutture accreditate o all'interno dell'impresa attraverso percorsi strutturati di formazione certificabili secondo le modalità che saranno definite dalle future normative regionali. L'obbligo di formazione per l'apprendista potrà essere adempiuto anche tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di e-learning.

Durante il periodo di apprendistato dovrà essere garantita la presenza di un tutor con formazione e competenze adeguate, al fine di accompagnare l'apprendista lungo tutta la durata del piano formativo individuale. Il ruolo del tutor potrà essere svolto dallo stesso datore di lavoro in possesso delle competenze adeguate o da un lavoratore che sia inquadrato a un livello pari o superiore rispetto alla qualifica professionale che dovrà conseguire l'apprendista al termine del periodo di apprendistato professionalizzante, quale garanzia di possesso delle adeguate competenze all'accompagnamento del lavoratore.

È rimessa alla normativa regionale la definizione degli strumenti per il riconoscimento della formazione sulla base delle competenze tecnico-professionali acquisite durante il periodo di apprendistato. Tali competenze verranno indicate sul "Libretto formativo del cittadino" sul quale dovrebbe rimanere traccia del percorso scolastico e lavorativo di ogni individuo.

3. Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

L'apprendistato di terzo tipo è finalizzato alla acquisizione di un titolo di studio secondario, laurea o diploma di specializzazione, nonché alla specializzazione tecnica superiore, integrando la formazione pratica in azienda con la formazione secondaria, universitaria, di alta formazione o comunque con una specializzazione tecnica superiore.

L'articolo 50 comma 1 prevede pertanto un diretto collegamento tra l'apprendistato per acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione e il sistema dell'istruzione e della formazione tecnica superiore.

Tale contratto di apprendistato può essere stipulato tra datori di lavoro appartenenti a tutti i settori produttivi,

purché esercitino attività compatibili con il conseguimento delle finalità del contratto, e soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni che siano già in possesso di un titolo di studio e vogliano conseguire una qualifica di livello secondario o superiore. Il contratto potrà tuttavia essere stipulato anche con soggetti che abbiano compiuto il diciassettesimo anno d'età qualora siano in possesso di un titolo di studio.

Il contratto può essere stipulato dalle associazioni dei datori di lavoro e dalle organizzazioni sindacali.

La disciplina dell'apprendistato per la acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è altamente flessibile in quanto presuppone moduli di formazione ad hoc tra loro liberamente combinabili.

Concretamente la disciplina dell'istituto dovrà essere individuata, per quanto attiene ai profili formativi e anche caso per caso, dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano, mediante un semplice accordo o convenzione con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano regionale, nonché con le Università o altre istituzioni formative. L'accordo dovrà prevedere programmi di lavoro specifici e coerenti con il percorso formativo che conduce al titolo di studio. Tali programmi si realizzeranno con il supporto di un tutor aziendale e di un tutor formativo nominato dall'Università o dall'Istituto formativo.

Il contratto di lavoro dovrà essere stipulato in forma scritta e dovrà indicare: la qualifica da conseguire, la durata del contratto nonché il piano formativo individuale finalizzato a garantire la fissazione del percorso formativo dell'apprendista. Il piano formativo individuale dovrà essere allegato al contratto di apprendistato a pena di nullità dello stesso.

Caratteristica di questo tipo di apprendistato è l'ampia flessibilità del percorso di apprendistato che non presuppone necessariamente una scissione tra attività lavorativa e frequenza dell'apprendista a specifici corsi teorici.

Nel piano formativo individuale andranno indicati, sulla base del bilancio di competenze del soggetto e degli obiettivi perseguiti mediante il contratto di apprendistato, il percorso di formazione formale e non dell'apprendista.

In considerazione della difficoltà di prevedere percorsi formativi precisi, in particolare nelle ipotesi di contratti di apprendistato di lunga durata, il piano formativo individuale sarà seguito da un piano individuale di dettaglio, elaborato con l'ausilio del tutor, nel quale le parti indicheranno con maggiore precisione il percorso formativo dell'apprendista.

Spetta alle Regioni e alle Province autonome definire le modalità per lo svolgimento, la valutazione, la certifica-

zione e la registrazione sul libretto formativo delle competenze acquisite mediante percorso di apprendistato.

La durata del terzo tipo di apprendistato è stabilita dalle parti in seguito a una valutazione di bilanciamento tra le competenze che il soggetto possiede al momento della stipula e quelle che si potranno conseguire per mezzo della formazione in apprendistato. Tale valutazione sarà attuata all'interno del piano formativo individuale.

Per quanto riguarda la disciplina sanzionatoria il D.Lgs. 276/03 art. 53 c. 3 così come modificato dal D.Lgs. 251/04 art. 11 prevede che in caso di inadempimento all'obbligo formativo che sia imputabile esclusivamente al datore di lavoro e tale da impedire il raggiungimento della qualifica da parte dell'apprendista, il datore versi all'Inps, a titolo sanzionatorio, la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento.

In caso di inadempimento dell'obbligo formativo al datore di lavoro sarà preclusa la possibilità di continuare il rapporto di apprendistato con lo stesso soggetto e per l'acquisizione della medesima qualifica professionale.

È evidente che una disciplina sanzionatoria di tal genere non va certo a vantaggio del lavoratore che, nel caso in cui il datore di lavoro risulti inadempiente in riferimento all'obbligo formativo, non solo si troverà privato del suo diritto formativo, ma non riceverà direttamente alcun risarcimento economico, visto che il versamento è solo per l'Inps, senza considerare che perderà il contratto di lavoro e di conseguenza dovrà iniziare nuovamente il percorso di ottenimento della qualifica.

Il contratto di apprendistato potrà comunque essere impugnato dal dipendente che potrà richiedere di procedere all'accertamento dell'esistenza di un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato non solo nel caso di violazione del progetto formativo, ma anche quando il contratto non sia in forma scritta o manchi la firma di una delle due parti o il termine della durata.

Contratto di inserimento (artt. 54/60)

Questa nuova tipologia di contratto, che ha sostituito completamente il contratto di formazione lavoro, può essere ricondotta al genere dei contratti con finalità formative – sebbene la formazione rappresenti, nell'ambito della disciplina, solo un elemento eventuale del contratto – in quanto diretta a realizzare, attraverso un progetto individuale “di adattamento delle competenze professionali”, l'inserimento o il reinserimento

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

Costituzione art. 37

“in un determinato contesto aziendale” di alcune particolari categorie di lavoratori. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro subordinato a termine, tendente a favorire l'ingresso o il reingresso del lavoratore in azienda, sulla base di un progetto individuale di adeguamento delle sue competenze alle nuove mansioni da svolgere.

Possono essere assunti con contratto di inserimento:

- soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni (cioè coloro che dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi, o da più di sei mesi, se giovani tra i 18 e i 25 anni ovvero 29 se in possesso di diploma universitario);
- lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- lavoratori disoccupati da almeno due anni;
- donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile (determinato con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto) sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Possono stipulare contratti di inserimento:

- enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
- gruppi di imprese;
- associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
- fondazioni;
- enti di ricerca, pubblici e privati;
- organizzazioni e associazioni di categoria.

La possibilità di stipulare contratti di inserimento è subordinata alla conversione in contratti a tempo indeterminato del 60% dei contratti di inserimento in sca-

denza nei 18 mesi precedenti. Ai fini del calcolo della percentuale non si considerano contratti di inserimento non trasformati:

- i contratti risolti dal datore di lavoro nel corso o al termine del periodo di prova;
- i contratti risolti dal datore di lavoro per giusta causa;
- i contratti risolti dal lavoratore per dimissioni;
- i rapporti che non sono stati trasformati a causa di rifiuto del lavoratore;
- i contratti di inserimento non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato nella misura pari a quattro contratti (che vuol dire che in ogni caso 4 contratti non vengono mai conteggiati).

Come anticipato, condizione essenziale per l'assunzione con contratto di inserimento è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali al contesto lavorativo. In mancanza di progetto di inserimento o di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato con decorrenza dalla data di costituzione del rapporto.

Sebbene il contratto di inserimento – in quanto finalizzato all'assunzione – non preveda l'obbligo di per sé alla formazione, l'Accordo interconfederale per disciplinare questa tipologia contrattuale, siglato il 11-2-2004 tra le Associazioni datoriali e CGIL, CISL e UIL, sostiene che “il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro e organizzazione aziendale e accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore”.

L'Accordo interconfederale, inoltre, ha previsto l'obbligo di specifica indicazione nel contratto, oltre che del progetto individuale, anche dei seguenti elementi:

- la durata;
- l'eventuale periodo di prova (di durata pari a quella prevista dal contratto collettivo applicato per la categoria e il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore);
- l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- la categoria di inquadramento del lavoratore, che non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi. In caso di contratto di inserimento stipulato con persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico la durata massima del rapporto può essere elevata sino a 36 mesi. Nell'ambito di tali limiti minimi e massimi, la durata di questo tipo di contratto dipende da quanto previsto nel progetto di inserimento e deve essere tale da realizzare la funzione di inserimento tipica di tale contratto.

Il contratto di inserimento può essere prorogato più volte, anche senza necessità di allegare alcuna specifica motivazione, purché in coerenza con il progetto individuale di inserimento. La durata massima del contratto prorogato non può tuttavia eccedere i limiti legali di 18 o 36 mesi. Tali limiti legali di durata possono essere superati solo nel caso in cui il rapporto di inserimento sia stato sospeso per lo svolgimento del servizio militare o civile o per maternità (nulla viene detto in merito a malattia o infortunio). In ogni caso il contratto non è rinnovabile tra le stesse parti.

Ove il rapporto di inserimento si prolunghi per più di 30 giorni oltre il termine di scadenza originariamente concordato o successivamente prorogato, il contratto si trasforma in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, come stabilisce l'art. 5 c. 2 del D.Lgs. 368/01.

Inoltre, fatte salve specifiche previsioni di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti, tra cui l'art. 18 L. 300/70.

L'Accordo interconfederale rinvia agli accordi che disciplinano i contratti di formazione e lavoro o, in difetto, agli accordi collettivi applicati in azienda per quanto concerne il trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro da riproporzionare in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a 70 giorni. Non specificando nulla in merito all'infortunio sul lavoro si applicano le norme contrattuali e legislative vigenti.

Nel rispetto delle condizioni ora menzionate e tenuto comunque conto dei requisiti soggettivi di cui all'art. 54, comma primo, gli aiuti possono dunque essere immediatamente concessi alle seguenti categorie di soggetti svantaggiati:

...

7) qualsiasi donna di un'area geografica a livello NUTS 2 nella quale il tasso medio di disoccupazione superi il 100 per cento della media comunitaria da almeno due anni civili e nella quale la disoccupazione femminile abbia superato il 150 per cento del tasso di disoccupazione maschile dell'area considerata per almeno due dei tre anni precedenti;

Circ. 31/04

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito dall'Accordo interconfederale per i contratti di inserimento/reinserimento non può comportare l'esclusione di tali lavoratori dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato è previsto il computo del periodo di inserimento nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità o altri istituti a esso assimilati.

Lavoro a progetto (artt. 61/69)

È una nuova forma di contratto di lavoro, che potrà essere sottoscritto fra le parti in tutti i casi in cui vi sia da parte del datore di lavoro la volontà di reclutare personale da adibire ad attività di collaborazione coordinata e continuativa e da parte del lavoratore la volontà di prestare la propria attività con modalità non di lavoro subordinato. Per rientrare nella nuova figura contrattuale, le collaborazioni coordinate e continuative devono essere "riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso". La nuova normativa non si applica ad alcune categorie di collaboratori, come ad esempio gli agenti commerciali, i professionisti iscritti agli albi o i pensionati. La legge vieta i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa per i quali non sia individuabile uno specifico programma o progetto.

Il contratto di lavoro a progetto rientra nell'ambito del lavoro autonomo, perché disciplina un rapporto nel quale l'attività di lavoro è prestata senza vincolo di subordinazione, anche se si tratta di una prestazione "continuativa" e "coordinata" (cioè integrata nell'organizzazione del committente) a differenza del contratto d'opera (lavoro autonomo) dove la durata non ha rilievo giuridico e la prestazione non ha alcun elemento di integrazione con l'organizzazione del committente.



Secondo la Circ. Min. 1/04 non sono riconducibili a questa tipologia di contratti:

- le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare, sempre con lo stesso committente, sia superiore a 5 mila Euro. Si tratta di collaborazioni coordinate e continuative per le quali, data la loro limitata "portata", si è ritenuto non fosse necessario il riferimento al progetto e, dunque, di sottrarle dall'ambito di applicazione della nuova disciplina. Tali rapporti di collaborazione coordinata e continuativa si distinguono sia dalle prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti di cui all'articolo 70 e seguenti del D.Lgs 276/03, sia dalle attività di lavoro autonomo occasionale vero e proprio, ossia dove non si riscontra un coordinamento e una continuità nelle prestazioni e che proprio per questa loro natura non sono soggette agli obblighi contributivi previsti per le collaborazioni coordinate e continuative bensì a quelli di cui all'art. 44, c. 2, del DL 269/03, convertito, con modificazioni, dalla L. 326/03;
- gli agenti e i rappresentanti di commercio che continuano a essere regolati dalle discipline speciali;
- le professioni intellettuali, per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data del 24 ottobre 2003;
- le collaborazioni rese nei confronti delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli Enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI (art. 90 L. 289/02);
- i componenti di organi di amministrazione e controllo di società;
- i partecipanti a collegi e commissioni;
- i collaboratori che percepiscano pensione di vecchiaia;
- i giornalisti iscritti all'albo dei pubblicisti (Nota Min. del 15 dicembre 2004).

Le collaborazioni coordinate e continuative, oltre al requisito del progetto, programma di lavoro o fase di esso, restano caratterizzate dall'autonomia del collaboratore nello svolgimento dell'attività lavorativa dedotta nel contratto e funzionale alla realizzazione del progetto, oltre che dalla necessaria coordinazione con il committente e dall'irrilevanza del tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione. A differenza del lavoro dipendente, il committente non deve esercitare sul collaboratore il potere direttivo e il potere disciplinare.

Dal momento che troppa autonomia poteva dare alla testa, interviene la Circ. 1/04 a stabilire che "l'autonomia del collaboratore a progetto si esplicherà pienamente, quanto al tempo impiegato per l'esecuzione

della prestazione, all'interno delle pattuizioni intervenute tra le parti su dette forme di coordinamento". Vale a dire che l'autonomia è quella che viene lasciata dopo che il committente ha fissato le proprie esigenze, compresi i vincoli di orario.

Il progetto consiste in un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata a un determinato risultato finale a cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione. L'individuazione del progetto compete al committente. Le valutazioni e le scelte tecniche, organizzative e produttive sottese al progetto sono insindacabili.

Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

- indicazione della durata della prestazione di lavoro;
- indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso;
- il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sull'esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nell'esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'art. 66 c. 4.

Il compenso deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del contratto.

La quantificazione del compenso deve avvenire in considerazione della natura e durata del progetto o del programma di lavoro, e, cioè, in funzione del risultato che il collaboratore deve produrre. Le parti del rapporto potranno, quindi, disciplinare nel contratto anche i criteri attraverso i quali sia possibile escludere o ridurre il compenso pattuito nel caso in cui il risultato non sia stato perseguito o la qualità del medesimo sia tale da comprometterne l'utilità.

Il D.Lgs. 276/03 vuol far passare come tutela a vantaggio del lavoratore il fatto che la gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportino l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo (art. 66 c. 1). La gravidanza prevede la proroga del contratto per 180 giorni. Mentre la malattia e l'infortunio del lavoratore comportano solo la sospensione del rapporto che però non è prorogata e cessa alla scadenza indicata

nel contratto o alla fine del progetto, programma o fase di lavoro. Il committente può comunque recedere se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto ovvero superiore a 30 giorni per i contratti di durata non determinabile.

Il contratto si risolve al momento della realizzazione del progetto (art. 67 c. 1), ma può cessare anche prima, o per giusta causa o per altri motivi e con modalità stabilite dalle parti nel contratto.

La legge non disciplina l'ipotesi di proroga del contratto, tuttavia proroghe reiterate e indefinite possono essere contestate, in quanto rivelatrici della mancanza dell'elemento temporale.

Inoltre, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, sono considerati di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto e assumono la tipologia negoziale corrispondente a quella di fatto realizzatasi tra le parti. Si tratta di una presunzione che può essere superata qualora il committente fornisca in giudizio prova dell'esistenza di un rapporto di lavoro effettivamente autonomo.

Sebbene nella dichiarazione di intenti del legislatore il lavoro a progetto avrebbe dovuto sostituire le collaborazioni coordinate continuative, in realtà esse continuano a esistere. In un primo tempo (art. 86 c. 1) era prevista una fase di transizione con diverse deroghe: *le collaborazioni coordinate e continuative stipulate mantengono efficacia fino alla loro scadenza e, in ogni caso, non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento; termini diversi, anche superiori all'anno potranno essere stabiliti nell'ambito di accordi sindacali di transizione al nuovo regime stipulati in sede aziendale.* In seguito il D.Lgs. 251/04 (correttivo del D.Lgs. 276/03) ha limitato la possibilità degli accordi aziendali di prorogare il limite di efficacia delle collaborazioni coordinate e continuative (già esistenti nel momento dell'entrata in vigore del D.Lgs. 276/03) indicando il termine massimo del 25-10-2005.

Inoltre, al momento, sono esclusi dall'applicazione dei contratti a progetto i collaboratori delle pubbliche amministrazioni.

Lavoro occasionale (art. 61 c. 2)

Il lavoro occasionale ha la medesima natura del contratto a progetto, ossia di contratto di tipo autonomo, caratterizzato dalla coordinazione da parte del committente. Il lavoro occasionale è correlato al rispetto di due concorrenti limiti oggettivi: di durata (non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso

La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro. Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero.

Costituzione art. 35

so committente) e di remunerazione (sino a 5 mila Euro all'anno). Tali condizioni non identificano necessariamente questa tipologia di lavoro.

Il lavoro occasionale deve essere un lavoro collegato a esigenze assolutamente contingenti che si esauriscono nel limite dei 30 giorni e svolto in autonomia operativa da parte del lavoratore.

Si tratta di collaborazioni coordinate e continuative per le quali, data la loro limitata "portata", si è ritenuto non fosse necessario il riferimento al progetto e, dunque, il loro inserimento nell'ambito di applicazione della nuova disciplina; tali rapporti di collaborazione coordinata e continuativa si distinguono sia dalle prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti (art. 70 e ss.), sia dalle attività di lavoro autonomo occasionale vero e proprio, ossia dove non si riscontra un coordinamento e una continuità nelle prestazioni e che proprio per questa loro natura non sono soggette agli obblighi contributivi previsti per le collaborazioni coordinate e continuative.

Da notare che non sono obbligatorie la forma scritta e l'indicazione del progetto.

Lavoro accessorio (artt. 70/74)

Il lavoro accessorio ha natura accessoria e occasionale e si rivolge ai soggetti a rischio di esclusione sociale o non ancora entrati nel mercato del lavoro o in procinto di uscirne.

Anche il lavoro accessorio è legato al rispetto del limite di compensi non superiori a 5.000 Euro nel corso di un anno solare con riferimento al medesimo committente (art. 1 bis Testo Coordinato del DL 35/05). Le imprese familiari possono utilizzare prestazioni di lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 10.000 Euro. Un rapporto di compenso superiore potrà essere ricondotto a una tipologia contrattuale diversa.

Gli ambiti in cui tale attività occasionale può essere svolta sono:

- piccoli lavori domestici a carattere straordinario, comprensivi anche dell'assistenza domiciliare ai bambini, alle persone anziane, agli ammalati o ai

- portatori di handicap;
- piccoli lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
- realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
- collaborazioni con enti pubblici e associazioni di volontariato, al fine di intervenire in casi di emergenza-calamità, eventi naturali improvvisi, solidarietà.

I soggetti a rischio di esclusione sociale sono (art. 71): disoccupati da oltre un anno; casalinghe, studenti e pensionati; disabili e soggetti in comunità di recupero; lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro. Se tali soggetti sono interessati a svolgere prestazioni di lavoro di natura accessoria devono dare la propria disponibilità lavorativa ai servizi per l'impiego delle province del territorio di riferimento o agli organismi accreditati in materia. Secondo l'art. 71 tali soggetti riceveranno una tessera magnetica la cui funzione sarà quella di registrare la loro condizione. Il costo della tessera è a carico del prestatore di lavoro accessorio.

Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni per prestazioni di lavoro accessorio il cui valore nominale è fissato – tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le attività lavorative affini a quelle di cui all'art. 70 c. 1, nonché del costo di gestione del servizio – con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali da emanarsi entro trenta giorni dall'entrata in vigore del D.Lgs. 251/04 e periodicamente aggiornato (fino ad ora non ci risulta nessun decreto in merito).

Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso il concessionario, di cui al comma 5, all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

Il sistema è molto simile a quello della cartolarizzazione: il beneficiario acquista il diritto di ottenere una X prestazione lavorativa da un prestatore per una durata di tempo Y e per un compenso prestabilito; il mezzo dello scambio (il ticket contenuto nel carnet) rappresenta un titolo di credito da acquistare e negoziare.

Il concessionario provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni, registrandone i dati anagrafici e il codice fiscale, effettua il versamen-

Pertanto, stante la lettera della legge (art. 63) non potranno essere in alcun modo utilizzate le disposizioni in materia di retribuzione stabilite nella contrattazione collettiva per i lavoratori subordinati.

Circ. 1/04 capo V

to per suo conto dei contributi per fini previdenziali all'INPS, alla gestione separata di cui all'art. 2 c. 26 L. 335/95, in misura pari al 13 per cento del valore nominale del buono e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura pari al 7 per cento del valore nominale del buono e trattiene l'importo autorizzato dal decreto, di cui al comma 1, a titolo di rimborso spese (D.Lgs. 251/04 art. 17 c. 4).

Da notare l'evoluzione...

L'ente o società concessionaria trattiene l'importo di 0,2 euro, a titolo di rimborso spese.

(D.Lgs. 276/03 art. 72 c. 4)

... trattiene l'importo autorizzato dal decreto, di cui al comma 1, a titolo di rimborso spese

(D.Lgs. 251/04 art. 17 c. 4)

1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni per prestazioni di lavoro accessorio il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali da emanarsi entro trenta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto e periodicamente aggiornato.

(D.Lgs. 251/04 art. 17 c. 1)

Ricordiamo che attualmente non è ancora chiaro quale incidenza abbiano a favore del lavoratore al fine pensionistico i versamenti dei contributi INPS nel fondo di gestione separata.

Associazione in partecipazione (art. 86 D.Lgs. 276/03 - artt. 2549/2554 c.c.)

Il contratto di associazione in partecipazione è una particolare figura negoziale con la quale un imprenditore (detto associante) attribuisce a un altro soggetto (detto associato) la facoltà di collaborare per la sua impresa dietro il riconoscimento non di un compenso fisso, ma della partecipazione agli utili nella misura pattuita.

Il contratto di associazione in partecipazione prevede l'apporto di solo lavoro da parte dell'associato. Con tale tipologia negoziale l'associante (persona fisica o giuridica) attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa, anche se l'associante rimane titolare dell'impresa e come tale è l'unico soggetto cui siano riferibili i rapporti giuridici nei confronti di terzi, mentre nei rapporti interni (tra associante e associato) in linea di principio e salvo patto contrario, l'associato si assume il rischio di impresa. In sostanza l'associato partecipa tanto alle perdite

quanto agli utili, sebbene le perdite non possano superare il suo apporto.

Ultimamente l'istituto in questione è stato diffusamente usato, soprattutto negli esercizi commerciali, quale strumento negoziale atto a dissimulare un rapporto di lavoro di natura subordinata. Tale utilizzo improprio era incentivato dal fatto che il soggetto datoriale otteneva indubbi vantaggi sia sul piano fiscale che sul piano previdenziale, anche rispetto ad altre forme di collaborazione autonoma: infatti, diversamente da quanto previsto per i collaboratori, il fondo previdenziale per gli associati non prevede alcuna tutela sociale, quale l'indennità di malattia, l'assegno al nucleo familiare, la maternità, ecc.

Con l'introduzione dell'art. 86 c. 2 del D.Lgs. 276/03 il contratto di associazione in partecipazione viene ritenuto invalido quando manchino un'effettiva partecipazione e adeguate erogazioni a chi lavora. In tali casi il lavoratore ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività, a meno che il datore di lavoro non provi, con le idonee attestazioni, che la prestazione rientra in una delle tipologie di lavoro disciplinate nel presente decreto.

Contratto a tempo determinato (si riferisce al D.Lgs. 368/01)

Mentre in precedenza la legge (L. 230/62) aveva individuato una serie di ipotesi tassative, a fronte delle quali era possibile porre un termine al rapporto di lavoro, il D.Lgs. 368/01 prevede che possa legittimamente essere instaurato un rapporto di lavoro a tempo determinato tutte le volte in cui ricorrano ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Per poter legittimare la posizione di un termine a un contratto, che in caso contrario sarebbe a tempo indeterminato, le ragioni tecnico-produttive-organizzative devono essere assolutamente transitorie e temporanee.

Sono due gli aspetti fondamentali della nuova disciplina rispetto alla L. 230/62: la mancata enunciazione del carattere di "specialità" del contratto a tempo determinato rispetto alla forma "ordinaria" del contratto a tempo indeterminato e il superamento del previgente sistema della "tipizzazione" delle ipotesi legittimanti l'apposizione del termine. Questo anche se manca un'esplicita enunciazione di principio dell'assoluta liberalizzazione del contratto a termine e della sua parificazione al contratto a tempo indeterminato. Va sottolineato che questa impostazione è in contrasto con le norme europee che proclamano che "i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno a essere la forma comune dei rapporti di lavoro".

CERTIFICAZIONE (artt. 75/84)

Il D.Lgs. 276/03 ha introdotto la certificazione che, secondo quanto dichiara lo stesso legislatore, è finalizzata a ridurre il contenzioso in materia di rapporti di lavoro attraverso un'esatta qualificazione del rapporto stesso. Infatti, chi abbia stipulato un contratto di lavoro atipico, può certificare la genuinità di quel contratto e del proprio rapporto di lavoro, rivolgendosi ad apposite Commissioni, "giurando" che il proprio rapporto di lavoro si svolge davvero coerentemente con la tipologia contrattuale prescelta e non nasconde, invece, un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In origine, era prevista in via esclusiva per i contratti di lavoro intermittente, a tempo parziale, a progetto e di associazione in partecipazione; il D.Lgs. 251/04, correttivo del D.Lgs. 276/03, ha esteso la disciplina a ogni tipologia di contratto di lavoro.

La certificazione è un atto volontario, in quanto la procedura può essere attivata unicamente con istanza scritta comune alle parti del contratto e non può invece essere imposta da norme collettive o regolamenti aziendali. È chiaro che tale pretesa volontarietà, per quanto riguarda i rapporti di lavoro, vale relativamente, dato che normalmente i rapporti di forza contrattuali sono notevolmente squilibrati a favore del datore di lavoro.

La disciplina della certificazione ha carattere sperimentale per 18 mesi. Trascorso questo termine, il Ministro del lavoro e le organizzazioni sindacali e imprenditoriali più rappresentative sul piano nazionale procederanno alla verifica dei risultati e alla valutazione dell'opportunità di proseguire a utilizzare l'istituto in oggetto.

Le Commissioni di certificazione sono istituite presso:

- gli enti bilaterali, costituiti da una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative nell'ambito territoriale di riferimento o a livello nazionale;
- le direzioni provinciali del lavoro e le province;
- le università pubbliche e private nonché le fondazioni universitarie che si registrino in un apposito albo.

La procedura si conclude con un atto di certificazione, svincolato da ogni riferimento a contratti collettivi, che indica l'autorità presso cui è possibile presentare ricorso, il termine per presentarlo e gli effetti della certificazione. L'atto di certificazione può essere impugnato dal datore di lavoro e dal lavoratore, oltre che dai terzi interessati, davanti al giudice del lavoro e in alcuni casi al TAR, ma solo per sostenere l'erronea qualificazione del contratto oppure la difformità, rispetto a quanto certificato, della successiva attuazione del contratto oppure per vizi del consenso (quindi quando qualcuno sia stato indotto alla certificazione per violenza, errore, dolo).



La principale finalità che il legislatore si pone attraverso l'istituto della certificazione è favorire il ricorso alle nuove forme di lavoro, riducendo al contempo la possibilità di impugnare i contratti e ricorrere alla magistratura. Questo perché con il passaggio da un sistema contrattuale fondato su un numero limitato di tipologie (sostanzialmente il lavoro a tempo determinato e quello a tempo indeterminato) a un sistema caratterizzato da una pluralità di contratti e da una crescente possibilità di autoregolamentare lo svolgimento del rapporto di lavoro, aumenta di per sé la possibilità di conflittualità tra le parti.

In realtà la certificazione avrà la sola conseguenza di aumentare lo stato di ricattabilità del lavoratore. Ad esempio, le parti potranno dichiarare di voler stabilire un rapporto non di lavoro subordinato, ma di collaborazione a progetto; dopo di che, se al termine del rapporto di lavoro il lavoratore avrà motivo di ritenere che esso sia stato, invece, di lavoro subordinato, potrà ancora appellarsi a un giudice, ma l'iniziale certificazione costituirà una presunzione in suo sfavore. Né si può obiettare che il carattere volontario della procedura di certificazione implichi un possibile rifiuto del lavoratore di comparire davanti alla Commissione: ci pare ovvio che saranno i datori di lavoro a condizionare ogni assunzione al passaggio davanti alla Commissione, perciò il lavoratore che non vi acconsentirà verrà semplicemente sostituito con un altro suo malgrado più accondiscendente.

Infine, la situazione dei lavoratori viene ulteriormente peggiorata a causa dell'ambiguo ruolo assegnato al giudice del lavoro nel caso in cui si ponga la necessità di sciogliere controversie sulla esatta qualificazione del rapporto di lavoro in sede giudiziaria. Il giudice del lavoro non verrà chiamato per fare un accertamento secondo diritto, ma per dare una semplice "valutazione" – art. 80 c. 3. Tanto per capirci, non dovendo rispettare norme di leggi o di contratti collettivi, il giudice potrebbe considerare giustificato un licenziamento motivato da cinque minuti di ritardo alla presentazione al lavoro o dal mancato saluto a un superiore.

TRASFERIMENTO DI RAMO D'AZIENDA (art. 32)

Nel caso di trasferimento di azienda o di un ramo di essa cambia il titolare dell'attività e quindi cambia il datore di lavoro. Se la cessione riguarda solo parte di un'azienda, si parla di trasferimento di ramo d'azienda. La normativa precedente prevedeva che i rami d'azienda cedibili dovessero avere particolari caratteristiche che ne limitavano di fatto il processo di cessione. I rami d'azienda cedibili dovevano avere mutato le loro forme proprie di produzione rispetto alle origini, pur mantenendo la propria identità e, inoltre, dovevano aver raggiunto una propria autonomia produttiva e identitaria ben prima della cessione. La nuova normativa impone invece all'azienda di dimostrare che il ramo ceduto abbia una sua autonomia funzionale rispetto al resto dell'impresa solo nel momento del suo trasferimento.

La stessa Comunità Europea si era posta il problema, in un quadro economico caratterizzato da una miriade di fusioni, scorpori e cessioni di rami di attività, di evitare il sorgere di aree geografiche in cui fosse maggiormente conveniente cedere rami di azienda e con la Direttiva 2001/23/CE del 2001 ha sancito che oggetto di trasferimento da un'azienda a un'altra debba essere "un'entità economica che conserva la propria identità".

Per la legge chi acquisisce un ramo d'azienda si sostituisce semplicemente all'imprenditore precedente e quindi i rapporti di lavoro non subiscono nessuna interruzione.

Ciò nonostante accade spesso che in presenza di passaggio di proprietà il padrone cedente pretenda le dimissioni dei propri dipendenti promettendo loro l'impegno del nuovo padrone per l'assunzione. Queste operazioni, che sono molto frequenti nelle aziende più piccole, sono illegittime poiché il lavoratore ha diritto al mantenimento dei trattamenti retributivi e previden-

ziali così come dei vantaggi derivanti ad esempio dall'anzianità maturata. Dovrebbe anche essere evitato, come invece spesso accade, che le garanzie di mantenimento del posto di lavoro vengano meno dopo qualche anno. Questo perché molto spesso chi acquista è in realtà una società controllata dal vecchio imprenditore che avvia procedimenti di ristrutturazione che comportano cassa integrazione, mobilità e riduzione del personale.

Sempre più spesso il trasferimento di ramo di azienda è ed è stato utilizzato come "esternalizzazione" di una parte dell'attività con cessione a un soggetto non indipendente ma strettamente legato all'imprenditore cedente o perché ne diviene un fornitore-appaltatore, o perché è lo stesso cedente travestito da diversa impresa societaria. L'impresa rimane sempre la stessa, il ciclo produttivo rimane il medesimo, ma parte dei lavoratori che in quel ciclo continuano a prestare la loro opera risultano dipendenti di un altro datore, liberando così l'impresa "cedente" dai vincoli e dalle responsabilità che ne derivano. Si pensi ad esempio all'art. 18, ma anche alla non estensione degli accordi aziendali e spesso neanche del contratto nazionale in vigore nell'impresa madre.

Di fatto, il trasferimento di ramo d'azienda era già in precedenza diventato lo strumento preferito di cui le grandi e medie aziende si servono per procedere a veri e propri licenziamenti collettivi o per segmentare il processo produttivo in modo da poter esercitare un controllo più efficace della forza lavoro. Così vengono attribuiti al ramo i lavoratori anziani, garantiti, sindacalizzati, e ceduti con condizioni di tutela normalmente inferiori (per le più ridotte dimensioni aziendali del nuovo datore di lavoro o per l'effetto della sostituzione del contratto collettivo applicato dal cedente con

quello applicato dall'acquirente come previsto dal c. 3 art. 2112 c.c.).

In pratica con la cessione di ramo d'azienda i padroni ottengono un duplice risultato: da un lato la frammentazione dell'organizzazione produttiva in aziende diverse, dall'altro il mantenimento di un forte controllo dell'azienda madre dominante sull'intero processo produttivo. L'aver tolto con il D.Lgs. 276/03 qualsiasi limitazione in materia è un chiaro invito all'utilizzo indiscriminato di questa pratica.



NORMATIVA - LEGGI E DECRETI

Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, coordinato con le modifiche introdotte dal Decreto legislativo del 6 ottobre 2004, n. 251, dalla Sentenza n. 50/2005 della Corte Costituzionale e dalla Legge 14 maggio 2005, n. 80

Decreto-legge 14 marzo 2005, n. 35, coordinato con la legge di conversione 14 maggio 2005, n. 80 recante: «Disposizioni urgenti nell'ambito del Piano di azione per lo sviluppo economico, sociale e territoriale. Deleghe al Governo per la modifica del codice di procedura civile in materia di processo di cassazione e di arbitrato nonché per la riforma organica della disciplina delle procedure concorsuali»

Decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251, approvato dal Consiglio dei Ministri il 3 settembre 2004, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 239 dell'11 ottobre 2004
Disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, approvato dal Consiglio dei Ministri il 2 aprile 2004, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 110 del 12 maggio 2004
Nuova disciplina dell'attività ispettiva

Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 235 del 9 ottobre 2003
Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30

Legge delega 14 febbraio 2003, n. 30, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 47 del 26 febbraio 2003
Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro

DECRETI MINISTERIALI

Decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 76
Definizione delle norme generali sul diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, a norma dell'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 28 marzo 2003, n. 53 (Su proposta del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con il Ministro per la funzione pubblica, con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro per gli affari regionali), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 103 del 5 maggio 2005

Decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77
Definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, a norma dell'articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n. 53 (Su proposta del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro delle attività produttive, con il Ministro dell'economia e delle finanze, con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro per la funzione pubblica), pubbli-

cato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 103 del 5 maggio 2005

Decreto direttoriale del 22 febbraio 2005
Autorizzazione alla certificazione dei contratti di lavoro per il Centro studi internazionali e comparati "Marco Biagi" dell'Università di Modena e Reggio Emilia

Decreto interministeriale del 30 dicembre 2004, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 40 del 18 febbraio 2005
Determinazione della retribuzione convenzionale per il versamento della differenza contributiva da parte dei lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente

Decreto ministeriale del 28 dicembre 2004, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 24 del 31 gennaio 2005
Ripartizione delle risorse per l'attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato Annualità 2004

Decreto interministeriale del 3 dicembre 2004, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 290 dell'11 dicembre 2004
Approvazione dei modelli di certificazione per il riconoscimento dei crediti, ai fini del passaggio dal sistema della formazione professionale e dall'apprendistato al sistema dell'istruzione

Decreto interministeriale (POI SPARITO)
Individuazione aree territoriali ove sarà possibile stipulare contratti di inserimento per le donne (ex articolo 54, comma 1, lettera e, D.Lgs. n. 276/2003)

Decreto ministeriale del 23 ottobre 2004, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 259 del 4 novembre 2004
Contratti di lavoro intermittente

Decreto Interministeriale del 13 ottobre 2004, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 262 dell'8 novembre 2004
Standard tecnici per l'attuazione della Borsa continua nazionale del lavoro

Decreto Ministeriale 21 luglio 2004
Commissioni di certificazione presso le Direzioni provinciali del lavoro e le Province

Decreto Interministeriale 14 giugno 2004, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 177 del 30 luglio 2004
Istituzione dell'albo delle commissioni di certificazione universitarie

Decreto Ministeriale 5 maggio 2004, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 153 del 2 luglio 2004
Requisiti per l'iscrizione all'Albo delle Agenzie per il lavoro

Decreto Ministeriale 10 marzo 2004, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 68 del 22 marzo 2004
Indennità di disponibilità per i lavoratori delle agenzie di somministrazione

Decreto Ministeriale 10 marzo 2004, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 68 del 22 marzo 2004
Indennità di disponibilità per i lavoratori a chiamata

Decreto Ministeriale 4 marzo 2004
Nomina di una Commissione per la redazione di uno Statuto dei lavori

Decreto Ministeriale 20 gennaio 2004
Istituzione di una cabina di regia sulla attuazione della riforma Biagi

Decreto Ministeriale 23 dicembre 2003, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 52 del 3 marzo 2004
Procedure di autorizzazione per le agenzie del lavoro

Decreto Ministeriale 18 novembre 2003
Misure per favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati

CIRCOLARI E NOTE MINISTERIALI

Circolare ministeriale del 22 febbraio 2005, n. 7
Somministrazione di lavoro

Lettera circolare del 17 febbraio 2005
Istruzioni operative per l'iscrizione all'Albo delle commissioni di certificazione istituite presso le università, statali e non statali, legalmente riconosciute e autorizzate al rilascio di titoli aventi valore legale, comprese le fondazioni universitarie

Circolare ministeriale del 3 febbraio 2005, n. 4, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 33 del 10 febbraio 2005
Chiarimenti e indicazioni operative sul lavoro intermittente

Circolare ministeriale del 23 dicembre 2004
Attività informativa del Ministero del Lavoro – Art. 9 del D.Lgs. n. 124/2004: esercizio dell'interpello

Nota ministeriale del 15 dicembre 2004
Lavoro a progetto e co.co.co. - articolo 61, comma 3 del D.Lgs. 276/2003 - Giornalisti pubblicitari

Circolare ministeriale del 15 dicembre 2004, n. 48
Commissioni di certificazione: istituzione, regolamenti interni, chiarimenti operativi

Circolare ministeriale del 14 dicembre 2004, n. 47
Personale ispettivo delle Direzioni regionali e provinciali del lavoro

Circolare ministeriale del 23 ottobre 2004, n. 41
Applicazione delle misure di incentivazione del raccordo

pubblico e privato di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 276 del 2003

Circolare ministeriale del 14 ottobre 2004 n. 40
Il nuovo contratto di apprendistato

Circolare ministeriale del 2 agosto 2004 n. 32
Tirocini estivi di orientamento

Circolare ministeriale del 21 luglio 2004 n. 31
Contratti di inserimento lavorativo

Circolare ministeriale del 21 luglio 2004, n. 30
Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro: regimi autorizzatori e trasparenza nel mercato del lavoro

Nota Ministeriale del 12 luglio 2004
Risposta a quesito su lavoro intermittente

Circolare Ministeriale del 2 luglio 2004, n. 27
Rettifica della circolare n. 25/04

Circolare Ministeriale del 24 giugno 2004, n. 25, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 151 del 30 giugno 2004
Agenzie per il lavoro

Circolare Ministeriale del 24 giugno 2004, n. 24, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 151 del 30 giugno 2004
Nuova ispezione del lavoro

Circolare Ministeriale del 18 marzo 2004, n. 10, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 74 del 29 marzo 2004
Modifica della disciplina del lavoro cooperativo

Circolare Ministeriale del 18 marzo 2004, n. 9, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 74 del 29 marzo 2004
Nuova disciplina del lavoro a tempo parziale

Circolare Ministeriale 15 gennaio 2004, n. 4, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 17 del 22 gennaio 2004
Benefici normativi e contributivi ed integrale rispetto degli accordi e contratti collettivi

Circolare Ministeriale 15 gennaio 2004, n. 3, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 17 del 22 gennaio 2004
Distacco di manodopera

Circolare Ministeriale 8 gennaio 2004, n. 1, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 10 del 14 gennaio 2004
Disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative nella modalità c.d. a progetto

ultimo aggiornamento: 8/6/2005

QUALCHE LACRIMA SUL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Presentando questo lavoro ad altri compagni ne è scaturita una prima discussione che, tra le altre cose, poneva l'attenzione sulla necessità di una contestualizzazione del processo che ha portato a questa riforma del mercato del lavoro. Abbiamo raccolto, anche se ancora in forma abbozzata e certo non esaustiva, gli spunti di discussione che sono emersi, augurandoci che possano servire da strumento per un approfondimento dell'analisi e anche per individuare su quali elementi condurre una necessaria linea di opposizione.

La condizione di forza lavoro salariata da alcuni anni è diventata semplicemente sconcertante. In tutto il mondo, e anche in Italia, la vita di chi lavora ha significato solo se può essere sfruttata a costi infimi: assistiamo, infatti, a una riproduzione della forza fisica che non tiene in alcun conto la tutela della vita e della salute delle persone.

In quest'ambito di breve analisi delle attuali condizioni del mercato del lavoro ci soffermeremo solo su alcuni dati secondo noi significativi. Uno di questi è indubbiamente l'aumento giornaliero dell'orario di lavoro a cui non corrisponde un pari aumento di retribuzione. Ad esempio, nel contratto di lavoro part-time le ore eccedenti il monte ore pattuito contrattualmente ed entro il limite delle 8 giornaliere vengono considerate supplementari e non straordinarie, non è quindi richiesto il consenso del lavoratore e inoltre sono generalmente retribuite molto meno delle straordinarie. Oppure, esemplificativo è l'attuale processo di riorganizzazione dell'orario di lavoro attuato dalla Coin: i dipendenti full-time che fino a oggi hanno lavorato a "scorrimento", cioè una settimana al mattino, una al pomeriggio e una con l'orario spezzato, d'ora in poi faranno sempre l'orario spezzato. Il che significa che ogni giorno questi lavoratori avranno un buco di tre o quattro ore tra mattina e pomeriggio, tempo di vita sottratto alla loro gestione e trasformato in tempo di lavoro non retribuito e del tutto funzionale alle esigenze padronali. Un secondo dato riguarda il peggioramento delle condizioni all'interno dei luoghi di lavoro: l'aumento dei ritmi di lavoro causa l'aumento degli infortuni anche mortali sul posto di lavoro: basti ricordare il caso di Alberto Kolgjegja, l'operaio albanese che alla fine del 2003 morì sprofondando nel cemento fresco perché "per fare più in fretta" la soletta venne disarmata troppo presto.

Inoltre, i costi dei pasti sono ormai proibitivi per la maggioranza dei lavoratori; i bagni, le docce, gli spogliatoi o non esistono o non rispettano più gli standard minimi di idoneità igienica; spesso il riscaldamento e la climatizzazione sono carenti se non addirittura inesistenti; l'illuminazione è insufficiente così come il numero e la dimensione delle finestre; in molti am-

bienti di lavoro, come, ad esempio, nei call-center, il rumore è talmente consistente e continuo da produrre frequentemente stati di stress psico-fisico a carico dei lavoratori.

Altro aspetto rilevante è la diminuzione del potere d'acquisto reale dei salari: i canoni mensili medi di affitto calcolati per un appartamento di 80-90 mq in una zona intermedia tra centro e periferia vanno dai 710 Euro di Cagliari, ai 1540 di Roma fino ai 1580 di Milano.

Inoltre, ad aggravare ulteriormente la condizione della forza lavoro salariata nella produzione vi è anche il taglio/riduzione in materia di sicurezza e di sviluppo tecnologico dei macchinari. Infatti, parte del lavoro che oggi potrebbe essere fatto dalle macchine viene invece svolto dagli operai, proprio perché, a seguito del peggioramento delle condizioni dei lavoratori sopra illustrato, il costo della forza lavoro è oggi inferiore a quello di manutenzione e obsolescenza delle macchine. A titolo esemplificativo citiamo il caso della direzione dell'ILVA di Taranto che di recente ha inviato lettere di sospensione e avviato procedure di licenziamento a carico di 9 lavoratori, due dei quali sono delegati FIOM. "A seguito di questi fatti la FIOM ha proclamato una giornata di sciopero. Mentre proprio sui temi della sicurezza l'azienda ha sempre rifiutato di confrontarsi con i delegati sindacali e con i rappresentanti dei lavoratori. È da due anni – sottolinea Francesco Rizzo, uno dei due delegati FIOM licenziati, insieme a Massimo Battista – che andiamo avanti con scioperi e denunce. Abbiamo fatto notare che non si può proseguire in simili condizioni: ci sono continue perdite di acqua dalle caldaie dei convertitori nella acciaieria 1. Quando ci sono problemi, loro non fermano l'impianto e l'acqua rischia di confluire con la ghisa bollente, provocando gravi esplosioni, come è già avvenuto tantissime volte nell'ultimo periodo. Questa volta però abbiamo prima diffuso un volantino in cui esponevamo le ragioni dello sciopero. Ci siamo semplicemente fermati, abbiamo svuotato i forni dalla ghisa liquida, quindi siamo andati via, ma loro li hanno subito ricaricati. Poche ore dopo sono arrivate le lettere di sospensione". Così l'adesione allo sciopero nell'acciaieria è stata totale "perché loro pretendono di farci lavorare rischiando la nostra vita, ma noi non ci stiamo più". (Da *Liberazione* 10-7-2005)

L'offerta è oggi talmente prevalente sulla domanda da poter consentire al capitale di tagliare i costi di riproduzione della forza lavoro aumentando notevolmente il profitto, perché, rispetto al passato, esso può relativamente disinteressarsi delle condizioni dei lavoratori dato che la loro pressione sul mercato del lavoro è molto alta e parallelamente la risposta politica del mo-

vimento operaio è meno forte. Per il capitale i lavoratori non sono esseri umani ma solo merce da spremere e da gettare quando esaurita.

Il capitale e la sua crisi: le contromisure adottate

Il capitale tenta in questo modo di opporsi alla caduta tendenziale del saggio di profitto e di risolvere così la sua intima contraddizione che lo porta alla crisi: essa, da un lato, si manifesta attraverso il contenimento dell'accumulazione allargata, cioè del reinvestimento in forze produttive del profitto iniziale, (il che significa che il cosiddetto *tasso di sviluppo* – la misurazione della riproduzione del valore in un dato periodo – è oggi molto limitato) e, dall'altro, tramite l'incentivazione della riproduzione semplice, cioè della riproduzione del profitto iniziale senza crescita di capitali. A questo proposito è emblematico il caso del Giappone il cui tasso di sviluppo negli ultimi 10 anni ha oscillato intorno allo zero e, comunque, non ha mai superato l'uno.

Per inquadrare meglio le dinamiche controtendenziali che il capitale sta mettendo in atto al fine di sopravvivere, è necessario tener conto dei nuovi equilibri dei rapporti di forza fra gli stati e fra le classi. Infatti, la borghesia imperialista, nel corso degli ultimi 15 anni, ha potuto trarre vantaggio dal verificarsi di alcuni eventi tra cui noi consideriamo importanti in primo luogo il crollo dei paesi del blocco sovietico. Tale evento ha significato, da un lato, l'apertura di nuovi mercati nei termini di maggior circolazione di merci e di accesso all'utilizzo di forza lavoro qualificata anche intellettuale (ingegneri, scienziati, professori) e a basso prezzo in relazione ai corrispettivi economici del primo mondo, e, dall'altro, un'estensione egemonica su quei paesi che orbitavano intorno all'Unione Sovietica. Ad esempio, chi avrebbe pensato solo fino a pochi anni fa che gli USA avrebbero potuto impiantare una base militare in Kirghizistan, oppure appropriarsi delle risorse petrolifere del bacino del Mar Caspio?

L'altro evento che noi riteniamo significativo al fine di contestualizzare le recenti mosse strategiche del capitale è il ridimensionamento, diverso nei singoli paesi, della forza politica e culturale del movimento operaio. Tuttavia, nonostante la positività del contesto, il "tasso di sviluppo" del sistema capitalistico segna encefalogramma piatto. Questo accade perché la caduta tendenziale del saggio di profitto, come già dicevamo, è inesorabile. Ora, di fronte a questa situazione di stallo, se non di perdita lenta ma progressiva, la contromisura più violenta adottata dal capitale è quella della guerra. Ci riferiamo in particolare alla guerra scatenata dagli stati imperialisti per l'egemonia sul territorio iracheno, così come alla guerra volta alla distruzione della ex Jugoslavia che negli anni '90 ha aperto loro l'accesso

allo sfruttamento delle risorse petrolifere del Mar Caspio. Questo perché la guerra, oltre a essere funzionale allo sviluppo complessivo del processo capitalistico, lo è anche rispetto al controllo diretto delle risorse energetiche e alla determinazione del loro prezzo.

“La scoperta delle terre aurifere e argentifere in America, lo sterminio e la riduzione in schiavitù della popolazione aborigena, seppellita nelle miniere, l'incipiente conquista e il saccheggio delle Indie Orientali, la trasformazione dell'Africa in una riserva di caccia commerciale delle pelli nere, sono i segni che contraddistinguono l'aurora dell'era della produzione capitalistica. Questi procedimenti idillici sono momenti fondamentali dell'accumulazione originaria. Alle loro calcagna viene la guerra commerciale delle nazioni europee, con l'orbe terraqueo come teatro. La guerra commerciale si apre con la secessione dei Paesi Bassi dalla Spagna, assume proporzioni gigantesche nella guerra antigiacobina dell'Inghilterra e continua ancora nelle guerre dell'oppio contro la Cina, ecc. I vari momenti dell'accumulazione originaria si distribuiscono ora, più o meno in successione cronologica, specialmente fra Spagna, Portogallo, Olanda, Francia e Inghilterra. Alla fine del secolo XVII quei vari momenti vengono combinati sistematicamente in Inghilterra in sistema del debito pubblico, sistema tributario e protezionistico moderni. I metodi poggiano in parte sulla violenza più brutale, come per esempio il sistema coloniale. Ma tutti si servono del potere dello Stato, violenza concentrata e organizzata della società per fomentare artificialmente il processo di trasformazione del modo di produzione feudale in modo di produzione capitalistico e per accorciare i passaggi. La violenza è la levatrice di ogni vecchia società gravida di una società nuova.”

(Karl Marx da *Il Capitale* Libro I cap 24)

Tuttavia, mentre la controtendenza rappresentata dalla guerra emerge solo nei momenti in cui le contraddizioni sono estremamente acute, vi è un'altra contromisura utilizzata dal capitale e volta alla sua conservazione che è sempre presente: si tratta della lotta fra capitali, ossia della concorrenza. La concorrenza tra capitali è stata acuita dall'estensione mondiale del capitale privato. Ad esempio, consideriamo il trasferimento di parti di produzione dal Nord-Est italiano alla Romania, al fine di alzare i tassi di profitto, facendo leva su un maggior sfruttamento della forza lavoro e delle sue condizioni di riproduzione, e il successivo ritorno del prodotto finito sul mercato italiano: tale processo è stato adoperato come strumento per spezzare quelli che da sempre i capitalisti italiani hanno chiamato "lacci e laccioli", cioè vincoli che loro hanno sempre aspirato a rompere per poter esercitare un maggiore dominio sulla giornata lavorativa e sull'organizzazione del lavoro. In questo

sensu aveva già agito il modello giapponese con l'assunzione da parte della borghesia imperialista di tutto il mondo del Toyotismo, cioè di un sistema di organizzazione del lavoro dove l'operaio veniva fatto sentire parte di una squadra, in cui ognuno controllava e incitava l'altro in un clima di solidarietà ferocemente concorrenziale a tutto vantaggio del capitale. Nel Toyotismo, fra le altre cose, si realizzano l'esternalizzazione di parti della produzione e il conseguente smembramento delle fabbriche e della forza politica interna, al fine di ridurre i tempi morti nella fornitura delle diverse componenti che servono all'assemblaggio per arrivare al prodotto finito, in funzione di ridurre i costi e rendere più adatto il prodotto alle richieste della clientela. Il Toyotismo ha coinciso con l'introduzione dei mezzi di produzione informatizzati e con il conseguente taglio dei lavoratori che, favorito dalla concorrenza tra operai, ha contribuito alla riduzione del numero dei dipendenti. Di conseguenza, al fine di incrementare la produttività, oltre all'aumento dell'orario di lavoro, vi è anche un'intensificazione dei ritmi di lavoro e quindi dello sfruttamento. Queste trasformazioni hanno condotto a un modello in cui un numero minore di operai produce una maggiore quantità di pezzi. Un esempio che si può fare a questo proposito è quello del tmc-2 (tempi dei movimenti collegati-seconda versione, cioè il sistema di misurazione dei tempi per l'esecuzione del lavoro elaborato) pensato dalla Fiat a metà anni '80. "A Termini Imerese per ogni vettura che transita in linea noi lavoriamo 1 minuto e 36 secondi – spiega Pasquale Ditole, delegato Fiom e operaio della Fiat Sata di Melfi – mentre prima dell'introduzione della nuova metrica le stesse operazioni si facevano in 2 minuti. La differenza sembra poca, ma 24 secondi nella cadenza infernale della linea sono tanti e moltiplicati per tutte le

...Le cifre certo parlano di un miracolo. Dicono che in Romania le imprese italiane registrate sono già 9.500 (delle quali 2.000 circa trevigiane), hanno investito circa 350 milioni di dollari e danno lavoro ad almeno 350.000 persone.... E che lo stesso numero dei dipendenti, come dimostra il caso di Toni Zandonà che ad Arad fa ruotare intorno al suo calzaturificio contoterzista oltre 400 persone in aziende a loro volta contoterziste, andrebbe raddoppiato con l'indotto. Totale mezzo milione di dipendenti. "Logico: non c'è posto migliore per fare impresa", spiega Mario Moretti Polegato, l'inventore della scarpa Geox "Primo: qui ci sono persone disposte a fare l'operaio per meno di 200 mila lire al mese... secondo: non c'è criminalità organizzata... terzo: ci si arriva in un'ora con voli che partono tutti i giorni da tutte le città del Nordest.... quarto: noi e i rumeni ci capiamo: siamo tutti latini" ... poi zero regole, zero laccioli, zero Cofferati, zero grane ambientali....

Da Il Corriere della Sera 1-02-2001

operazioni della giornata fanno molta fatica in più".
(Da *Rassegna sindacale* n. 34, 18-24 settembre 2003)

Tale modello, come ben sappiamo, è stato poi assunto dalle multinazionali statunitensi ed europee e adattato alle specifiche esigenze.

La concorrenza tra capitali e le sue conseguenze

A nostro avviso, la concorrenza fra stati imperialisti raggiunge il suo momento culminante nella nascita dell'Euro che ha significato per gli stati europei l'avvio di un processo di autonomizzazione dal dollaro e dall'influenza statunitense. Ciò è dimostrato dal fatto che due stati europei, Francia e Germania, si stanno distinguendo nel contesto dell'attuale aggressione all'Iraq, rivendicando oggi una diversa strategia imperialista, mentre nel corso della prima guerra all'Iraq, nel 1991, avevano partecipato attivamente alle operazioni belliche.

L'esigenza di essere concorrenziali con paesi come USA e Giappone, le cui monete erano molto più competitive, ha condotto gli stati membri dell'Unione Europea a dotarsi di politiche fiscali più severe. Di conseguenza, il fatto di avere una moneta basata su un'economia nazionale altamente indebitata ha spinto i capitalisti dei singoli stati europei a imporre alte imposte non presenti negli stati concorrenti. Per lo stesso motivo, e sempre seguendo il modello statunitense e quello nipponico, anche le politiche sociali e del lavoro dovevano subire una trasformazione in senso liberista in modo da non vincolare più così tanto i movimenti del capitale. Così, anche in Europa, il mercato del lavoro ha cominciato a essere oggetto di analisi e studi al fine di renderlo più flessibile, avendo come riferimento la condizione dove il capitalismo è più avanzato, cioè gli USA.

"Il fisico osserva i processi della natura là dove essi si manifestano nella forma più pregnante e meno oscurata da influssi disturbatori, oppure, ove è possibile, egli fa esperimenti in situazioni tali che gli assicurino un puro svolgersi del processo. Quel che io debbo indagare in questa opera è il modo di produzione capitalistico e i suoi corrispondenti rapporti di produzione e di scambio. L'Inghilterra finora è la loro classica sede. Questo è il motivo principale per cui essa può essere presa per lo svolgimento della mia teoria. Ma qualora il lettore tedesco dovesse farisaicamente alzar le spalle in merito alle condizioni degli operai inglesi dell'industria e dell'agricoltura o mettesse a tacere la sua coscienza ottimisticamente pensando che in Germania le cose son ben lontane da star così male, io debbo gridargli: De te fabula narratur!

In se stesso non si tratta del maggiore o minore grado di sviluppo degli antagonismi sociali, quali sorgono

dalle leggi naturali della produzione capitalistica. Si tratta proprio di queste leggi, di queste tendenze che agiscono e si fanno valere con ferrea necessità. Il paese industrialmente più sviluppato non fa che mostrare al meno sviluppato l'immagine del suo avvenire."

(Prefazione di Marx alla I edizione de *Il Capitale* – 1867)

Il processo di flessibilizzazione e destrutturazione del mercato del lavoro inizia dove il capitalismo è più maturo, cioè negli USA, già a partire dagli anni '80, e solo agli albori dello scorso decennio comincia a svilupparsi anche in Europa, come dimostrano le recenti legislazioni in materia.

Dal 1991 negli Stati Uniti le agenzie di lavoro temporaneo (che occupano il 2% della forza lavoro non agricola) sono già responsabili del 23% dei nuovi impieghi. Le assunzioni temporanee aumentano poi, dal 1991 al 1994, del 20%, mentre l'occupazione in generale, sempre nello stesso periodo, solo dello 0,3%. La paga settimanale si abbassa rispetto agli anni '70 e '80, perché sono diminuite le ore di lavoro settimanali e sono aumentati i lavoratori part-time. Dal 1973 al 1995 il salario reale dei lavoratori diminuisce del 14%.

Dal 1989 al 1994 il reddito familiare medio diminuisce di 2.168 dollari: in particolare, il reddito medio dei maschi si abbassa del 6,3% in termini reali, mentre quello medio femminile dell'1,7%.

(Da *Campo Visivo* – Panetteria Occupata – 1997)

"Il workfare (programma di assistenza pubblica che prevede prestazioni di lavoro da parte degli assistiti) dominante negli Stati Uniti è stato applicato in seguito alla riforma adottata dal Congresso nell'agosto 1996 a partire dal settore degli aiuti alle famiglie bisognose – nella maggior parte dei casi donne sole con figli. Il principio di base è che gli aiuti non sono un diritto, bensì un favore da meritare. Questo dispositivo, messo a punto dall'ex presidente degli Stati Uniti W. Clinton, impone ai beneficiari comportamenti all'insegna dell'etica del lavoro e della responsabilità. Gli aiuti destinati agli adulti in età lavorativa sono ormai limitati a una durata massima complessiva di cinque anni in tutto l'arco della vita.

[...]

Fin dal 1997 tutti gli adulti hanno l'obbligo di prestare un'attività lavorativa di 30 ore settimanali.

[...]

Gli obblighi dell'assistito: partecipare ai "corsi di ricerca di assunzione" e ai seminari di formazione, rispettare gli appuntamenti fissati, far vaccinare i figli, assicurarsi che frequentino la scuola e trovare un lavoro. Chi rifiuta di onorare il contratto è colpito da sanzioni di portata e celerità variabile, a seconda degli stati.

Nel 1996 Clinton si era proposto innanzitutto di ridurre il numero di chi usufruiva delle scelte sociali. Obiettivo largamente raggiunto: da 14.400.000 nel

1994 (quasi una famiglia americana su sette) a 5.400.000 nel 2001, con un calo del 64%! E non a caso: nel timore di esaurire inesorabilmente i cinque anni a loro disposizione, moltissime donne hanno accettato tutte le possibilità di lavoro proposte. Risultato: la percentuale degli assistiti adulti al lavoro è passata dall'11 % del 1996 al 38,3 % del 1999. Si osserva però una chiara inversione di tendenza in concomitanza con il rallentamento della crescita economica nel 2001. Secondo l'ultimo rapporto annuale del Congresso nel 2002 la percentuale dei lavoratori adulti assistiti era scesa al 33,4 %.

[...]

In Inghilterra il governo laburista di A. Blair ha adottato il workfare americano, ma sotto forma di un new deal per i giovani dai 18 ai 24 anni, i portatori di handicap, le madri nubili e i disoccupati ultra-cinquantacinquenni. Il varo del programma è il New Deal per i giovani o NDYP (New Deal for Young People). Applicato fin dal 1997, obbliga i giovani di età compresa tra il 18 e i 24 anni che beneficiano dell'indennità di disoccupazione da più di sei mesi ad accettare un posto di lavoro: dunque, anche qui un misto di obblighi e incentivi.

Per ciò che riguarda gli obblighi, gli assegnatari tra i 18 e i 24 anni devono aderire al nuovo dispositivo, pena la revoca totale o parziale dell'indennità.

[...]

Dal 1998, stando ai dati del governo, questi programmi avrebbero interessato un milione di persone di cui 276.000 nell'ambito del New Deal per genitori soli e 520.000 in quello del NDYP. Di fatto, il numero di giovani che hanno trovato lavoro grazie a questo dispositivo oscilla tra i 30.000 e i 40.000; la maggioranza ha conservato il posto di lavoro per una media di 13 settimane. Un lavoro non comporta però automaticamente un miglioramento del livello di vita. Per i giovani sotto i 21 anni è stato istituito un salario minimo di 4,10 sterline l'ora (6 Euro), contro 4,65 sterline per gli altri. La conseguenza è che i datori di lavoro sono incoraggiati a licenziare senza complimenti i "vecchi" ventiduenni per i quali scatta la tariffa superiore. I giovani a basso livello di qualificazione passano così da un lavoretto precario all'altro senza prospettive per il futuro, e non hanno alcuna possibilità di procurarsi un alloggio decente.

[...]

Le donne che lavorano a tempo parziale (in media da 16 a 30 ore la settimana) sono il 29 %. Nel 2002, il 17 % della popolazione (contro il 21% nel 2000) era al di sotto della soglia di povertà. Tra gli adulti che figurano in questa categoria, i genitori soli rappresentano il 37%. A questi livelli di sottoccupazione diventa possibile presentare il tasso ufficiale di disoccupazione come il più basso dell'ultimo ventennio – tra il 4,5 e 4,8% nel 2004".

(Da *Le Monde diplomatique* Il Manifesto – Giugno 2005)

Il nuovo mercato del lavoro in Europa

Concentriamo, ora, la nostra analisi in modo più specifico sull'Europa e osserviamo che sotto la spinta dell'integrazione e della dipendenza reciproca degli stati, progressivamente sempre più vincolante fino al raggiungimento del traguardo della moneta unica, a uno stato europeo non era consentito di avere debiti in misura superiore al 3% del proprio prodotto totale (Criteri di convergenza per la stabilità monetaria – Accordi di Maastricht del 1992). Questo ha implicato che stati come l'Italia, il cui bilancio superava del 15% il vincolo imposto dalla concorrenza, fossero costretti a operare tagli drastici a carico della spesa sociale (scuola, sanità, sussidi di disoccupazione, pensionamenti anticipati e pensioni in generale), oltre alla vendita delle imprese di stato e in generale all'abbattimento della presenza dello stato nella "ricerca e sviluppo" al fine di avere la possibilità anche solo di continuare ad aspirare a essere concorrenziali con gli altri stati capitalistici. Per uno stato così presente nei processi economici, come era quello italiano (basti pensare all'IRI), ciò ha significato, oltre ai licenziamenti, una perdita di forza da parte dei lavoratori, essendo venute meno le grandi fabbriche e il sostegno pubblico, anche in termini politici, alle aziende private, condizione che le ha esposte a una concorrenza che, come possiamo vedere, le ha in gran parte sopraffatte. A titolo esemplificativo citiamo solo qualche caso: la Fiat, il CNR, la siderurgia in generale.

In questo scritto ciò che ci preme maggiormente analizzare sono le trasformazioni avvenute nel mercato del lavoro. In buona sostanza, al fine di essere capitalistamente concorrenziali, i singoli stati, per divenire membri della UE, sono stati spinti ad abbattere progressivamente il ruolo diretto dello stato: sul piano economico, attraverso la privatizzazione delle imprese a partecipazione statale e il mancato sostegno alle imprese private in difficoltà, e su quello sociale e del lavoro eliminando gli obblighi finanziari e di "tutela" che prima lo stato esercitava sotto la pressione del movimento operaio (attraverso i Consigli di Fabbrica come organi consultivi nella gestione della politica del personale, dei licenziamenti, ecc.). È importante ribadire che, secondo i padroni, questa pressione e questo controllo operaio dovevano essere spazzati via prima e con maggiore urgenza rispetto alla presenza dello stato, perché, nell'immediato, considerati più pericolosi per la realizzazione degli interessi della borghesia nell'ambito del mercato del lavoro e del welfare intesi su scala mondiale. E gli interessi di cui stiamo parlando non possono essere più chiari: l'obiettivo della borghesia era quello di portare questa fetta di profitto socializzato sotto le ali del profitto privato. Portiamo un esempio come riferimento a

quanto avviene in generale: "Quanto alla riduzione del grado di copertura offerto dal sistema pubblico, prima delle riforme, con 35 anni di contributi e a qualsiasi età, un lavoratore dipendente maturava una pensione pari al 67% (nel settore privato) o al 77% (nel settore pubblico) dell'ultima retribuzione; per i lavoratori dipendenti che andranno in pensione con il sistema contributivo, il tasso di sostituzione, a 62 anni di età e 35 anni di contributi, sarà del 51%, mentre per i lavoratori parasubordinati sarà del 31%." (da *La riforma delle pensioni* su Il Manifesto del 9-7-2005). A ciò bisogna poi aggiungere il fatto che la pensione così calcolata verrà integrata attraverso il sistema pensionistico privato – fallimenti a parte – che contribuirà a riportare il valore percentuale intorno al 70% dell'ultima retribuzione a costo, però, della perdita della liquidazione che verrà utilizzata a tale scopo.

In particolare in Italia, fino a poco tempo fa, esistevano l'inquadramento unico, la scala mobile, il contratto nazionale di categoria, lo Statuto dei Lavoratori con il divieto di licenziamento se non per giusta causa (basta ricordare la campagna di Confindustria per abbattere l'art.18 che tutelava questa conquista), il pieno riconoscimento della rappresentanza sindacale, il pagamento dei primi 3 giorni di malattia, ecc. L'insieme di questi diritti garantiti univa in generale i lavoratori (operai, tecnici, impiegati), dando loro la possibilità di esprimere maggior forza politica. Tali conquiste oggi sono invece oggetto di smantellamento da parte dei vari governi, tanto di destra quanto di centro-sinistra, e di Confindustria. Quest'ultima in un documento in preparazione del Congresso dell'autunno prossimo si propone di "ridurre il livello nazionale a un salario minimo legando tutti i livelli salariali allo stato di salute aziendale", quindi spazzando via anche rispetto al salario (per non parlare delle altre condizioni di lavoro) il concetto di contratto collettivo come linea di riferimento generale.

La consegna ai privati del mercato del lavoro, lasciando allo stato il compito di controllare i processi di fondo e di fornire le indicazioni generali, è una trasformazione che è stata realizzata in tempi relativamente brevi. In Italia nel '95-'96 le agenzie private collocavano sul lavoro appena l'1% della popolazione attiva. Oggi secondo l'Espresso del 2 settembre 2004 "gli atipici sarebbero 5.942.000". Nell'articolo *Pubblico sempre più atipico* in Rassegna sindacale n.45 del dicembre 2004 si dice che "l'occupazione è cresciuta del 4,3% complessivamente, ma se si considerano le modalità contrattuali, si può rilevare come l'occupazione standard sia aumentata solo dell'1% a fronte di una crescita di ben il 35,5% di quella temporanea. Sostanzialmente l'occupazione atipica ha fornito un contributo alla crescita occupazionale di quel periodo pari al 46%". Scomponendo i comparti, si può notare che

“nell’industria in senso stretto i dipendenti con orario ridotto (i lavoratori part-time) sono passati dal 2 all’11% del totale e quelli con contratti temporanei dal 4 all’11%. Ma è nel commercio e nei servizi che l’aumento è stato esponenziale in particolare tra il 1998 e il 2004: infatti, il commercio ha visto lievitare il part-time dal 29 al 34% e gli “atipici”, che prima rappresentavano il 9% dei dipendenti, sono ora diventati il 17%. Nei servizi il part-time (che è soprattutto femminile) è passato dal 21 al 45 % del totale e i contratti temporanei dal 4 al 49%”.

Conclusioni

Sulla base degli esempi presi in considerazione si evince che la liberalizzazione delle assunzioni e dei licenziamenti ha significato la loro subordinazione agli andamenti aziendali e quindi alla completa discrezionalità del padrone, per cui le tipologie delle assunzioni sono diventate assai variegata, in sostanza dipendenti dalle “necessità dell’impresa”. Si è assistito, perciò, a un’esplosione di molteplici tipologie contrattuali legalizzate prima dal pacchetto Treu e poi dalla



Legge 30, a cui è seguita la proliferazione di un ventaglio di contratti che hanno in comune bassi salari, bassa o nulla assistenza, insomma garanzie ridotte a zero. Ciò che è importante sottolineare è comunque la conseguenza politica di queste trasformazioni, cioè la dispersione dei lavoratori a seguito della stipulazione di una marea di differenti trattamenti contrattuali, anche all’interno della stessa impresa, con conseguente perdita della forza collettiva e quindi dell’azione politica e della coscienza di classe dei lavoratori.

Questa condizione del lavoratore colpisce/sfrutta/coinvolge soprattutto i soggetti più deboli: donne, immigrati, proletari in generale. Parti di classe oggi estremamente disperse e deboli che bisogna trovare il modo di unire fra loro e al movimento di lotta dei lavoratori facendo perno sulla condizione oggettiva del lavoro. Come esempio si possono prendere diverse lotte, tra cui quella alla Fiat di Melfi, all’ATM di Milano, all’ortomercato di Milano, le lotte dei pendolari.

La ripresa della lotta per la conquista di una giornata lavorativa più dignitosa si scontra oggi, come abbiamo accennato sopra, con la dispersione strutturale di chi lavora legalizzata dallo stato attraverso la Legge 30. Oggi, per portare i lavoratori alla lotta, è necessaria una meticolosa attività di unificazione e per far questo bisogna conoscere meglio l’attuale terreno del lavoro nelle fabbriche, nei cantieri, nei luoghi di lavoro in generale, affinché le proposte siano in grado di smuovere e non siano dei sonniferi o degli strumenti di promozione della delega.

Riteniamo che, oggi più che mai, sia necessario e urgente aprire una riflessione volta alla definizione di proposte concrete di lotta nell’ottica di ricreare l’essenziale unità fra i lavoratori senza la quale nessun cambiamento e miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro è pensabile. In questo senso sosteniamo che la riflessione propositiva possa prendere le mosse da quelle peggiorate condizioni di lavoro che, pur nelle differenze e nell’isolamento dei trattamenti contrattuali, ci accomunano tutti in quanto lavoratori: ad esempio l’aumento dell’orario di lavoro a cui non corrisponde un adeguato aumento del corrispettivo economico e che sempre più diminuisce il nostro tempo di vita, l’intensificazione dei ritmi di lavoro che sempre più spesso provoca infortuni e incidenti mortali, la precarietà o l’assenza dei servizi di base all’interno dei luoghi di lavoro, insomma la necessità di lottare per la soddisfazione dei nostri bisogni, come persone oltre che come lavoratori. Si tratta di proposte che, in quanto tali, andranno poi verificate e, quindi, confermate o meno, sul terreno della pratica concreta delle lotte, che, come abbiamo detto, già ci sono, ma che vanno potenziate se vogliamo non solo riconquistare ciò di cui ci stanno deprestando, ma porre le basi per una vita diversa e qualitativamente migliore.



La nuova legislazione riesce a introdurre, senza grossi problemi, forme contrattuali del tutto prive di tutele, perché propone, in modo ingannevole, i nuovi tipi di contratto come fossero provvisori e marginali, quando, in realtà, la diffusione di queste forme contrattuali non garantite sortirà come effetto di media/lunga durata quello di scardinare le garanzie dei vecchi contratti che gradualmente scompariranno perché sostituiti dai nuovi.

Ma se anche la L. 30/03 e il D.Lgs. 276/03 sono il frutto di rapporti di forza oggi sfavorevoli ai lavoratori, non crediamo si debba semplicemente “prenderne atto”, ma piuttosto considerarli come materia criticabile e modificabile su cui è possibile intervenire, facendo leva, in prima istanza, proprio sulla messa in discussione e sul ribaltamento degli attuali rapporti di forza. Per cui, diamoci da fare!

Panetteria Occupata
via Conte Rosso 20
20134 - Milano
e-mail: rossoconte@hotmail.com