



Associazione per gli Studi Internazionali
e Comparati sul Diritto del Lavoro
e sulle Relazioni Industriali

*Lavoro atipico, contrattazione
collettiva impresa artigiana*

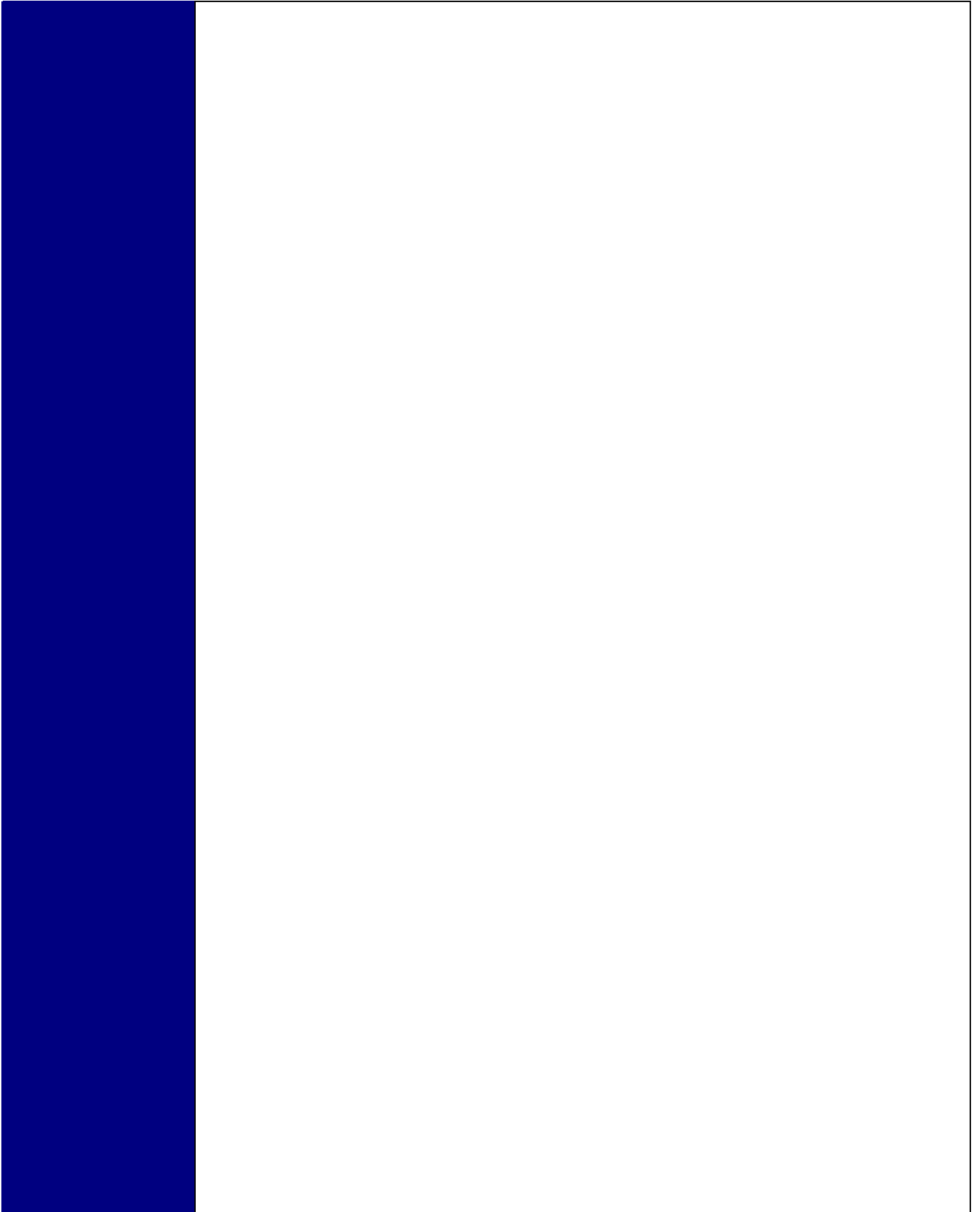
Un quadro giuridico in una prospettiva comparata
per la gestione "flessibile" del personale

A cura di
Marco Biagi

Alberto Russo
Olga Rymkevitch
Riccardo Salomone
Carlotta Serra
Michele Tiraboschi

Collana ADAPT

Modena - n. 6/2002



COLLANA ADAPT, n. 6/2002

*Collana registrata il giorno 11 novembre 2001 presso il Tribunale di Modena.
Registrazione: n.1609.*

*Stampata, in conformità alle leggi n. 62/2001, n. 47/1948 e n. 374/1939, nel
mese di giugno 2002 dal Centro Stampa dell'Università degli Studi di
Modena e Reggio Emilia.*

Direzione Scientifica: Prof. Michele Tiraboschi

Curatore della Collana : Dott. Alberto Russo

ADAPT

c/o Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Facoltà di Economia
Viale Berengario 51, 41100 Modena
Tel. 059.2056745; fax 059.2056743
e-mail: biagi@unimo.it

Lavoro atipico, contrattazione collettiva impresa artigiana

Un quadro giuridico in una prospettiva comparata
per la gestione "flessibile" del personale

A cura di
Marco Biagi

Alberto Russo
Olga Rymkevitch
Riccardo Salomone
Carlotta Serra
Michele Tiraboschi

SOMMARIO

1. Introduzione.
2. Le forme di lavoro "flessibile" in Europa: identificazione del concetto di lavoro atipico e le diverse tipologie contrattuali.
3. Il lavoro a tempo parziale: profili preliminari.
 - 3.1. La disciplina del lavoro a tempo parziale: un quadro comparato.
 - 3.2. La disciplina del lavoro a tempo parziale: le recenti modifiche alla disciplina italiana.
4. Il lavoro a termine: aspetti di diritto comparato.
 - 4.1 La disciplina del lavoro a termine in Italia: le ipotesi e gli aspetti di regolazione del rapporto.
5. Il lavoro interinale: profili ricostruttivi della disciplina italiana e comparata.
6. I contratti a contenuto "formativo": l'apprendistato.
7. L'outsourcing: gli appalti di manodopera, l'insourcing e il lavoro interinale. La subfornitura nelle attività produttive.
8. Flessibilità e gestione del tempo di lavoro.

1. Introduzione.

L'Italia è - come noto - un Paese la cui l'economia si regge sulle piccole e medie imprese. Le ragioni sono evidentemente molteplici. Per andare alla radice di questa situazione bisogna considerare anzitutto il fenomeno c.d. della "terziarizzazione" dell'economia, cioè a dire la continua riduzione dell'occupazione nel settore agricolo e in quello industriale e il contestuale aumento di addetti al settore dei servizi. In secondo luogo bisogna avere bene a mente il sempre più frequente ricorso a pratiche di "esternalizzazione" dell'attività produttiva da parte della grande impresa di stampo industriale, con una serie di pratiche che hanno decretato la fine della industria di stampo taylorista - fordista e incentivato la creazione di imprese di piccole-medie dimensioni aventi come attività principale la realizzazione di singole fasi del ciclo produttivo. A questa situazione di base si deve aggiungere quanto è invece direttamente riferibile alla peculiare realtà delle imprese artigiane, che sono spesso fortemente collegate a un mercato di "nicchia" ma sono sempre riuscite a conservare la capacità di "movimento" sul mercato sia nazionale che internazionale.

Sul piano della regolamentazione giuridica dei rapporti di lavoro la crisi della grande industria e la contestuale crescita della piccola e media impresa hanno avuto come immediata conseguenza la crisi del modello tradizionale di lavoro subordinato.

Tutti i Paesi europeo-continentali si sono progressivamente edificati attorno alla figura del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Sin dai primi interventi normativi di inizio secolo, diretti a disciplinare le modalità di incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, il «prototipo normativo» del lavoro stabile ha costituito il referente empirico della giuridificazione dei rapporti di lavoro rubando il campo ed inglobando al suo interno ogni altra manifestazione dei modi di utilizzazione del lavoro altrui. Altrettanto note sono le ragioni che hanno condotto a privilegiare il contratto di lavoro a tempo indeterminato come modello «standard» di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

Funzionale alla tutela del lavoratore dipendente, in quanto espressione della continuità dell'occupazione e conseguentemente della stabilità del reddito del lavoratore e della sua famiglia, il lavoro stabile si è rivelato altresì strumentale rispetto ai modi di produzione e organizzazione del lavoro che per lungo tempo hanno dominato nelle economie occidentali. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ha infatti

consentito di conciliare le istanze di politica del diritto di tutela del fattore lavoro con quelle, apparentemente di segno opposto, di sostegno dei metodi di produzione e di circolazione della ricchezza propri dell'economia capitalistica.

Su tali presupposti si comprende bene perché la disgregazione del tradizionale sistema produttivo non poteva non coinvolgere anche il sistema occupazionale. Se è vero infatti che la "rottura" con il tradizionale sistema occupazionale si è verificata per lo più nel settore del terziario e in particolare nel terziario avanzato ove operano infatti la maggior parte dei casi lavoratori non subordinati e precisamente collaboratori coordinati e continuativi, liberi professionisti, associati in partecipazione ecc. tuttavia il fenomeno del c.d lavoro atipico ha interessato anche il mondo delle imprese artigiane, anch'esse infatti soggette alla necessità di porre in essere forme occupazionali più flessibili e più adeguate alle esigenze derivanti dai mutamenti strutturali del mercato del lavoro.

In un contesto economico fortemente dinamico, attento alla qualità e all'innovazione dei propri prodotti e particolarmente orientato verso i mercati esteri, il mercato del lavoro locale si caratterizza soprattutto per l'alto numero di imprese e la forte preponderanza, tra queste, di quelle di piccola e media dimensione; nonché per l'elevatissimo livello d'occupazione e l'intensa apertura agli scambi con i mercati internazionali.

Si prenda del resto in considerazione, ad esempio, l'incremento dell'offerta di lavoro femminile, fenomeno che ha favorito la proliferazione di una vasta gamma di tipologie di lavoro c.d. flessibili o la vasta e complessa problematica dei rapporti di lavoro con cittadini extracomunitari. Le intersezioni con la tematica del lavoro nero o sommerso sono in quest'ambito particolarmente numerose e il campo dell'economia sommersa è del resto, come noto, dal punto di vista giuridico spesso al centro di veri e equivoci terminologici che possono poi precludere l'articolazione di strategie di intervento in chiave di contrasto, soprattutto laddove sia fondamentale acquisire il consenso delle parti sociali.

Si pensi ancora al fatto – di per sé emblematico – che in relazione ai lavoratori extracomunitari e rispetto alle caratteristiche del mercato del lavoro emiliano-romagnolo mancano attualmente chiari criteri interpretativi e linee guida a sostegno della corretta utilizzazione delle tipologie ammesse dall'ordinamento con specifico riferimento al settore industriale specie in un ambito da sempre "problematico" come quello delle piccole e medie imprese.

2. Le forme di lavoro "flessibile" in Europa: identificazione del concetto di lavoro atipico e le diverse tipologie contrattuali.

Circoscrivere il fenomeno del lavoro «flessibile» ai rapporti di lavoro dipendente non a tempo indeterminato è certamente riduttivo. Così come tecnicamente errato sarebbe ricondurre nell'area dell'«atipico» esclusivamente le prestazioni di lavoro c.d. coordinato ovvero parasubordinato, e cioè quelle prestazioni che non sono inquadrabili né negli schemi del lavoro autonomo, né in quelli del lavoro subordinato.

Parlare di lavoro atipico oggi significa prendere in considerazione le tipologie contrattuali già ampiamente assunte al dibattito sulla flessibilità degli anni Novanta, quali il lavoro interinale, i contratti a contenuto formativo ma anche volgersi a considerare quelle ipotesi che sono state oggetto di recenti interventi del legislatore come le prestazioni a orario ridotto e il lavoro a termine. Nonché le ipotesi, altamente innovative, contenute nel Disegno di legge delega sul mercato del lavoro sulle quali il dibattito è ora vivo in Parlamento (si pensi allo staff leasing, al lavoro ripartito, o ancora al lavoro ad orario ridotto che pare avviato verso una completa rivisitazione).

Quando ci riferisce alla "flessibilità" del lavoro, però, indubbiamente si pensa anche a strumenti di gestione del tempo di lavoro (regimi di orario, utilizzo del lavoro straordinario e "banca delle ore") e a strumenti che comportano l'esternalizzazione del lavoro per realizzare forme di superamento del tradizionale rapporto di lavoro dipendente, all'interno della medesima struttura aziendale.

Un quadro globale delle diverse tipologie contrattuali di lavoro "flessibile" è in ogni caso necessario specie con riguardo a quelle forme contrattuali che nel panorama europeo presentano caratteri di uniformità (o comunque tratti di "continuità" di disciplina).

3. Il lavoro a tempo parziale: profili preliminari.

Il part-time rappresenta, in maniera molto evidente e proprio con riferimento al mondo delle imprese minori due tratti caratteristici già evidenziati dell'epoca in cui ci troviamo: l'incremento

dell'offerta di lavoro femminile e la modificazione dei modi di produzione e di organizzazione del lavoro.

Con il recepimento della Direttiva CE n. 81 del 1997 la normativa in tema di part-time si è uniformata in tutti gli Stati membri.

Ma anche al di fuori del nostro Paese la regolamentazione del lavoro a tempo parziale è fonte di polemiche. I termini del confronto sono ampiamente noti. In questa sede ci si può limitare a ricordare che, in astratto, il lavoro a tempo parziale può rappresentare per entrambe le parti del rapporto di lavoro una opportunità oppure una fonte di rischi.

Per i lavoratori il part-time può costituire una opportunità nella misura in cui consenta di contemperare impegni lavorativi e responsabilità familiari, o, comunque, possa rappresentare un canale di accesso al mercato del lavoro regolare per i giovani, soprattutto laddove esso sia sapientemente combinato con politiche di sostegno a un pensionamento graduale degli anziani. In taluni casi esso può anche rappresentare una alternativa ai licenziamenti per esubero del personale (c.d. solidarietà difensiva) o comunque uno strumento per creare nuove occasioni di lavoro mediante la ripartizione tra i lavoratori delle scarse occasioni di impiego esistenti (c.d. solidarietà espansiva). Ma può anche rappresentare una fonte di svantaggi e discriminazioni rispetto alla posizione contrattuale di un lavoratore a tempo pieno comparabile, laddove comporti trattamenti retributivi e pensionistici proporzionalmente inferiori ovvero minori possibilità di crescita professionale e di carriera o anche lo svolgimento della prestazione lavorativa in orari inusuali e disagiati. Altro pericolo è quello di relegare la forza-lavoro femminile, che rappresenta la maggior proporzione della forza-lavoro a tempo parziale, in occupazioni marginali e periferiche, caratterizzate per bassa professionalità e inferiori livelli salariali rispetto a quello della popolazione lavorativa di sesso maschile.

Per le imprese il part-time può garantire quelle dosi di flessibilità necessaria per adattarsi alle fluttuazioni della domanda e adeguare l'organizzazione del lavoro all'introduzione di nuove tecnologie; nel settore del terziario, in particolare, esso rappresenta uno dei moduli contrattuali più rilevanti per le imprese che non intendano avvalersi di forza-lavoro precaria o irregolare, poco motivata e comunque esclusa dai processi formativi. E' noto peraltro che il lavoro a tempo parziale comporta una drastica riduzione dei livelli di assenteismo e consente di migliorare non solo le performance produttive, ma anche, a differenza delle altre tipologie di lavoro c.d. "atipico", i livelli di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Ma può

anche rappresentare un costo proporzionalmente maggiore del lavoro a tempo pieno, comportando talvolta anche maggiori oneri amministrativi e burocratici.

Anche per il Governo e le parti sociali il lavoro a tempo parziale può rappresentare una opportunità o un rischio. Incentivarne l'utilizzo potrebbe contribuire non solo a ridurre i livelli di disoccupazione in periodi di recessione o di c.d. job less growth (crescita senza occupazione), ma anche ampliare il tasso di partecipazione al mercato del lavoro; tasso che, come noto, è particolarmente basso nel nostro Paese, con gravi ripercussioni sul sistema complessivo del nostro welfare.

Un utilizzo distorto del part-time potrebbe concorrere a perseguire, da un lato, una politica di sotto-occupazione alimentando contestualmente, dall'altro lato, forme di lavoro irregolare e clandestino. Per il sindacato, poi, il rischio connesso alla promozione del lavoro a tempo parziale può consistere nell'ampliare la base della forza lavoro c.d. "atipica", come noto poco incline alla condivisione di un interesse collettivo e alla aggregazione sindacale.

3.1. La disciplina del lavoro a tempo parziale: un quadro comparato.

L'analisi comparata mostra come il tentativo di bilanciare i rischi e le opportunità insiti nel lavoro a tempo parziale non possa essere lasciato alle sole logiche del mercato. Le prospettive di sviluppo del lavoro a tempo parziale dipendono, in effetti, dalla cornice legale in cui esso è destinato ad operare. Gli assetti concreti della fattispecie, e conseguentemente il loro impatto sul mercato del lavoro, variano tuttavia notevolmente in funzione del livello, del grado e del tipo di regolamentazione.

Nella Direttiva n. 97/81/CE del 15 dicembre 1997, che recepisce l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale sottoscritto il 6 giugno 1997 da UNICE, CEEP e CES si ha una disciplina cornice a livello europeo, che è bene richiamare per sommi capi. Lo spirito della direttiva europea, in estrema sintesi, è quello di fornire un quadro di principi generali e di prescrizioni minime al tutela del lavoratore a tempo parziale, in modo concorrere allo "sviluppo delle possibilità di lavoro a tempo parziale su basi accettabili sia ai datori di lavoro che ai lavoratori" (considerando n. 11 della direttiva e Preambolo dell'accordo quadro). Due sono, più specificatamente, gli obiettivi perseguiti dalle parti sociali europee nella regolamentazione del lavoro a tempo parziale:

assicurare, per un verso, la soppressione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale (clausola 1, punto a); facilitare, per l'altro verso, lo sviluppo del lavoro a tempo parziale su base volontaria e contribuire a una organizzazione flessibile dell'orario di lavoro in modo da tener conto dei bisogni degli imprenditori e dei lavoratori (clausola 1, punto b).

In particolare, nella prospettiva di contemperare esigenze dei lavoratori e delle imprese, la direttiva sollecita:

- ◆ gli Stati membri, dopo avere consultato le parti sociali, a «identificare ed esaminare gli ostacoli di natura giuridica o amministrativa che possono limitare le possibilità di lavoro a tempo parziale e, se del caso, eliminarli» (art. 5, comma 1, lett. a);
- ◆ le parti sociali, nel quadro delle loro competenze e delle procedure previste dai contratti collettivi, a «identificare ed esaminare gli ostacoli che possono limitare la possibilità di lavoro a tempo parziale e, se del caso, eliminarli» (art. 5, comma 1, lett. b).

Un importante stimolo al confronto comparato, relativamente alle esperienze di regolamentazione del lavoro a tempo parziale, è offerto da una recente pubblicazione del Conseil d'Analyse économique francese su *Le temps partiel en France*. È un documento poco conosciuto e offuscato dal clamore e dalle curiosità sollevate dal dibattito sulla riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore. Ma in esso vengono indicati con precisione i temi centrali nelle prospettive di disciplina e incentivazione della fattispecie.

Proprio le peculiarità del caso francese consentono, in effetti, di comprendere con maggiore puntualità i vincoli e le opportunità legate alla regolamentazione del lavoro a tempo parziale. In un Paese come la Francia, infatti, le modeste percentuali di contratti di lavoro a tempo parziale si potrebbero a prima vista spiegare con la circostanza che la domanda di lavoro a tempo parziale è logicamente più bassa dove la durata normale dell'orario di lavoro è relativamente più breve. Lo studio condotto dal Conseil d'Analyse économique evidenzia tuttavia come nessun altro Paese destini maggiori risorse finanziarie a sostegno del lavoro a tempo parziale di quanto faccia la Francia. Questa circostanza induce a ritenere che, in un quadro di tutela del lavoro a tempo parziale in linea con le indicazioni della Direttiva n. 97/81/CE, gli incentivi di natura economica non siano di per sé sufficienti a

garantire un consistente sviluppo del lavoro a tempo parziale. Pari importanza assumo anche gli incentivi di natura normativa. Inoltre, anche gli stessi incentivi di natura economica non devono risultare neutralizzati da una loro eccessiva inflazione, ma piuttosto devono essere utilizzati al fine di incidere realmente sulle scelte dei datori di lavoro e dei lavoratori, nonché sulla qualità dei lavori creati.

L'esperienza comparata conferma dunque un dato sostanzialmente valido anche per l'Italia: l'adozione di specifici programmi di incentivazione economica del lavoro a tempo parziale non pare di per sé idonea promuovere una effettiva diffusione della fattispecie. In effetti, i soli incentivi economici, oltre a dover superare la prova di compatibilità con la normativa comunitaria in materia di aiuti all'occupazione sono raramente sufficienti a incidere sulle convenienze economiche delle imprese circa gli assetti organizzativi del lavoro e della produzione. Il più delle volte, poi, gli imprenditori che si avvalgono dei finanziamenti pubblici avrebbero in ogni caso proceduto alla assunzione a tempo parziale anche in assenza dell'incentivo economico o, comunque, non esitano a modificare la modulazione dei tempi di lavoro non appena usufruito del finanziamento. In altri termini, l'incentivo normativo non rappresenta un elemento tale da incidere sulle assunzioni a tempo parziale in presenza di disincentivi di natura normativa che aumentano indirettamente i costi e gli oneri.

Degno di essere ricordato il caso dei Paesi Bassi, dove l'incentivazione dell'utilizzo del lavoro a tempo parziale è stata promossa essenzialmente sul piano normativo, mediante l'attribuzione al lavoratore di un vero e proprio diritto di scelta circa l'orario di lavoro. Già con l'Accordo bipartito del 1993, che molto ha inciso sulla contrattazione collettiva aziendale, l'ordinamento olandese ha introdotto il principio del diritto del lavoratore di richiedere il passaggio da full time a part time, a meno che non fossero esistite giustificate ragioni aziendali. Forte anche dell'appoggio sindacale, che promuove campagne di informazione soprattutto per convincere le imprese, questa prima opzione ha condotto in poco tempo a un notevole incremento del lavoro a tempo parziale in Olanda.

Più recentemente, con la Legge 26 ottobre 1999, è stato riconosciuto ai lavoratori con almeno un anno di servizio, assunti in imprese con più di dieci lavoratori, il diritto di richiedere che l'orario di lavoro sia aumentato o diminuito, fermo restando il diritto del datore di lavoro di opporsi ma solo sulla base di serie ragioni oggettive. Il datore può formulare una controproposta

che meglio si adeguino alle sue esigenze organizzative gestionali. In questo caso, il lavoratore deve essere ragionevole e corretto nel cercare di venire incontro alle esigenze datoriali. Il datore di lavoro può per esempio rifiutare una riduzione dell'orario di lavoro per questioni inerenti alla tutela della sicurezza e della salute ovvero per questioni tecnico-organizzative. Così come può rifiutare un aumento di ore per questioni finanziarie o per la mancanza di lavoro tale da giustificare un incremento del numero di ore.

Anche altri Paesi si sono mossi nella prospettiva di incidere realmente sulle convenienze e sulle scelte dei lavoratori. L'Austria ha introdotto un diritto al part-time per tutti gli impiegati pubblici finché i figli non raggiungano l'età scolare. La Germania ha innalzato a 50 il numero massimo di dipendenti affinché le piccole imprese possano sostituire dipendenti assenti per diverse ragioni, con disoccupati assunti a tempo parziale, senza peraltro alcun limite nell'assegnazione delle mansioni.

Nel Regno Unito, dove per tradizione giuridica questa forma di lavoro non ha nulla di "atipico" ed è fondamentalmente regolata da accordi individuali tra le parti, si sta predisponendo un regolamento ministeriale per precisare il principio di parità di trattamento sancito dalla direttiva comunitaria. Così in futuro i part-timers godranno degli stessi diritti di chi lavora a tempo pieno in tema di retribuzione, di trattamento pensionistico e di ferie, secondo un criterio di proporzionalità. Comunque, il legislatore inglese lascerà questa forma di lavoro fluire liberamente in una logica solo negoziale.

In Germania in particolare la legge è stata approvata dal Parlamento il 16 novembre 2000. La nuova legislazione si segnala per varie ragioni. Essa contiene, in primo luogo, una definizione di "lavoratore a tempo parziale" e di "lavoratore a tempo pieno comparabile" in linea con la Direttiva europea n. 97/81/CE.

L'apparato normativo è volto a potenziare il principio di non discriminazione tra lavoratore a tempo parziale e lavoratore a tempo pieno comparabile, formalmente sancito già dalla legge del 1985, fermo restando il riconoscimento di ragioni tecniche che giustificano un diverso trattamento. Nel provvedimento è contenuta poi la previsione concernente il riconoscimento a favore del lavoratore con una anzianità di servizio in azienda pari a sei mesi di ridurre l'orario di lavoro settimanale, a meno che non sussistano motivate ragioni aziendali. Tale previsione trova tuttavia applicazione soltanto alle imprese con più di 15 dipendenti. Vi è poi una specifica disposizione che prevede il

diritto dei lavoratori a tempo parziale di partecipare a tirocini e corsi di perfezionamento professionale e una disciplina alquanto flessibile del lavoro a chiamata subordinata ad un periodo di preavviso di 14 giorni. Questo proposito infatti bisogna ricordare che la disciplina tedesca prevede che il datore di lavoro e il lavoratore possano concordare che quest'ultimo esegua la propria prestazione di lavoro a seconda del volume di lavoro (c.d. lavoro a chiamata o richiesta).

L'accordo deve stabilire una certa durata dell'orario lavorativo settimanale e giornaliero. Nel caso che non si sia stabilita la durata dell'orario lavorativo settimanale, viene applicato un orario lavorativo settimanale minimo pari a dieci ore. Nel caso che non si sia stabilito un orario lavorativo giornaliero, il datore di lavoro deve fare valere la prestazione lavorativa del dipendente calcolando come minimo tre ore consecutive.

Il lavoratore è tenuto a eseguire una prestazione di lavoro, se il datore di lavoro gli comunica la situazione del suo orario lavorativo con minimo quattro giorni di anticipo. La contrattazione collettiva può introdurre deroghe a favore del lavoratore al regime legale del lavoro a chiamata. Al di fuori dell'ambito di applicazione dei contratti collettivi, i datori di lavoro e i lavoratori non vincolati da un contratto collettivo di questo genere, possono concordare in via negoziale la disciplina del lavoro a chiamata. La Germania conosce anche una disciplina specifica del lavoro ripartito (job sharing), inteso alla stregua di una specie del lavoro a tempo parziale, diversamente dall'opzione accolta in Italia dalla circolare del Ministero del lavoro 7 aprile 1998, n. 43.

Nel Regno Unito non esistono limiti né in relazione alla possibilità di variare la ripartizione della durata della prestazione lavorativa né in relazione alla possibilità di richiedere lavoro supplementare. E' anzi proprio quest'ultima una delle ipotesi in cui è possibile introdurre una deroga al principio di parità di trattamento tra lavoratore a tempo parziale e lavoratore a tempo pieno comparabile. Con riferimento al lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro a tempo parziale, la regulation 5 (4) del 2000 prescrive infatti che un lavoratore a tempo parziale che riceve una retribuzione per lavoro effettuato oltre il normale orario di lavoro inferiore a quella percepita (o che avrebbe potuto percepire) un comparabile full-time worker non è considerata, per questa unica ragione, trattamento discriminatorio, se la somma risultante fra il normale orario di lavoro e lo straordinario prestato non superi l'orario di lavoro ordinario del lavoratore a tempo pieno comparabile. In questo modo viene introdotta una

rilevante eccezione alla regola generale in base alla quale non è consentito un trattamento meno favorevole del lavoratore a tempo parziale, se non nel caso in cui questo sia giustificato da ragioni oggettive. Nel caso del lavoro supplementare, infatti, non ha rilevanza alcuna l'esistenza di giustificazioni obiettive della corresponsione di una paga inferiore per le ore effettuate. L'unico elemento che deve essere preso in considerazione è il superamento del monte ore corrispondente a quello normale del lavoratore a tempo pieno comparabile (senza ore di straordinario o periodi di assenza dal lavoro). Solo nel caso in cui questo sia superato, il lavoratore a tempo parziale ha diritto a ricevere una paga oraria corrispondente a quella ricevuta come straordinario dal un lavoratore full-time comparabile. Per tutte le ore aggiuntive prestate sino al raggiungimento di tale limite, invece, il lavoratore a tempo parziale può essere retribuito legittimamente in misura inferiore, senza che ciò costituisca trattamento discriminatorio. Restano, in ogni caso, impregiudicati gli eventuali diritti acquisiti dal lavoratore a tempo parziale a titolo di indennità, quali ad esempio quelle per lavoro festivo o domenicale.

3.2. La disciplina del lavoro a tempo parziale: le recenti modifiche alla disciplina italiana.

In Italia la Direttiva sul lavoro a tempo parziale è stata recepita dal D. Lgs. 20 febbraio 2000, n. 61, e poi dal D. Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100, che ha apportato alcune significative "correzioni" alla disciplina originaria.

Nella versione originaria del D. Lgs. 20 febbraio 2000, n. 61 la possibilità di prevedere una forma di lavoro a tempo parziale di tipo misto, come risultante della combinazione delle modalità di part-time orizzontale e verticale, era consentita esclusivamente ai contratti collettivi di riferimento, specificatamente individuati dall'articolo 1, comma 3, del decreto (e cioè ai contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, ai contratti collettivi territoriali stipulati dai medesimi sindacati ed ai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali con l'assistenza dei sindacati che hanno negoziato e sottoscritto il contratto collettivo nazionale applicato).

Ora con la nuova disciplina viene pertanto eliminata la funzione c.d. «autorizzatoria» da parte della contrattazione collettiva, e si include espressamente il lavoro a tempo parziale di tipo misto

nell'elenco delle forme legittime di cui all'articolo 1, comma 2, del D. Lgs. 20 febbraio 2000, n. 61. Viene poi sancita espressamente la possibilità dei sopra menzionati contratti collettivi di riferimento (con l'aggiunta dei contratti collettivi stipulati con le rappresentanze sindacali unitarie) di determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto a tempo parziale misto.

Le novità di maggior rilievo del Decreto n. 100/2001 riguardano la disciplina del lavoro supplementare.

Viene abolita l'originaria impossibilità per la contrattazione collettiva di livello aziendale o territoriale di superare il numero di ore di lavoro supplementare stabilite dal contratto collettivo nazionale. Ciò permetterà di "liberare" tutte le potenzialità della contrattazione collettiva, consentendo di introdurre specifiche discipline che tengano conto delle peculiarità della singola azienda e della loro collocazione territoriale, in piena conformità, del resto, con le recenti tendenze rilevabili su scala europea verso un sistema di contrattazione decentrato.

Dalla modifica del sistema sanzionatorio previsto in caso di ore di lavoro supplementare svolte in misura eccedente a quelle consentite proviene poi un rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva.

Se alla stregua della disciplina previgente il superamento dei limiti al ricorso al lavoro supplementare comportava l'applicazione di una maggiorazione del 50 per cento sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, consentendosi alla contrattazione collettiva solamente di elevare la misura di tale maggiorazione, con il D. Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100, il sistema risulta completamente ribaltato. E' direttamente l'autonomia collettiva che, ora, individua la quantità della maggiorazione retributiva, mentre la maggiorazione legale del 50 per cento assume puramente valore sussidiario, operando esclusivamente in assenza di contratto collettivo.

Viene dunque meno un rilevante elemento di disincentivazione all'utilizzo del contratto lavoro a tempo parziale. Occorre infatti ricordare che le maggiori critiche al D. Lgs. 20 febbraio 2000, n. 61, avevano avuto per oggetto proprio l'eccessiva maggiorazione retributiva individuata dal legislatore, in particolare nella misura in cui non si consentiva all'autonomia collettiva di diminuirla. Occorre tuttavia rilevare che il mantenimento della maggiorazione legale del 50 per cento in assenza di contratto collettivo influirà sicuramente sulle logiche di mercato, attribuendo cioè ai sindacati dei lavoratori un rilevante

potere contrattuale che dovrebbe impedire che si creino situazioni di abuso.

Il D. Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100, è poi intervenuto anche a modificare la disciplina delle c.d. clausole elastiche, e cioè i limiti alla possibilità per il datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa che erano state disciplinate per la prima volta dal Decreto Legislativo n. 61/2000.

Più che di modifica, peraltro, è forse più corretto parlare di integrazione, o meglio ancora di semplice individuazione di un ulteriore livello normativo di flessibilità nella distribuzione dell'orario. La struttura base della originaria disciplina viene, infatti, integralmente mantenuta. Ciò, non solo con riferimento alle disposizioni relative alla necessità del consenso scritto del lavoratore, ma anche con riferimento al principio secondo cui la richiesta di prestazioni elastiche da parte del datore di lavoro, nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva, comporta a favore del prestatore un preavviso di almeno dieci giorni nonché il diritto a una maggiorazione retributiva. A questa regolamentazione delle clausole elastiche, il D. Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100, sovrappone tuttavia una ulteriore — e in un certo senso più flessibile — disciplina. Si dispone, infatti, che i contratti collettivi di riferimento di cui all'articolo 1, comma 3 «possono prevedere una durata del preavviso inferiore a 10 giorni, ma comunque, non inferiore a 48 ore». Si stabilisce inoltre che, in questi casi, i contratti collettivi «possono prevedere maggiorazioni stabilendone forme, criteri e modalità».

Ferme restando le ragioni della possibile denuncia della clausola elastica da parte del lavoratore che la ha sottoscritta, affinché sia possibile la denuncia motivata dalla necessità di attendere ad altra attività lavorativa, il D. Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100, prevede infine che i contratti collettivi di riferimento possano stabilire che sia decorso dalla data di stipulazione della clausola un periodo superiore ai 5 mesi, stabilendo la corresponsione di una indennità.

4. Il lavoro a termine: aspetti di diritto comparato.

In modo analogo al lavoro a tempo parziale, anche per il lavoro a termine è stata emanata una Direttiva (Direttiva 99/70/CE), ma allo stato attuale solo Germania, Spagna e Italia hanno provveduto a trasporla all'interno del proprio ordinamento.

In Italia il Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368, con cui si recepisce nel nostro ordinamento la Direttiva n. 99/70/CE,

contiene una riforma complessiva della disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato; riforma che travolge, abrogandola, tutta la normativa previgente. In ogni caso l'Italia fino alla recente riforma presentava in questa materia una caratteristica a tutti i Paesi europeo-continentali. Ritenuta impraticabile ogni ipotesi di pura e semplice deregolamentazione, la revisione della disciplina in tema di lavoro a tempo determinato non è avvenuta mediante un intervento di riequilibrio degli assetti complessivi del diritto del lavoro, ma in modo strisciante, attraverso un processo di parziale e progressiva modificazione di un quadro legale fortemente limitativo delle ipotesi di legittima apposizione del termine.

Se si prescinde infatti da Paesi come il Regno Unito, l'Irlanda e la Danimarca, tradizionalmente caratterizzati per l'assenza di particolari limitazioni nell'accesso a prestazioni di lavoro temporaneo, l'utilizzazione del lavoro a termine (e del lavoro atipico in generale) in funzione di promozione della occupazione è avvenuto in forme poco o nulla trasparenti, per il tramite di successive deroghe ed eccezioni rispetto a un impianto normativo espressamente volto a qualificare – pur nella difformità delle tecniche normative di volta in volta utilizzate – il contratto a tempo determinato alla stregua di una ipotesi meramente eccezionale e subalterna rispetto al contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Si pensi, tra i numerosi provvedimenti adottati dai legislatori europei a partire dall'inizio degli anni Ottanta, a quelle normative che ammettono prestazioni di lavoro temporaneo prive di una giustificazione oggettiva, limitandosi a individuare un limite massimo alla durata del rapporto di lavoro. In Svezia, per esempio, una legge del 1996 ha introdotto una nuova ipotesi di lavoro a termine c.d. a causale per una durata che non può essere inferiore a un mese, la cui utilizzazione è limitata a un massimo di dodici mesi (e in taluni casi diciotto) nell'arco di un periodo complessivo di tre anni. Una disposizione per certi versi analoga era prevista dalla legislazione tedesca del 1985 in materia di promozione della occupazione: inizialmente stabilita per un periodo iniziale di cinque anni, questa disposizione è stata poi più volte reiterata sino a venire sostanzialmente riconfermata, in via definitiva, dalla legge del 16 novembre 2000, che consente – nel contesto di un nuovo quadro legale orientato sul principio, seppure temperato, della causalità delle ipotesi di lavoro a termine – la stipulazione di contratto a tempo determinato senza la presenza di una «ragione tecnica», così come specificata dal § 14 della legge, nei casi di prima assunzione.

E si pensi anche alla progressiva diffusione di moduli contrattuali di formazione alternata al lavoro, rispetto ai quali l'obbligo formativo ha spesso avuto scarsa o nessuna rilevanza, o anche al modello del contratto a termine di tipo soggettivo, previsto dalla legislazione italiana con riferimento alla assunzione di lavoratori in mobilità per una durata non superiore a dodici mesi, nonché dalla legislazione spagnola ai fini di fomento dell'empleo e, più recentemente, dalla legislazione tedesca con riferimento a lavoratori con più di 58 anni di età.

Solo raramente il superamento dei vincoli di legge alla possibilità di stipulare contratti a termine è avvenuto mediante il rinvio ai sindacati maggiormente rappresentativi (come Italia e, almeno in parte, in Portogallo, secondo una particolare tecnica di devoluzione di determinate competenze normative dalla legge al contratto collettivo volta ad assecondare le peculiarità di ciascun settore produttivo e/o azienda, e comunque con il vincolo della indicazione di determinate limitazioni quantitative rispetto al totale della forza-lavoro che può essere impiegata in azienda mediante questi contratti (oltre che in Italia, con la legge del 1987, una soluzione analoga è stata adottata anche in Spagna, a partire da una legge del 1982, seppure in assenza di una contestuale devoluzione di competenze normative alla contrattazione collettiva).

Se in Italia è stato ora abrogato anche formalmente il disposto di cui all'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, 230 secondo cui «il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato», mentre in Germania, è stata ampliata la legittimità di contratti a tempo determinato privi di giustificazione oggettiva, che trovano ora applicazione non soltanto per le ipotesi di prima assunzione ma anche nei casi di assunzione di lavoratori con più di cinquantotto anni di età. Solo in Portogallo, al momento, il processo recezione della direttiva ha condotto, invero non senza sorprese tra i commentatori, a una significativa restrizione dei casi di legittima apposizione del termine.

Non è peraltro mera curiosità comparatistica notare che proprio in sede di trasposizione della direttiva comunitaria l'ordinamento tedesco sia passato da un regime di legittimazione della apposizione del termine imperniato su una clausola generale - quella della «giustificazione oggettiva» - a una tipizzazione di dettaglio delle ipotesi che integrano la fattispecie legale, incentrata sul concetto di «ragione tecnica», seppure drasticamente temperata dalla previsione di ipotesi di assunzioni a termine di tipo acausale (prima assunzione) e di tipo soggettivo (assunzione di ultra cinquantottenni). Il contrario di quanto

avvenuto nel nostro Paese, a dimostrazione della ampia libertà lasciata dalla direttiva ai legislatori nazionali nella regolamentazione del lavoro a termine.

La definizione del regime di tutela del lavoro a tempo determinato nei diversi Paesi d'Europa è come detto molto varia. In alcuni Paesi l'ammissibilità del lavoro a termine è limitata a ipotesi tassative, in altri invece non vi è alcuna limitazione. In Francia il lavoro a termine è ammesso soltanto per esigenze di carattere temporaneo indicate dal legislatore e non può in ogni caso avere per oggetto lo svolgimento in via continuativa di una attività normale e permanente dell'impresa.

Le ipotesi principali previste dalla legge sono:

- ◆ sostituzione di lavoratore assente (maternità, malattia, ferie, servizio militare, etc.), salvo il caso dell'assenza per motivo di sciopero.
- ◆ incremento temporaneo di attività (esecuzione di una attività occasionale, precisamente definita e a carattere temporaneo; attività da eseguire con urgenza al fine di prevenire pericolosi incidenti; svolgimento attività straordinaria derivante da una commessa eccezionale destinata all'esportazione).
- ◆ attività a carattere temporaneo (attività stagionali; altre attività indicate dal Ministero del lavoro per cui non si è soliti ricorrere al contratto a tempo indeterminato, quali quelle caratterizzanti i settori della ristorazione o dell'istruzione).

Altre ipotesi legittime riguardano:

- ◆ categorie svantaggiate e cioè giovani con una qualifica, persone over 50, donne con figli, ecc.
- ◆ contratti incentivati di inserimento professionale.

Vi è in ogni caso divieto di apporre un termine al contratto se la causale consiste nella sostituzione di lavoratori in sciopero o nell'esecuzione di lavori particolarmente pericolosi (direttiva n. 383/1991/CE). Un divieto di apposizione di un termine vi è infine nei sei mesi successivi a un licenziamento per motivi economici. Rispetto alla legislazione vigente occorre evidenziare che le causali tipizzate dal legislatore sono assolutamente inderogabili:

l'autonomia collettiva non può introdurre nuove ipotesi di legittima apposizione del termine. L'autonomia collettiva può unicamente stabilire condizioni più favorevoli per il lavoratore a termine. Significativo è infine il regime delle proroghe e dei rinnovi. In quest'ambito la legislazione si caratterizza per una disciplina spiccatamente antifrodatoria. Si prevede, in particolare, che la possibilità di rinnovo sia limitata ad una sola volta e comunque che il rapporto nella sua interezza sia compreso nel limite "esterno" di 18 mesi.

In Germania il contratto di lavoro a tempo determinato è legittimo se giustificato da ragioni tecniche, indicate dal legislatore. In particolare per la legge una ragione tecnica è tale se:

- ◆ l'azienda ha bisogno solo temporaneamente di una prestazione di lavoro
- ◆ il contratto a termine viene stipulato dopo un tirocinio o un percorso di studio (inserimento nel mercato del lavoro)
- ◆ il lavoratore viene assunto per sostituire un altro dipendente
- ◆ la particolare natura della prestazione di lavoro giustifica l'apposizione del termine
- ◆ il contratto a termine viene applicato per un periodo di prova
- ◆ i motivi inerenti alla persona stessa del lavoratore giustificano il contratto a termine

La regola della presenza di una ragione tecnica viene meno:

- ◆ con riferimento a lavoratori con più di 58 anni, a meno che il lavoratore over 58 non sia stato precedentemente assunto a tempo indeterminato dallo stesso datore di lavoro
- ◆ in caso di nuove assunzioni. Il lavoro a termine ha però in questo caso una durata massima di due anni (rinnovi compresi).

4.1 La disciplina del lavoro a termine in Italia: le ipotesi e gli aspetti di regolazione del rapporto.

La nuova disciplina sul lavoro a tempo determinato definisce in termini del tutto innovativi i principi generali e i requisiti minimi per

la stipulazione di contratti a termine, semplificando e razionalizzando il quadro normativo. Rispetto alla disciplina previgente, l'impostazione accolta dal decreto è notevolmente diversa. Anziché affermare che le assunzioni a termine sono vietate, tranne in alcuni casi tassativi indicati dalla legge e/o dai contratti collettivi, si opta per una formula del tutto nuova: il datore di lavoro può assumere dei dipendenti con contratti a scadenza prefissata, pur dovendo fornire contestualmente e in forma scritta le «ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo» (art. 1).

Il contratto a termine, conseguentemente non viene più configurato come una eccezione rispetto al tradizionale contratto a tempo indeterminato. Adesso, infatti, con questo decreto, i due tipi di contratto hanno un identico status giuridico.

Peraltro, in conformità alla direttiva comunitaria sono indicati i casi nei quali non è invece ammesso il ricorso al contratto a termine (artt. 1 e 3). In particolare è vietato apporre un termine al contratto di lavoro:

- ◆ per sostituire lavoratori in sciopero;
- ◆ salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- ◆ presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- ◆ da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

Disciplinate anche le possibilità di proroga del contratto (se non è superiore ai tre anni) e di successione di contratti diversi. Il nodo

della trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato è affrontato dall'articolo 5 che fissa le regole in cui si passa dall'uno all'altra contratto. In particolare si dispone che:

- ◆ Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'art. 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.
- ◆ Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
- ◆ Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'art. 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
- ◆ Quando si tratti di due assunzioni successive a termine - intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità - il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

Allegato

Schede comparate sul lavoro a termine in Italia e nei principali Paesi europei

1. MOTIVI DEL RICORSO AL TERMINE

PROPOSTA DI DIRETTIVA DEL 19.05.1982	<p><u>Ammissibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- temporanea riduzione di organico- sovraccarico temporaneo o eccezionale di attività o attività stagionali- esecuzione di una mansione sporadica ben definita e non permanente- contratti giustificati dalla natura particolare del lavoro e in cui è consuetudine costante non ricorrere ad un contratto di lavoro a tempo indeterminato- il lancio di una nuova attività, la cui durata non può essere prevista <p><u>Divieti:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- non previsti
PROPOSTA DI DIRETTIVA DEL 26.6.1990	<p><u>Ammissibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- non sono previsti casi di ammissibilità ma si chiarisce che la direttiva riguarda i rapporti di lavoro a tempo determinato, incluso il lavoro stagionale, stabilito da condizioni oggettive quali: una data specifica, il completamento di un dato lavoro o il verificarsi di un evento particolare <p><u>Divieti:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- non previsti
DIRETTIVA CE N. 90/70/CE	<p><u>Ammissibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- non sono previste causali specifiche per la stipulazione del primo contratto a tempo determinato <p><u>Divieti:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- non previsti
FRANCIA	<p><u>Ammissibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- esigenze di carattere temporaneo indicate dal legislatore- non può in ogni caso avere per oggetto lo svolgimento in via continuativa di una attività normale e permanente dell'impresa <p><u>Ipotesi principali:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- sostituzione di lavoratore assente (maternità, malattia, ferie, servizio militare, etc.), salvo il caso dell'assenza per motivo di sciopero- incremento temporaneo di attività (esecuzione di una attività occasionale, precisamente definita e a carattere temporaneo; attività da eseguire con urgenza al fine di prevenire pericolosi incidenti; svolgimento attività straordinaria derivante da una commessa eccezionale destinata all'esportazione)- attività a carattere temporaneo (attività stagionali; altre attività indicate dal Ministero del lavoro per cui non si è soliti ricorrere al contratto a tempo indeterminato, quali quelle caratterizzanti i settori della ristorazione o dell'istruzione) <p><u>Altre ipotesi:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- categorie svantaggiate: giovani con una qualifica, persone over 50, donne con figli, ecc.- contratti incentivati di inserimento professionale <p><u>Divieti:</u></p>

	<ul style="list-style-type: none"> - sostituzione di lavoratori in sciopero - esecuzione di lavori particolarmente pericolosi (direttiva n. 383/1991/CE) - nei sei mesi successivi a un licenziamento per motivi economici <p><u>Ruolo della contrattazione collettiva:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - le causali tipizzate dal legislatore sono assolutamente inderogabili: l'autonomia collettiva non può introdurre nuove ipotesi di legittima apposizione del termine - l'autonomia collettiva può unicamente stabilire condizioni più favorevoli per il lavoratore a termine
GERMANIA	<p><u>Ammissibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ragioni tecniche indicate dal legislatore <p><u>Ipotesi principali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - l'azienda ha bisogno solo temporaneamente di una prestazione di lavoro - il contratto a termine viene stipulato dopo un tirocinio o un percorso di studio (inserimento nel mercato del lavoro) - sostituzione di lavoratore assente - particolare natura della prestazione di lavoro che giustifica il termine - per un periodo di prova - per ragioni inerenti alla persona che giustificano il termine <p><u>Altre ipotesi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - prestazioni temporanee finanziate dallo Stato nell'ambito di programmi di <i>job creation</i> (soprattutto per le regioni della Germania dell'Est) <p><u>Deroghe</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - la regola della presenza di una ragione tecnica viene meno con riferimento a lavoratori con più di 58 anni, a meno che il lavoratore over 58 non sia stato precedentemente assunto a tempo indeterminato dallo stesso datore di lavoro - per le nuove assunzioni è possibile la stipulazione di un contratto a termine per una durata massima di due anni (rinnovi compresi) anche in assenza di una ragione tecnica <p><u>Ruolo della contrattazione collettiva:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - con il contratto collettivo si possono stabilire il numero massimo di proroghe oppure la durata massima del termine nella <i>sola</i> ipotesi di assunzione a termine per nuove assunzioni posto che, in questo caso, l'assunzione a termine è completamente liberalizzata dal legislatore
ITALIA: DISCIPLINA PREVIGENTE	<p><u>Ammissibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - la legge indica in modo tassativo i casi in cui è ammissibile l'apposizione del termine - per l'apposizione del termine si richiede in ogni caso la specialità del rapporto. <p><u>Ipotesi principali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - speciale natura stagionale dell'attività lavorativa - luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempreché nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione - per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario e occasionale - per le lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda - nelle assunzioni di personale riferite e specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi - quando l'assunzione venga effettuata da aziende di trasporto aereo e da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci <p><u>Altre ipotesi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - è possibile l'assunzione a termine di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, per una durata contrattuale, tuttavia, non superiore a 12 mesi <p><u>Ruolo della contrattazione collettiva:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ai contratti collettivi stipulati con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale è consentito

	<p>individuare nuove ipotesi di legittima apposizione del termine. Ai contratti collettivi è attribuito anche il compito di stabilire il numero in percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato</p>
<p>ITALIA: D.LGS. N. 368/2001</p>	<p><u>Ammissibilità:</u> semplicemente per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo</p> <p><u>Altre ipotesi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - assunzioni ex legge n. 223/1991 - assunzioni ex legge n. 53/2000 (Anticipazione per i casi di astensione obbligatoria o facoltativa e sgravi contributivi) - assunzioni ex articolo 75 della Finanziaria 2000 (anziani con requisiti per il pensionamento che ne posticipino l'accesso) <p><u>Divieti:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - sostituzione di lavoratori in sciopero - esecuzione di lavori particolarmente pericolosi (direttiva n. 383/1991/CE) - nei sei mesi successivi a un licenziamento collettivo che riguardasse lavoratori adibiti a mansioni dello stesso tipo, o a sospensioni riconducibili a CIGS - da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ex articolo 4 del D. Lgs. n. 626/1994 <p><u>Esclusioni:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Rapporti agricoli. - Rapporti nel turismo e servizi (non superiori a 3 giorni); Personale volante. - Dirigenti (si può stipulare un contratto a termine non superiore a 5 anni e il dirigente può recedere dopo 3 con preavviso); si applicano ai rapporti con i dirigenti comunque la non discriminazione e i criteri di computo – articolo 6 e 8 del Decreto. - Rapporti con aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli
<p>OLANDA</p>	<p><u>Ammissibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - non esiste un principio di tassatività, né particolari limitazioni nel ricorso al lavoro a termine (se non quelle contenute nei contratti collettivi)
<p>SPAGNA</p>	<p><u>Ammissibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - incrementi di attività - sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto - compimento di un'opera specifica <p><u>Ipotesi principali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>assunzione di un lavoratore a tempo determinato finalizzata alla sostituzione di un lavoratore assente per ferie</i> - <i>inserimento di un lavoratore disabile: si può ricorrere al contratto a termine senza alcuna giustificazione e per qualsiasi tipo di lavoro</i> - <i>inserimento di un lavoratore disoccupato: il ricorso al termine è giustificato solo per lo svolgimento di particolari attività o servizi di pubblica utilità, stipulati nell'ambito di precisi programmi per la promozione dell'occupazione</i> <p><u>Attività stagionali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - non rientrano fra le ipotesi di ricorso al termine. Per queste ultime si prevede un contratto di lavoro per prestazioni lavorative specifiche e periodiche aventi carattere discontinuo rientranti nel normale livello di attività dell'impresa (c.d. lavoro discontinuo a tempo indeterminato). Si tratta, pertanto, di un contratto a tempo indeterminato che subisce una interruzione in quei periodi dell'anno in cui non è previsto lo svolgimento di alcuna attività <p><u>Ruolo contrattazione collettiva:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - la contrattazione collettiva può specificare le ipotesi fissate dalla legge. Per esempio, in caso di assunzione per il compimento di un'opera specifica, la contrattazione collettiva precisa i compiti che, essendo caratterizzati da un certo

	grado di autonomia rispetto alle normali attività che caratterizzano l'azienda, possono legittimamente essere inseriti all'interno della categoria in questione
REGNO UNITO	<u>Ammissibilità:</u> - non esiste un principio di tassatività, né esistono particolari limitazioni nel ricorso al lavoro a termine
2. DURATA MASSIMA LEGALE	
PROPOSTA DI DIRETTIVA DEL 30.04.1982	- non è stabilita alcuna durata massima legale. E' richiesta la fissazione di una durata per iscritto
PROPOSTA DI DIRETTIVA DEL 26.6.1990	- non è stabilita alcuna durata massima legale se non nel caso per i rapporti di durata inferiore ai 12 mesi per i quali si prevede che, compreso il rinnovo, non possano essere superati i 36 mesi.
DIRETTIVA 90/70/CE	- non è stabilita alcuna durata massima legale. E' richiesta la fissazione di una durata massima soltanto in assenza di norme sulle ragioni oggettive per i rinnovi e sul numero dei rinnovi stessi
FRANCIA	- 18 mesi, inclusi i rinnovi <u>Deroghe:</u> - durata di <i>nove mesi</i> : copertura del periodo necessario all'inserimento in azienda di un lavoratore a tempo indeterminato, che assuma la posizione momentaneamente ricoperta dal lavoratore a termine; svolgimento di attività urgenti finalizzate a prevenire situazioni di pericolo - <i>durata implicitamente determinata</i> : contratti a termine stipulati per sostituire un lavoratore assente e quelli in cui il termine è implicitamente determinato dalla natura dell'attività (lavoro stagionale, occupazioni in settori specifici, copertura del periodo necessario all'ingresso di un lavoratore assunto a tempo indeterminato, ecc.) - durata di <i>ventiquattro mesi</i> : lavoro è svolto all'estero; aumento del volume di attività dovuto ad un ordine destinato all'esportazione; sostituzione di lavoratore in procinto di lasciare l'azienda prima, che si verifichi un licenziamento collettivo
GERMANIA	- non esistono limiti massimi, se non per le ipotesi di nuova assunzione (due anni, comprese le proroghe).
ITALIA: DISCIPLINA PREVIGENTE	- varia a seconda del motivo per cui si è ricorsi al contratto a termine
ITALIA: D.LGS. N. 368/2001	- non è prevista una durata massima. La proroga però può essere ammessa soltanto per contratti inferiori a tre anni e la durata complessiva (primo contratto + eventuale proroga) non può comunque superare il limite dei 3 anni.
OLANDA	- tre anni, compresi i rinnovi
SPAGNA	- varia a seconda del motivo per cui si è ricorsi al contratto a termine. Ad esempio, in caso di assunzione a termine per far fronte ad un aumento dei carichi di lavoro la durata non può eccedere i <i>sei mesi</i> e deve essere contenuta nei dodici mesi successivi rispetto al momento in cui tale aumento si è verificato. Tuttavia, la contrattazione collettiva può aumentare tale "periodo di riferimento" fino a <i>diciotto mesi</i> . In ogni caso, la durata del contratto non può eccedere i tre quarti del relativo "periodo di riferimento" suddetto - nel caso di assunzione di lavoratori disabili, la durata non può essere inferiore a dodici mesi né superiore a tre anni

REGNO UNITO	- non esistono limiti legali
3. TETTI MASSIMI	
PROPOSTA DI DIRETTIVA DEL 30.04.1982	- non sono previsti
PROPOSTA DI DIRETTIVA DEL 26.6.1990	- non sono previsti
DIRETTIVA 90/70/CE	- non sono previsti
FRANCIA	- non esistono previsioni legali che impongono (direttamente o indirettamente, tramite rinvio alla contrattazione collettiva), la fissazione di tetti massimi al ricorso al lavoro a termine
GERMANIA	- non esistono previsioni legali che impongono (direttamente o indirettamente, tramite rinvio alla contrattazione collettiva), la fissazione di tetti massimi al ricorso al lavoro a termine
ITALIA: DISCIPLINA PREVIGENTE	- la legge dispone che i contratti collettivi, laddove introducano ipotesi nuove e ulteriori rispetto a quelle individuate dal legislatore, devono contestualmente indicare le percentuali massime di contratti a termine stipulabili
ITALIA: D.LGS. N. 368/2001	- la legge dispone che i contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Esenzioni - contratti conclusi: - nella fase di avvio di nuove attività - per ragioni di carattere sostitutivo - di stagionalità - di intensificazione della attività lavorativa in determinati periodi dell'anno - specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi - a conclusione di un periodo di stage con lavoratori over 55 o per l'esecuzione di un'opera o un servizio aventi carattere straordinario od occasionale
OLANDA	- non esistono previsioni legali che impongono (direttamente o indirettamente, tramite rinvio alla contrattazione collettiva), la fissazione di tetti massimi al ricorso al lavoro a termine
SPAGNA	- non esistono previsioni legali che impongono (direttamente o indirettamente, tramite rinvio alla contrattazione collettiva), la fissazione di tetti massimi al ricorso al lavoro a termine
REGNO UNITO	- non esistono previsioni legali che impongono (direttamente o indirettamente, tramite rinvio alla contrattazione collettiva), la fissazione di tetti massimi al ricorso al lavoro a termine

4. RINNOVI	
PROPOSTA DI DIRETTIVA DEL 30.04.1982	- Non ci sono specificazioni in proposito
PROPOSTA DI DIRETTIVA DEL 26.6.1990	- Si prevede che le legislazioni stabiliscano un limite al rinnovo dei rapporti di lavoro temporaneo che hanno una durata di 12 mesi o meno in relazione ad un determinato lavoro, cosicché il periodo complessivo non superi i 36 mesi.
DIRETTIVA 90/70/CE	- è previsto un numero massimo di rinnovi soltanto in assenza di norme sulle ragioni oggettive per rinnovi e sul numero dei rinnovi stessi
FRANCIA	<p><u>Numero massimo di rinnovi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - uno <p><u>Durata massima del rinnovo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - il periodo del rinnovo, sommato alla durata del precedente contratto non può superare la durata massima prevista dalla legge <p><u>Deroghe:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - il contratto a termine c.d. di solidarietà può essere rinnovato due volte entro il limite della durata massima prevista da tale tipo di contratto <p><u>Motivi del rinnovo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - devono essere menzionati nel contratto
GERMANIA	- non esistono limitazioni espresse di legge, se non con riferimento alla ipotesi di nuove assunzioni prive di ragioni tecniche rispetto alle quali sono ammessi non più di tre rinnovi per un periodo complessivo di due anni. Sempre con riferimento a questa ipotesi la legge rinvia alla contrattazione collettiva per la determinazione del numero massimo di rinnovi (che comunque non può superare i due anni)
ITALIA: DISCIPLINA PREVIGENTE	- <i>il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, eccezionalmente prorogato, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa (del contratto iniziale)</i>
ITALIA: D.LGS. N. 368/2001	- <i>il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore prorogato (solo per i contratti inferiori a 3 anni) non più di una volta quando la proroga sia richiesta da esigenze oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa (del contratto iniziale). Comunque il contratto non può superare i tre anni.</i>
OLANDA	<p><u>Numero massimo di rinnovi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - due <p><u>Durata massima del rinnovo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - il periodo del rinnovo, sommato alla durata del precedente contratto non può superare la durata massima complessiva prevista dalla legge
SPAGNA	<u>Numero massimo di rinnovi:</u>

	<ul style="list-style-type: none"> - uno <p><u>Durata massima del rinnovo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - il periodo del rinnovo, sommato alla durata del precedente contratto non può superare la durata massima complessiva prevista dalla legge
REGNO UNITO	<ul style="list-style-type: none"> - non esistono particolari limitazioni
5. RECESSO	
PROPOSTA DI DIRETTIVA DEL 30.04.1982	<p><u>Recesso prima della scadenza del termine:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - è legittimo prima della data stabilita, prima che sia stato ultimato il lavoro determinato o prima che sia sopraggiunto un determinato avvenimento. <p><u>Sanzioni del recesso prima della scadenza del termine:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - al lavoratore è dovuta una indennità di importo uguale alle retribuzioni che quest'ultimo avrebbe riscosso se fosse stata rispettata la scadenza del contratto. <p>è</p>
PROPOSTA DI DIRETTIVA DEL 26.6.1990	<p><u>Recesso prima della scadenza del termine:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - è legittimo. <p><u>Sanzioni del recesso prima della scadenza del termine:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - le legislazioni devono prevedere una forma di equo indennizzo in caso di ingiustificato recesso dal rapporto di lavoro prima del termine stabilito.
DIRETTIVA 90/70/CE	<ul style="list-style-type: none"> - la materia non è regolata dalla direttiva
FRANCIA	<p><u>Recesso prima della scadenza del termine:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - è legittimo solo per causa di forza maggiore o per fatto grave <p><u>Sanzioni del recesso prima della scadenza del termine:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - il lavoratore a termine ha diritto ad ottenere un risarcimento del danno pari alla retribuzione che avrebbe percepito fino alla naturale scadenza del contratto <p><u>Indennità di precarietà:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - viene riconosciuta solo in alcuni casi limitati alla scadenza del contratto. Corrisponde ad una percentuale della retribuzione lorda, cui si aggiunge un regime speciale derogatorio del diritto comune, in base al quale i lavoratori il cui contratto sta per scadere possono beneficiare dell'indennità di disoccupazione
GERMANIA	<p><u>Recesso prima della scadenza del termine:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - legittimo solo per giusta causa - se il contratto è stabilito per un certo periodo di vita di una persona oppure per un periodo superiore ai cinque anni, il lavoratore può essere licenziato allo scadere dei cinque anni previo preavviso di sei mesi <p><u>Sanzioni del recesso prima della scadenza del termine:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - il lavoratore a termine ha diritto al risarcimento del danno

ITALIA: DISCIPLINA PREVIGENTE	<p><u>Recesso prima della scadenza del termine:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>legittimo solo per giusta causa</i> <p><u>Sanzioni del recesso prima della scadenza del termine:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - il lavoratore a termine ha diritto al risarcimento del danno
<p><i>ITALIA: D.LGS. N. 368/2001</i></p>	<p><u>Recesso prima della scadenza del termine:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>legittimo solo per giusta causa</i> <p><u>Sanzioni del recesso prima della scadenza del termine:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - il lavoratore a termine ha diritto al risarcimento del danno
<p><i>OLANDA</i></p>	<p><u>Recesso prima della scadenza del termine:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>legittimo solo se tale previsione è contenuta nel contratto stesso ovvero per ipotesi di grave inadempimento contrattuale.</i> <p><u>Ipotesi legittime di recesso:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>comportamento scorretto del lavoratore</i> - <i>particolare situazione economica dell'impresa</i> <p><u>Sanzioni del recesso prima della scadenza del termine:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - il lavoratore a termine ha diritto al risarcimento del danno
<p>SPAGNA</p>	<p><u>Recesso prima della scadenza del termine:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>legittimo solo per giusta causa</i> <p><u>Sanzioni del recesso prima della scadenza del termine:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>il lavoratore a termine ha diritto ad ottenere un risarcimento del danno in cifra fissa, cioè pari a 45 giorni di lavoro per ciascun anno di servizio fino ad un massimo di 42 mesi</i> - <i>il datore di lavoro può decidere se pagare l'indennità o reintegrare il lavoratore fino alla scadenza</i>
<p>REGNO UNITO</p>	<p><u>Recesso prima della scadenza del termine:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>legittimo solo se tale previsione è contenuta nel contratto stesso ovvero per ipotesi di grave inadempimento contrattuale. Secondo un recente orientamento della giurisprudenza, il lavoratore a termine ha comunque diritto a un periodo di preavviso</i> <p><u>Ipotesi legittime di recesso:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>quando il contratto prevede espressamente la possibilità di recesso</i> - <i>la tutela contro i licenziamenti illegittimi si applica in ogni caso, e cioè sia con riferimento ai rapporti a termine che ai rapporti a tempo indeterminato, solo una volta che siano decorsi i termini di anzianità continuativa di servizio previsti dalla legge (due anni)</i> <p><u>Sanzioni del recesso prima della scadenza del termine:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>il lavoratore a termine ha diritto alla retribuzione che gli sarebbe spettata in caso di prosecuzione del contratto determinata secondo il principio della <i>mitigation</i></i>

5. Il lavoro interinale: profili ricostruttivi della disciplina italiana e comparata.

Diversamente da quanto avvenuto per il lavoro a tempo parziale e il lavoro a termine, oggetto di una Direttiva comunitaria specifica, il dialogo sociale sul lavoro interinale a livello europeo è da tempo bloccato.

Il lavoro interinale è – come noto - inquadrabile come una relazione trilaterale in base alla quale una impresa fornitrice di lavoro temporaneo (c.d. agenzia) invia un proprio lavoratore presso un soggetto terzo (c.d. utilizzatore) a svolgere temporaneamente una attività lavorativa (indifferentemente a tempo pieno o a tempo parziale) sotto la direzione e il controllo della stessa impresa utilizzatrice. Si parla di acquisizione indiretta del lavoro perché l'impresa che effettivamente utilizza la prestazione lavorativa non entra in rapporto contrattuale con il lavoratore, che infatti assume un vincolo negoziale esclusivamente con l'agenzia di lavoro temporaneo.

Ripercorriamo la disciplina del lavoro interinale all'interno dei principali paesi dell'Unione Europea.

La Francia presenta un modello di regolamentazione restrittivo esplicito da una normativa che ha subito modificazioni dagli anni '80 fino ad ora.

Per svolgere l'attività di fornitura di lavoro temporaneo, non è richiesta una specifica autorizzazione, ma è necessario solo l'invio all'ispettorato del lavoro competente di una "dichiarazione di inizio attività", redatta secondo le indicazioni prescritte dalla legge. Esiste tuttavia un divieto di svolgere, parallelamente, anche attività di collocamento (il c.d. oggetto sociale esclusivo).

I casi in cui è lecito il ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo in Francia comprendono soltanto l'esecuzione di un compito preciso e temporaneo definito missione. In particolare le attività previste sono:

- sostituzione temporanea di un lavoratore
- picchi di produttività
- occupazioni stagionali

- attività per le quali è normalmente escluso il ricorso al contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Il divieto di concludere contratti di prestazioni di lavoro temporaneo è contemplato nei casi di sostituzione di lavoratore in sciopero; per l'esecuzione di lavori particolarmente pericolosi; nei sei mesi successivi a licenziamenti per motivi economici, in ragione di accrescimenti temporanei di attività o per l'esecuzione di lavori occasionali, temporanei definiti, non di competenza dell'attività normale dell'impresa. La somministrazione di lavoro temporaneo nel settore pubblico è vietata, salvo che per circostanze di carattere eccezionale. Il reclutamento di personale ausiliario e temporaneo resta rigorosamente disciplinato, in questa prospettiva, dalle regole generali del diritto amministrativo. (una parte minoritaria della dottrina ritiene invece che, salvo casi particolari, anche la pubblica amministrazione può ricorrere alla fornitura di lavoro temporaneo).

Il contratto di fornitura deve essere redatto per iscritto. Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo rappresenta un contratto di lavoro subordinato. Deve avere forma scritta e deve essere indirizzato al lavoratore al più tardi entro i dieci giorni dalla stipulazione.

La durata del contratto tra lavoratore e agenzia equivale alla durata della missione. La durata massima di tale missione presso l'impresa utilizzatrice, rinnovi inclusi, è di diciotto mesi. Sono previste tuttavia due eccezioni: nove mesi in caso di attesa dell'entrata in servizio di un dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato o quando l'oggetto del contratto consiste nella realizzazione di lavori urgenti e di ventiquattro mesi in caso di missione all'estero o di sopravvenienza di un ordine eccezionale per l'esportazione.

Il trattamento retributivo di riferimento è costituito dal salario percepito dai lavoratori permanenti dell'impresa utilizzatrice che ricoprono le medesime mansioni. Inoltre i lavoratori temporanei beneficiano di una parità di trattamento rispetto ai lavoratori permanenti nonché di una indennità destinata a compensare la precarietà della sua situazione.

Anche in Spagna è presente una disciplina restrittiva regolamentata dalla legge 1 giugno 1994 contenente disposizioni dirette a disciplinare il lavoro intermittente tramite agenzia e il prestito temporaneo di manodopera; dalla Ley 29/1999, del 16

luglio, de modificación de la Ley 14/1994, de 1 junio, reguladora de las empresas de trabajo temporal.

E' richiesta la forma scritta per il contratto di fornitura; stessa prescrizione è prevista per il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo (considerato un contratto di lavoro subordinato) che deve essere registrato presso l'Ufficio del Lavoro entro dieci giorni dalla loro conclusione.

La durata del contratto tra lavoratore e agenzia può essere a termine o a tempo determinato. Per quanto riguarda invece la missione presso l'impresa utilizzatrice, non esiste un limite di durata massima solo in alcuni casi, mentre per altri tale limite è pari a 6 mesi.

Il salario minimo percepito dai lavoratori permanenti corrisponde a quello previsto dal contratto collettivo per lo stesso tipo di lavoro. E' prevista, inoltre, una indennità di disponibilità nel periodo che intercorre tra una missione e l'altra.

I lavoratori temporanei ricevono parità di trattamento rispetto ai lavoratori permanenti.

Per quanto riguarda i diritti sindacali, all'interno dell'impresa utilizzatrice, la legge prevede la manifestazione concreta del diritto di sciopero nei confronti dell'impresa utilizzatrice stessa.

La legge del 1994 esclude ogni diritto sindacale e, in particolare, l'elettorato attivo e passivo nel processo di costituzione della rappresentanza aziendale, fatta eccezione per il diritto di rappresentare reclami circa la condizione di impiego dei lavoratori intermittenti mediante le rappresentanze dei lavoratori permanenti dell'impresa utilizzatrice.

All'interno dell'agenzia, invece, la legge prevede la manifestazione del diritto di sciopero nei confronti dell'agenzia ma anche contemporaneamente nei confronti dell'impresa utilizzatrice.

In merito al computo dei lavoratori intermittenti ai fini del calcolo degli effettivi dell'impresa utilizzatrice, i primi non vengono tenuti in considerazione per il calcolo accennato.

Anche in Germania è necessaria un'autorizzazione per svolgere l'attività di fornitura di temporaneo. Non previsti particolari vincoli; lavoro interinale comunque non può essere utilizzato per sostituire in modo permanente forza-lavoro stabile dell'impresa utilizzatrice. Secondo inoltre un orientamento giurisprudenziale consolidato che si è creato nel silenzio della legge, non esiste il divieto di svolgere anche attività di collocamento (cd.oggetto sociale esclusivo).

La forma del contratto di fornitura deve essere necessariamente scritta, mentre la forma del contratto per prestazioni di lavoro

temporaneo è libera e il rapporto sottostante è normalmente a tempo indeterminato. In forma scritta deve essere il contratto di messa a disposizione del lavoratore a favore del cessionario della prestazione di lavoro.

Il contratto tra lavoratore e agenzia è a tempo indeterminato ma può avere anche durata limitata in alcuni casi, mentre la durata massima della missione presso l'impresa utilizzatrice di 12 mesi.

In Germania non esiste un principio di parità di trattamento retributivo. Tuttavia, essendo assunti in via di principio a tempo indeterminato, i lavoratori temporanei hanno diritto a una indennità di disponibilità nel periodo che intercorre tra una missione e l'altra.

Il salario medio dei lavoratori temporanei è notevolmente inferiore rispetto a quello di altri lavoratori impiegati per le medesime mansioni, indipendentemente dal loro livello professionale.

Il Regno Unito è il Paese che più di tutti presenta un modello di regolamentazione liberale tanto che non esiste una normativa specifica. Il quadro generale di riferimento per la gestione di una agenzia di lavoro temporaneo è fornito dall'*Employment Agencies Act* del 1973, come modificato dal *Deregulation and Contracting Out Act* del 1994. Non esistono invece regole particolari per la stipulazione dei contratti di fornitura e di prestazioni di lavoro temporaneo.

Inoltre non è richiesta una autorizzazione per svolgere l'attività di fornitura di lavoro temporaneo. È necessaria una semplice dichiarazione resa alle autorità fiscali e l'iscrizione al registro commerciale, senza divieto di svolgere, parallelamente, anche attività di collocamento.

Non esistono limiti per il ricorso all'attività di fornitura di lavoro temporaneo. L'unica restrizione riguarda l'utilizzo della manodopera temporanea per sostituire un lavoratore in sciopero. La forma del contratto di fornitura non deve essere necessariamente scritta similmente al contratto per prestazioni di lavoro temporaneo che non rappresenta (necessariamente) un contratto di lavoro subordinato. Inoltre non esistono regole relative alla durata del contratto tra lavoratore e agenzia né limiti massimi alla durata della missione presso l'impresa utilizzatrice.

In materia di retribuzione non sono previsti parametri di riferimento. I lavoratori temporanei non beneficiano di una parità di trattamento rispetto ai lavoratori permanenti: normalmente. Il trattamento retributivo dei prestatori di lavoro temporaneo risulta di molto inferiore a quello dei lavoratori dell'impresa utilizzatrice che svolgono analoghe mansioni.

L'Italia con un certo ritardo rispetto a quanto avvenuto nei principali Paesi industrializzati, ha legalizzato il lavoro interinale con la legge n. 196 del 1997. L'introduzione di questa fattispecie contrattuale ha rappresentato per l'Italia una importante occasione per chiarire i confini tra interposizione meramente parassitaria, come tale vietata dall'ordinamento, e interposizione genuina, giustificabile alla luce delle recenti evoluzioni del mercato del lavoro e del processo produttivo.

La legge subordina l'abilitazione alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo all'iscrizione in un apposito albo istituito presso il ministero del lavoro e al rilascio di una apposita autorizzazione. Ai fini dell'ottenimento di tale autorizzazione i soggetti che vogliono esercitare l'attività di somministrazione di manodopera devono avere requisiti minimi di serietà economica, non devono avere nel proprio organico persone che abbiano subito condanne penali particolarmente gravi e devono svolgere l'attività di somministrazione in via esclusiva. Nei confronti dei soggetti che svolgano una attività di fornitura senza la dovuta autorizzazione e nei confronti del soggetto utilizzatore il quale ricorra alla fornitura di soggetti diversi da quelli autorizzati è prevista l'applicazione della l. 23 ottobre 1960, n. 1369 con le sue sanzioni penali *e civili*.

L'articolo 1 della l. 24 giugno 1997, n. 196 — così come modificata dall'articolo 64 della l. 23 dicembre 1999, n. 448 — prevede la possibilità di stipulare un contratto di fornitura di lavoro temporaneo:

- nei casi previsti dai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale;
- nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;
- per la sostituzione di lavoratori assenti.

Sempre l'articolo 1 della l. 24 giugno 1997, n. 196 esclude tuttavia la legittimità della fornitura di lavoro temporaneo:

- per le mansioni individuate dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, con particolare riguardo alle mansioni il cui svolgimento può presentare maggiore pericolo per la sicurezza del prestatore di lavoro o di soggetti terzi;

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i dodici mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che la fornitura avvenga per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura;
- a favore di imprese che non dimostrano alla Direzione provinciale del lavoro di aver effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. 626/1994 successive modificazioni e integrazioni (§ 118);
- per le lavorazioni che richiedono sorveglianza medica speciale e per i lavori particolarmente pericolosi individuati con decreto del Ministero del lavoro (d.m. 31 maggio 1999).

A questi limiti, che potremmo definire qualitativi, si aggiunge anche un limite quantitativo: i prestatori di lavoro intermittente non possono superare la percentuale dei lavoratori, occupati dall'impresa utilizzatrice in forza di contratto a tempo indeterminato, stabilita dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa stessa, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Come nel caso del contratto di lavoro a tempo determinato, anche per il lavoro intermittente tramite agenzia operano dunque le c.d. clausole di contingentamento.

La disciplina del contratto di prestazioni di lavoro intermittente tra l'impresa fornitrice e il lavoratore intermittente è contenuta nell'articolo 3 della l. 24 giugno 1997, n. 196. Rispetto a questa tipologia contrattuale di lavoro, lo schema negoziale adottato dal legislatore italiano riassume in sé — e contempera, nella sua sostanza — alcuni dei tratti caratterizzanti dei due sistemi stranieri che hanno polarizzato, in quella che è stata ritenuta una netta e radicale contrapposizione, il lungo

processo di legalizzazione della fattispecie nel nostro ordinamento, e cioè il «*modello tedesco*», contrassegnato da una relazione contrattuale normalmente a tempo indeterminato tra agenzia e lavoratore intermittente, e il «*modello francese*», contraddistinto invece da un vincolo contrattuale temporaneo tra agenzia e lavoratore intermittente. Adottando una soluzione di compromesso, l'articolo 3 della l. 24 giugno 1997, n. 196 prevede che il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo possa essere indifferentemente concluso a tempo determinato, per il periodo di tempo corrispondente alla durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice, ovvero a tempo indeterminato.

L'obbligazione retributiva è a carico della impresa fornitrice. Peraltro, per evitare forme di speculazione parassitaria sul lavoro altrui, la legge prevede che al prestatore di lavoro temporaneo sia corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello della impresa utilizzatrice (c.d. principio di parità di trattamento), mentre spetta ai contratti collettivi delle stesse imprese utilizzatrici la determinazione delle modalità e dei criteri per le erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico della impresa.

6. I contratti a contenuto "formativo": l'apprendistato.

L'apprendistato è uno schema contrattuale diffuso in tutti i Paesi dell'Unione Europea, è comunemente visto come uno tra i più adeguati strumenti a contenuto formativo destinati ai giovani che, per la prima volta, si rivolgono al mercato del lavoro, anche se le sue finalità, principalmente di carattere formativo, sono state frequentemente sopraffatte dagli aspetti agevolativi, soprattutto in termini fiscali, dell'istituto stesso.

Da anni si dimostra in molti paesi europei un particolare interesse verso l'apprendistato che, per le sue caratteristiche peculiari e per le sue implicazioni nei rapporti tra le parti, continua anche oggi ad essere uno degli argomenti principali nelle politiche occupazionali europee. Infatti, l'apprendistato influenza non solo i giovani e i datori di lavoro che vi ricorrono, ma anche, più in generale, l'economia dei Paesi di riferimento.

Negli ultimi anni, con l'evoluzione delle innovazioni tecnologiche e i cambiamenti delle esigenze di mercato, è aumentato l'interesse verso politiche formative e l'introduzione, nel mercato

del lavoro, di figure qualificate in grado di rispondere più efficacemente alle richieste del mercato stesso.

L'interesse che si è manifestato nei confronti dell'apprendistato, anche a livello europeo, è stato in grado di mettere in atto un sistema di convergenza negli obiettivi comunitari, nonostante la divergenza nelle metodologie nazionali. Ogni Paese ha costruito un modello particolare di relazione tra la formazione e l'impiego secondo le proprie caratteristiche culturali ed economiche. Pur essendo presente in tutti i settori agricoli, commerciali o distributivi di maggiore importanza, l'apprendistato presenta differenti aspetti in termini legislativi, amministrativi e istituzionali. In particolare le maggiori divergenze si riscontrano nella tipologia del sistema in cui si inserisce (relazione tra il sistema scolastico e il sistema formativo) e della situazione economico – politica del paese (orientamento al decentramento dei poteri ed influenza della politica pubblica).

Età di accesso, durata e organizzazione della formazione per gli apprendisti, salari mensili.

Nei diversi paesi europei le condizioni di accesso all'apprendistato non sono particolarmente rigide. In genere è sufficiente il possesso del diploma di scuola secondaria inferiore (scuola dell'obbligo): questo si spiega ovviamente in ragione della natura e delle funzioni della formazione in apprendistato, che infatti rappresenta un precorso alternativo agli studi di natura più accademica e teorica

L'età media di accesso all'apprendistato è tuttavia normalmente più elevata rispetto a quella di uscita dalla scuola dell'obbligo. A innalzare l'età media di accesso concorrono gli stessi legislatori nazionali che, al fine di contrastare la disoccupazione giovanile, hanno progressivamente innalzato i limiti di età per accedere alla formazione in apprendistato.

Esemplare da questo punto di vista è il caso italiano, che, in vista del riordino dei cicli scolastici, ha recentemente ampliato la platea dei soggetti interessati, ricomprendendo i giovani tra i 16 e i 24 anni, con un innalzamento a 26 anni nel Mezzogiorno.

In alcuni ordinamenti dove i tassi di disoccupazione giovanile non si discostano molto dai tassi di disoccupazione generali (Danimarca, Germania, Regno Unito) sono peraltro in corso di sperimentazione forme di apprendistato per adulti.

Per l'inizio della formazione in apprendistato è normalmente richiesta la stipulazione in forma scritta di un contratto di apprendistato. Tale contratto deve indicare la durata

dell'apprendistato, l'eventuale periodo di prova, il trattamento retributivo corrisposto all'apprendista, la ripartizione tra formazione teorica e esperienza del lavoro, l'orario di lavoro, etc. In taluni casi il contratto di apprendistato deve essere sottoscritto su speciali formulari predisposti dal Ministero del lavoro (è il caso della Danimarca) ovvero deve essere registrato presso le Camere professionali patronali e depositato presso le Camere professionali del settore di appartenenza (Lussemburgo). Va peraltro rilevato che nei Paesi in cui l'apprendistato inizia con un periodo di formazione scolastica di base (normalmente della durata di un anno), il contratto di apprendistato non viene stipulato prima dell'inizio del periodo di alternanza formazione-lavoro.

La stipulazione del contratto di apprendistato rende normalmente assimilabile la posizione dell'apprendista a quella degli altri lavoratori subordinati. In termini tecnici si parla di un rapporto speciale di lavoro, come tale regolato dalle norme del lavoro subordinato salvo quanto espressamente stabilito dalla legge e fermo restando il limite della c.d. "compatibilità" con la particolare situazione in cui versa il giovane in formazione. Tuttavia, laddove si preferisce enfatizzare la funzione più propriamente formativa dell'apprendistato (come in Grecia, Irlanda, Portogallo) lo *status* di tirocinante diventa assorbente rispetto a quello di lavoratore: in certi casi non pare pertanto appropriato il ricorso alla figura del contratto speciale di lavoro. Una situazione del tutto peculiare è invece presente nel Regno Unito dove soltanto di recente l'ordinamento è giunto a riconoscere all'apprendista lo *status* di lavoratore. In questo ordinamento, tuttavia, e a differenza di tutti i Paesi dell'Europa continentale, non è sufficiente essere qualificato come "lavoratore" per rientrare nel campo di applicazione delle principali regole del diritto del lavoro. nel Regno Unito, infatti, un ruolo decisivo per l'imputazione delle tutele legali del diritto del lavoro è assegnato al requisito della mutualità of obligation, unitamente al conseguimento di una determinata anzianità di servizio presso la stessa impresa da parte del lavoratore.

La durata media dell'apprendistato è di due/tre anni. Non esiste comunque una correlazione chiara ed univoca tra la durata dell'apprendistato e la sua funzione formativa o, alternativamente, occupazionale: anche in Paesi in cui viene enfatizzata la funzione più propriamente formativa dell'istituto (Danimarca, Irlanda) l'apprendistato può durare fino a quattro/cinque anni. Nel Regno Unito l'apprendistato può durare da un anno e mezzo a quattro anni: mediamente, comunque, la

formazione in apprendistato oscilla da un minimo di due anni e mezzo ad un massimo di tre.

Decisamente differenziate tra Paese e Paese sono le modalità di distribuzione tra formazione teorica e formazione in azienda.

In Danimarca, Grecia e Irlanda, per esempio, il primo anno di apprendistato viene interamente svolto nelle scuole di formazione e solo a partire dal secondo anno si sperimenta l'alternanza tra la formazione teorica e il lavoro. In Francia è prevista una settimana al mese di formazione per i diplomi più bassi e due settimane al mese per i diplomi più alti. In Germania sono previsti tre giorni di formazione a settimana in azienda e due nella scuola pubblica per il primo anno, mentre a partire dal secondo anno i giorni di formazione in azienda diventano 4 per settimana e quelli della scuola pubblica si riducono a 1 (giorni di 8 ore).

Sebbene il contratto venga stipulato con un solo datore di lavoro, in Danimarca, Francia, Germania e Olanda è peraltro prevista la possibilità per l'apprendista di svolgere periodi di formazione in altra azienda al fine di acquisire competenze e professionalità che il datore di lavoro non è in grado di fornire. In Germania è inoltre possibile cambiare figura professionale nel corso dell'esecuzione del contratto a condizione di rimanere nello stesso settore. In Portogallo la formazione in azienda non può eccedere il 50% dell'intera formazione fornita al giovane; in questo Paese, a seguito della riforma del 25 ottobre 1996, sono previsti tre livelli di formazione teorica a cui si aggiunge un livello successivo di formazione post-secondaria.

La retribuzione degli apprendisti viene determinata dalla contrattazione collettiva. Soltanto nel Regno Unito la retribuzione è stabilita dall'accordo tra datore di lavoro e apprendista.

Ovviamente nei Paesi in cui prevale la funzione formativa dell'istituto il salario è minimo; per contro, laddove l'apprendistato svolge una funzione in senso lato occupazionale i livelli retributivi sono più elevati sino ad approssimarsi a quelli della forza-lavoro dipendente. In alcuni ordinamenti manca, sotto un profilo squisitamente tecnico-giuridico, un nesso di corrispettività "lavoro contro retribuzione" e all'apprendista viene per lo più corrisposto un mero rimborso spese.

In tutti i Paesi le aziende che accolgono l'apprendista usufruiscono di incentivi fiscali (esenzione o riduzione del pagamento di contributi previdenziali e assistenziali).

In Francia gli artigiani e le piccole imprese che occupano fino a 10 dipendenti sono esentati dal versamento dei contributi sociali per gli apprendisti assunti, mentre per tutte le altre imprese

esistono riduzioni e un'indennità statale stabilita in misura forfetaria.

In Italia il contratto di apprendistato comporta l'applicazione di particolari benefici contributivi, benefici che sono mantenuti per un anno dopo la trasformazione del rapporto di apprendistato in un rapporto a tempo indeterminato. Nel Regno Unito i datori di lavoro che assumono apprendisti ricevono contributi finanziari dal Training and Enterprise Councils dislocati nel territorio.

Le imprese e la formazione esterna

Solo in pochissimi Paesi la formazione in apprendistato è prerogativa della grande impresa. Questo è, soprattutto, il caso della Gran Bretagna. Un coinvolgimento significativo della grande impresa si registra anche in Danimarca e in Germania. Nell'Unione Europea, tuttavia, la formazione in apprendistato è normalmente canalizzata e gestita dalla piccola-media impresa. In Belgio, Irlanda, Grecia e Lussemburgo la formazione in apprendistato coinvolge soltanto casi eccezionali la grande impresa. In Portogallo circa il 50% delle imprese che formano apprendisti ha meno di 10 dipendenti e il 60% meno di 20. In Francia soltanto il 21% delle imprese che assumono apprendisti ha alle proprie dipendenze più di 10 lavoratori.

In Belgio tutti i datori di lavoro, di qualsiasi settore professionale, possono assumere apprendisti. In Germania, contrariamente a quanto previsto in Danimarca, la legge esclude il ricorso all'apprendistato nel pubblico impiego. In Irlanda il ventaglio dei settori per i quali è possibile ricorrere all'apprendistato è progressivamente aumentato, anche se il maggior numero dei contratti di apprendistato è concentrato nel settore metallurgico, in quello automobilistico e in quello dell'edilizia. In Portogallo il contratto di apprendistato interessa circa sessanta tipologie di lavoro ed è applicato in tredici settori di attività: agroalimentare e pesca, industria meccanica e elettrotecnica, tessile, automobilistico, edilizia e lavori pubblici, ceramica, servizi informatici, turismo, trasporti e calzaturiero. Nel Regno Unito la recente riforma del moderno contratto di apprendistato ha esteso la possibilità di ricorrere all'istituto anche in agricoltura e nel settore chimico, mentre in precedenza l'apprendistato era circoscritto all'edilizia, al settore metallurgico, a quello alberghiero e della ristorazione, al settore bancario e al settore dei trasporti.

Nella maggior parte dei Paesi l'impresa che accoglie l'apprendista, quali che siano le sue dimensioni, deve in ogni

caso disporre delle attrezzature e delle competenze necessarie per la formazione. L'apprendista viene seguito da un formatore che può essere lo stesso datore di lavoro (Belgio, Francia e Lussemburgo) o un lavoratore normalmente in possesso di determinati requisiti di esperienza professionale (Francia, Irlanda, Lussemburgo, Spagna). In Germania la formazione è svolta da un maestro di apprendistato o da un lavoratore che ha seguito un corso di abilitazione per la formazione degli apprendisti ottenendo apposita qualificazione. In Francia per l'assunzione di apprendisti è necessario ottenere un apposito nulla osta dalla amministrazione pubblica: questo nulla-osta ha la validità di cinque anni e la sua richiesta deve essere preventivamente comunicata al Consiglio di azienda o dei delegati. In Italia la legge prevede a titolo sperimentale agevolazioni contributive per i lavoratori che svolgono funzioni di tutore e per il datore di lavoro dell'impresa artigiana che svolge direttamente funzioni formative. In Danimarca, Lussemburgo e Germania la formazione esterna avviene nelle scuole professionali, tecniche o commerciali; in Belgio presso gli istituti delle classi medie; in Francia presso i centri di formazione degli apprendisti abilitati mediante apposite convenzioni tra Stato, Consiglio regionale e Centro di formazione; in Grecia presso scuole di apprendistato; in Spagna presso i Centri di formazione di imprese; in Portogallo presso centri di formazione abilitati dallo Stato ovvero scuole pubbliche o private; nel Regno Unito presso collegi di istruzione complementare, associazioni di formazione.

In Belgio sono previste 180 ore all'anno di formazione esterna; in Danimarca un terzo dell'insegnamento è esterno all'azienda e prevede anche vengano impartite nozioni di carattere generale; in Grecia durante il primo anno di apprendistato un'ora alla settimana è dedicata alla formazione esterna su materie quali il Greco, la matematica, la biologia e la geografia, mentre nel secondo e terzo anno su materie quali la chimica, e la storia moderna dell'Europa; in Italia sono previste 120 ore minime di formazione esterna, ma da contrattazione collettiva può fissare periodi di formazione più elevati; nei Paesi Bassi un terzo della formazione esterna si basa sull'orientamento sociale, sulla comunicazione e sulla educazione fisica; in Spagna la formazione esterna comprende lo studio della matematica, delle lingue e nozioni sul mondo del lavoro; in Portogallo la formazione esterna prevede lo studio del portoghese, della matematica, e delle lingue straniere; nel Regno Unito la formazione esterna riguarda la comunicazione, la lettura e la scrittura, l'affinamento della capacità di risolvere i problemi.

Allegato	
<i>Il lavoro interinale nei principali paesi UE</i>	
1. MODELLO DI REGOLAMENTAZIONE	
FRANCIA	- restrittivo
SPAGNA	- restrittivo
OLANDA	- (tendenzialmente) liberale
GERMANIA	- (fortemente) restrittivo
REGNO UNITO	- liberale
ITALIA	- restrittivo
2. ESISTENZA DI UNA SPECIFICA REGOLAMENTAZIONE DELLA FORNITURA DI PRESTAZIONI DI LAVORO TEMPORANEO	
FRANCIA	Sì: - decreto 5 febbraio 1982; - legge 25 luglio 1985; - decreto 11 agosto 1986; - legge 12 luglio 1990 n.613
SPAGNA	Sì: - legge 1 giugno 1994 contenente disposizioni dirette a disciplinare il lavoro intermittente tramite

	<p>agenzia e il prestito temporaneo di manodopera.</p> <ul style="list-style-type: none"> - la legislazione delle agenzie di lavoro temporaneo era stata già anticipata dal Reale D.L. n.18 del 1993; - <i>Ley 29/1999, de 16 de julio, de modificación de la Ley 14/1994, de 1 junio, reguladora de las empresas de trabajo temporal.</i>
OLANDA	<p>SI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - legge 28 giugno 1990 sui servizi per l'impiego che ha abrogato la precedente - legge 13 luglio 1965 sulla fornitura di manodopera da parte di terzi
GERMANIA	<ul style="list-style-type: none"> - legge 1 luglio 1975 di modifica della legge per la promozione dell'occupazione e della legge sulla cessione professionale di manodopera - legge 15 dicembre 1981 contenente disposizioni relative alla lotta contro l'occupazione illegale - legge 22 dicembre 1982 sulla consolidazione della normativa in tema di occupazione - legge 26 aprile 1985 sulla promozione dell'occupazione - legge 10 dicembre 1985 (Settima legge) per la variazione della legge per la promozione dell'occupazione - legge 15 maggio 1986 (Seconda legge) per la lotta contro la criminalità economica - legge 22 dicembre 1989 per la promozione dell'occupazione - legge 21 dicembre 1993 (Prima legge) per il realizzo del programma di risparmio, consolidazione e crescita - legge 3 febbraio 1995 che hanno successivamente introdotto incisive e sostanziali modifiche all'impianto della - legge 7 agosto 1972 sulla cessione di manodopera - legge 27 marzo 1997
REGNO	<p>NO:</p>

UNITO	- il quadro generale di riferimento per la gestione di una agenzia di lavoro temporaneo è fornito dall' <i>Employment Agencies Act</i> del 1973, come modificato dal <i>Deregulation and Contracting Out Act</i> del 1994. Non esistono invece regole particolari per la stipulazione dei contratti di fornitura e di prestazioni di lavoro temporaneo
ITALIA	SI: <ul style="list-style-type: none"> - legge 196/1997 - "Pacchetto Treu" Norme in materia di promozione dell'occupazione - legge finanziaria 23 dicembre 1999, n.488 - legge finanziaria 23 dicembre 2000, n.388
3. NECESSITA' DI UNA AUTORIZZAZIONE PER SVOLGERE L'ATTIVITA' DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO	
FRANCIA	NO. E' richiesto solo l'invio all'ispettorato del lavoro competente di una "dichiarazione di inizio attività", redatta secondo le indicazioni prescritte dalla legge.
SPAGNA	SI
OLANDA	SI
GERMANIA	SI
ITALIA	SI. La legge subordina l'abilitazione alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo all'iscrizione in un apposito albo istituito presso il Ministero del Lavoro e il rilascio di una apposita autorizzazione
REGNO UNITO	NO. È necessaria una semplice dichiarazione resa alle autorità fiscali e l'iscrizione al registro commerciale.

4. OGGETTO SOCIALE ESCLUSIVO: DIVIETO DI SVOLGERE, PARALLELAMENTE, ANCHE ATTIVITA' DI COLLOCAMENTO	
FRANCIA	SI
SPAGNA	SI
OLANDA	NO
GERMANIA	NO (secondo un orientamento giurisprudenziale consolidato che si è creato nel silenzio della legge)
ITALIA	SI
REGNO UNITO	NO
5. CASI DI RICORSO ALLA FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO	
FRANCIA	<p><u>Liceità:</u></p> <p>Il soggetto utilizzatore può ricorrere ai lavoratori forniti dall'agenzia soltanto per l'esecuzione di un compito preciso e temporaneo definito missione. In particolare le attività previste sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sostituzione temporanea di un lavoratore - picchi di produttività - occupazioni stagionali - attività per le quali è normalmente escluso il ricorso al contratto di lavoro a tempo indeterminato
SPAGNA	<p><u>Liceità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - per la realizzazione di un'opera o di un servizio

	<p>specifici</p> <ul style="list-style-type: none"> - per fronteggiare situazioni di emergenza (accumulo di lavoro, eccesso di ordinativi) - sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto - per coprire temporaneamente un posto permanente durante un processo di selezione o promozione al fine di riempire quel posto, per una durata massima di tre mesi
OLANDA	<ul style="list-style-type: none"> - non esistono particolari restrizioni se non limitate al settore delle costruzioni, a quello marittimo e a quello del trasporto di cose o persone
GERMANIA	<p><u>Liceità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - è vietato nel settore edile
REGNO UNITO	<p><u>Liceità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - non esistono limiti
ITALIA	<p><u>Liceità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>nelle ipotesi stabilite dai CCNL</i> - <i>temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi</i> - <i>sostituzione di lavoratori assenti</i>

6. DIVIETO DI CONCLUDERE CONTRATTI DI FORNITURA DI PRESTAZIONI DI LAVORO TEMPORANEO

FRANCIA	<ul style="list-style-type: none">- nei casi di sostituzione di lavoratore in sciopero- per l'esecuzione di lavori particolarmente pericolosi- nei sei mesi successivi a licenziamenti per motivi economici, in ragione di accrescimenti temporanei di attività o per l'esecuzione di lavori occasionali, temporanei definiti, non di competenza dell'attività normale dell'impresa- (secondo l'indirizzo dominante) la somministrazione di lavoro temporaneo nel settore pubblico è vietata, salvo che per circostanze di carattere eccezionale. Il reclutamento di personale ausiliario e temporaneo resta rigorosamente disciplinato, in questa prospettiva, dalle regole generali del diritto amministrativo. (una parte minoritaria della dottrina ritiene invece che, salvo casi particolari, anche la pubblica amministrazione può ricorrere alla fornitura di lavoro temporaneo)
SPAGNA	<ul style="list-style-type: none">- per sostituire lavoratori in sciopero dell'impresa utilizzatrice- per la realizzazione di opere e servizi perché particolarmente pericolosi per la salute e la sicurezza dei lavoratori- quando nei dodici mesi immediatamente precedenti alla stipulazione del contratto, l'impresa beneficiaria della prestazione lavorativa abbia soppresso i posti di lavoro che intende affidare ai lavoratori intermittenti mediante licenziamenti illegittimi o per le cause previsti negli articoli 50, 51 e 52, lettera c), dello Statuto dei lavoratori

	<ul style="list-style-type: none"> - per somministrare manodopera a favore di altre agenzie di lavoro intermittente
OLANDA	<ul style="list-style-type: none"> - per sostituire lavoratori in sciopero dell'impresa utilizzatrice
GERMANIA	<ul style="list-style-type: none"> - non esistono vincoli, ma il lavoro interinale non può essere utilizzato per sostituire in modo permanente forza-lavoro stabile dell'impresa utilizzatrice
REGNO UNITO	<ul style="list-style-type: none"> - Non sono previste restrizioni, fatta eccezione per l'utilizzo della manodopera temporanea per sostituire un lavoratore in sciopero
ITALIA	<ul style="list-style-type: none"> - per le mansioni individuate dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi - per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero - presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i dodici mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che la fornitura avvenga per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto - presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura - a favore di imprese che non dimostrano alla Direzione provinciale del lavoro di aver effettuato

	<p>la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 626/1994 successive modificazioni e integrazioni</p> <ul style="list-style-type: none"> - per le lavorazioni che richiedono sorveglianza medica speciale e per i lavori particolarmente pericolosi individuati con decreto del Ministero del lavoro
7. FORMA DEL CONTRATTO DI FORNITURA	
FRANCIA	- scritta
SPAGNA	- scritta
<i>OLANDA</i>	- non necessariamente scritta
GERMANIA	- scritta
ITALIA	- scritta
<i>REGNO UNITO</i>	- non necessariamente scritta
8. FORMA E TIPOLOGIA DEL CONTRATTO PER PRESTAZIONI DI LAVORO TEMPORANEO	

FRANCIA	<ul style="list-style-type: none"> - si tratta di un contratto di lavoro subordinato - deve essere stipulato in forma scritta e indirizzato al lavoratore al più tardi entro i dieci giorni dalla stipulazione
SPAGNA	<ul style="list-style-type: none"> - si tratta di un contratto di lavoro subordinato - deve essere stipulato per iscritto e registrato presso l'Ufficio del Lavoro entro dieci giorni dalla loro conclusione
OLANDA	<ul style="list-style-type: none"> - non si tratta (necessariamente) di un contratto di lavoro subordinato e non è richiesta la forma scritta
GERMANIA	<ul style="list-style-type: none"> - libera, ma il rapporto è normalmente a tempo indeterminato. In forma scritta deve essere il contratto di messa a disposizione del lavoratore a favore del cessionario della prestazione di lavoro
ITALIA	<ul style="list-style-type: none"> - si tratta di un contratto di lavoro subordinato (seppure con talune differenze rispetto al tipo legale di cui all'art. 2094 c.c. - è richiesta la forma scritta
REGNO UNITO	<ul style="list-style-type: none"> - non si tratta (necessariamente) di un contratto di lavoro subordinato e non è richiesta la forma scritta

9. DURATA DEL CONTRATTO TRA LAVORATORE E AGENZIA

FRANCIA	- per il tempo della missione.
SPAGNA	- a termine o a tempo indeterminato
OLANDA	- non esistono regole
GERMANIA	- a tempo indeterminato ma anche a tempo determinato ma con limiti.
ITALIA	- a termine o a tempo indeterminato
REGNO UNITO	- non esistono regole
10. DURATA MASSIMA DELLA MISSIONE PRESSO L'IMPRESA UTILIZZATRICE	

FRANCIA	<ul style="list-style-type: none"> - la durata massima della missione, rinnovi compresi, è di diciotto mesi; - questa regola subisce tuttavia due eccezioni: la durata del contratto è di nove mesi in caso di attesa dell'entrata in servizio di un dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato o quando l'oggetto del contratto consiste nella realizzazione di lavori urgenti e di ventiquattro mesi in caso di missione all'estero o di sopravvenienza di un ordine eccezionale per l'esportazione
SPAGNA	- nessun limite in alcuni casi, 6 mesi in altri
OLANDA	- nessun limite massimo
GERMANIA	- 12 mesi
ITALIA	- 24 mesi (stabilito dalla contrattazione collettiva)
REGNO UNITO	- nessun limite massimo
<i>11. TRATTAMENTO RETRIBUTIVO DI RIFERIMENTO E PARITA' DI TRATTAMENTO</i>	

<p>FRANCIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - il trattamento retributivo di riferimento è costituito dal salario percepito dei lavoratori permanenti dell'impresa utilizzatrice che ricoprono le medesime mansioni - i lavoratori temporanei beneficiano di una parità di trattamento rispetto ai lavoratori permanenti - il lavoratore temporaneo ha diritto a una indennità destinata a compensare la precarietà della sua situazione
<p>SPAGNA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - il salario minimo percepito dai lavoratori permanenti corrisponde a quello previsto dal contratto collettivo per lo stesso tipo di lavoro - è prevista, inoltre, una indennità di disponibilità nel periodo che intercorre tra una missione e l'altra - i lavoratori temporanei ricevono parità di trattamento rispetto ai lavoratori permanenti.
<p>OLANDA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - i lavoratori temporanei ricevono parità di trattamento rispetto ai lavoratori permanenti che svolgono lo stesso lavoro con la stessa qualifica - non è dovuta nessuna indennità di precarietà dell'impiego

<p>GERMANIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - non esiste un principio di parità di trattamento retributivo. Tuttavia, essendo assunti in via di principio a tempo indeterminato, i lavoratori temporanei hanno diritto a una indennità di disponibilità nel periodo che intercorre tra una missione e l'altra - il salario medio dei lavoratori temporanei è notevolmente inferiore rispetto a quello di altri lavoratori impiegati per le medesime mansioni, indipendentemente dal loro livello professionale
<p>ITALIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice - se il lavoratore è assunto a tempo indeterminato è prevista una indennità di disponibilità nel periodo che intercorre tra una missione e l'altra
<p>REGNO UNITO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - non sono previsti parametri di riferimento - i lavoratori temporanei non beneficiano di una parità di trattamento rispetto ai lavoratori permanenti: normalmente il trattamento retributivo dei prestatori di lavoro temporaneo risulta di molto inferiore a quello dei lavoratori dell'impresa utilizzatrice che svolgono analoghe mansioni.
<p>12. DIRITTI SINDACALI</p>	

<p>FRANCIA</p>	<p><u>All'interno dell'impresa utilizzatrice:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Si applicano gli istituti generali della rappresentanza dei lavoratori in azienda - viene esclusa la possibilità di sciopero per il lavoro intermittente <p><u>All'interno dell'agenzia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - si cerca, tramite una opportuna ripartizione dei seggi, di assicurare una rappresentanza equa del personale permanente e del personale temporaneo negli organismi di rappresentanza elettiva
<p>SPAGNA</p>	<p><u>All'interno dell'impresa utilizzatrice:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - la legge prevede la manifestazione concreta del diritto di sciopero nei confronti dell'impresa utilizzatrice - la legge del 1994 esclude ogni diritto sindacale e, in particolare, l'elettorato attivo e passivo nel processo di costituzione della rappresentanza aziendale, fatta eccezione per il diritto di rappresentare reclami circa la condizione di impiego dei lavoratori intermittenti mediante le rappresentanze dei lavoratori permanenti dell'impresa utilizzatrice <p><u>All'interno dell'agenzia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - la legge prevede la manifestazione del diritto di sciopero nei confronti dell'agenzia ma anche contemporaneamente nei confronti dell'impresa utilizzatrice

<p>OLANDA</p>	<p><u>All'interno dell'impresa utilizzatrice:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - beneficiano delle disposizioni della contratto collettivo applicabile al personale permanente dell'impresa utilizzatrice - la partecipazione, attiva e passiva, alle elezioni del consiglio di impresa è esclusa in base all'assenza di un contratto di lavoro subordinato tra lavoratore e utilizzatore - viene esclusa la possibilità di sciopero per il lavoro intermittente
<p>GERMANI A</p>	<p><u>All'interno dell'impresa utilizzatrice:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - tutti i lavoratori temporanei non hanno diritto di votare né di essere eletti nei consigli aziendali. Hanno tuttavia il diritto di prendere parte alle assemblee aziendali - viene esclusa la possibilità di sciopero per il lavoratore intermittente <p><u>All'interno dell'impresa cedente (agenzia):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - i lavoratori temporanei possono essere eletti all'interno del consiglio aziendale dell'impresa cedente e divenirne membri. Tuttavia permane una relazione piuttosto distaccata tra lavoratori temporanei e l'impresa cedente, poiché questi svolgono la loro prestazione sempre al di fuori di questa. Manca, quindi, una regolamentazione complessiva e organica delle problematiche sindacali. Il Consiglio d'impresa costituito presso l'agenzia di lavoro temporaneo rappresenta il principale canale di espressione degli interessi dei lavoratori intermittenti

<p>ITALIA</p>	<p><u>All'interno dell'impresa utilizzatrice:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - viene esclusa la possibilità di sciopero per il lavoro intermittente <p><u>All'interno dell'impresa cedente (agenzia):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - secondo quanto previsto dalla legge «al personale dipendente delle imprese fornitrici si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970 n. 300 e successive modificazioni» (art 7, primo comma, legge n. 196/1997). La contrattazione collettiva ha provveduto adeguare la disposizione della legge alle particolari caratteristiche della fattispecie, istituendo una rappresentanza unitaria per i soli lavoratori dipendenti temporanei delle imprese fornitrici
<p>REGNO UNITO</p>	<p style="text-align: right;">All'interno dell'impresa utilizzatrice:</p> <ul style="list-style-type: none"> - viene esclusa la possibilità di sciopero per il lavoro intermittente <p><u>All'interno dell'agenzia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - non essendo presente un sistema generale di disciplina della rappresentanza dei lavoratori, non ci sono problemi relativi alla rappresentanza dei lavoratori incaricati da una agenzia di lavoro temporaneo
<p>13. COMPUTO DEI LAVORATORI INTERMITTENTI AI FINI DEL CALCOLO DEGLI EFFETTIVI DELL'IMPRESA UTILIZZATRICE</p>	

FRANCIA	- SI (pro rata): l'organico è calcolato aggiungendo al numero dei lavoratori permanenti la media per giorno lavorativo dei lavoratori con contratto di lavoro temporaneo messi a disposizione nel corso dell'esercizio
SPAGNA	- NO
OLANDA	- SI (ma solo in taluni casi)
GERMANIA	- NO
ITALIA	- NO (eccetto per la normativa in materia di salute e sicurezza)
REGNO UNITO	- NO

7. L'outsourcing: gli appalti di manodopera, l'insourcing e il lavoro interinale. La subfornitura nelle attività produttive.

Parlare di lavoro atipico oggi significa però prendere in considerazione anche ipotesi, altamente innovative, che potrebbero dirsi contenute nel termine ampio di *outsourcing*.

Si pensi ai c.d. appalto di manodopera. Certo, in termini astrattamente definitivi la differenza tra *outsourcing* e appalto di manodopera è netta. Mentre la prima fattispecie si caratterizza come un accordo tra due imprese in cui avviene l'affidamento di un servizio dall'una all'altra, da eseguirsi con mezzi propri, nel caso di appalto di manodopera, un'impresa fornisce all'altra mere prestazioni di lavoro ovvero manodopera che lavora con capitale, macchine e mezzi di proprietà dell'appaltante. Questo secondo caso è, come noto, vietato dalla legge. L'articolo 1 della legge n. 1369/1960 dispone che è vietato all'imprenditore di affidare in appalto o in subappalto o in qualsiasi altra forma, anche a società cooperative, l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro mediante impiego di manodopera assunta e retribuita dall'appaltatore o dall'intermediario.

Mentre il primo schema contrattuale non pone problemi di legittimità, sempre che si tratti di due imprenditori "veri", che sottoscrivano cioè un'intesa per cui l'uno svolge a favore dell'altro un'attività o un servizio con mezzi e gestione propri e, soprattutto, a proprio rischio, il secondo schema ricade appunto sotto il divieto dell'articolo 1 della legge n. 1369/1960.

È evidente che si possono prospettare numerosi problemi di distinzione tra l'una e l'altra ipotesi. Per esempio, nel caso in cui il committente intenda far sì che l'impresa fornitrice utilizzi materiali di sua proprietà o comunque voglia in qualche modo riservarsi il controllo sulla gestione dell'operato dell'impresa fornitrice, oppure ancora nell'ipotesi in cui il servizio venga prestato all'interno dei locali dell'azienda appaltante. È ovviamente consentito un vero appalto di opere o servizi ma non quello di "mere" prestazioni di lavoro.

In questa sede si può ricordare che certe pratiche di *outsourcing*, ampiamente diffuse in altri contesti (ad esempio negli Stati Uniti e in Gran Bretagna), sono in Italia tuttora vietate (anche se la Delega sul mercato del lavoro potrebbe essere da questo punto di vista la vera "svolta" per il nostro diritto del lavoro).

Il divieto di intermediazione e interposizione nelle prestazioni di lavoro (rimosso solo in via eccezionale dalla legge n. 196/1997), impedisce che si possano praticare in Italia strategie di

outsourcing volte ad acquistare, con un contratto di natura commerciale da un'agenzia o società, anche specializzata in materia, le prestazioni di personale che rimangono tuttavia alle dipendenze (o nella disponibilità) della stessa società o agenzia. Oggi è finalmente in vista alcuna riforma legislativa che consentirà l'*outsourcing* praticato in contesti di tipo anglosassone, anche perchè è in netta crescita la tendenza a intendere tale strategia nel senso di avvalersi di intese con società che pongono il loro personale al servizio funzionale dell'impresa richiedente, che ne dispone pienamente all'interno della propria struttura aziendale pur senza assumerli direttamente. Questo è un tipo evoluto di *outsourcing*, in cui non c'è più esternalizzazione. O, meglio, è il vincolo di lavoro subordinato che è esternalizzato, ma non l'attività lavorativa che è ritenuta all'interno con indubbi vantaggi in ordine al controllo e alla gestione della qualità del processo. In questo caso davvero si può parlare di "lavoro in affitto": in Italia il quadro normativo preclude per ora questa possibilità, così importante appunto in altri contesti.

Anche il lavoro interinale del resto è certo annoverabile nell'ambito delle pratiche di *outsourcing*. E' appena il caso di sottolineare che le limitazioni apposte dalla legge sono alquanto consistenti e limitano fortemente questa soluzione, consentita in una casistica che ricorda molto da vicino quella del legittimo ricorso al contratto a termine, facendo largo rinvio a una contrattazione collettiva tutta ancora da discutere. Per sottolineare lo stretto ambito applicativo è sufficiente richiamare il noto e controverso divieto - oggi abrogato - di stipulare un contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo "per le qualifiche di esiguo contenuto professionale".

In sintesi pur con tutte le limitazioni di impianto e le difficoltà di implementazione, non c'è dubbio che il lavoro interinale nella versione della legge n. 196/1997 abbia aperto la prospettiva di regolazione delle strategie di *outsourcing*. Resta l'interrogativo se il ricorso al lavoro interinale, inteso come pratica di *in/outsourcing* risulti davvero conveniente rispetto alla semplice stipulazione di contratti a termine, ricorrendo cioè a una forma di flessibilità tradizionale che non superi lo schema classico del rapporto di dipendenza con il prestatore.

Rispetto ai processi di esternalizzazione del lavoro un ruolo di rilievo deve poi essere riconosciuto alla subfornitura nelle attività produttive, così come recentemente disciplinata dalla legge n.

192/1998. Conducendo ad una liberalizzazione controllata dei contratti di subfornitura, che pure comportano inevitabilmente l'esternalizzazione di una fase del processo produttivo dell'impresa committente, la legge n. 192/1998 sembra in effetti riconoscere l'importanza del decentramento produttivo e della esternalizzazione del lavoro, sin qui osteggiati dalla legge n. 1369/1960, tanto che non si è mancato di segnalare, in dottrina, che "i limiti posti da questa legge (alla esternalizzazione) sono ormai caduti". In proposito pare invero opportuno manifestare una certa cautela rispetto ad interpretazioni così radicali di una legge come la n. 192/1998, che presenta molti punti oscuri e anche taluni profili contraddittori rispetto ad altre disposizioni: è mancato, in particolare, un coordinamento tra la disciplina della subfornitura e la disciplina degli appalti introaziendali di cui all'articolo 3 della legge n. 1369/1960. Non si può tuttavia non rilevare come la n. 192/1998 sia manifestazione di un mutato atteggiamento del legislatore verso il decentramento fisiologico, visto ora come un fenomeno non solo ineliminabile, ma per certi versi positivo in riferimento a talune produzioni che si caratterizzano per una forte integrazione tra grande e piccola impresa e in presenza di talune condizioni poste a tutela delle imprese subfornitrici, che, il più delle volte, si trovano in condizioni di soggezione economica e tecnologica rispetto all'impresa committente.

L'articolo 1 della legge n. 192/1998 definisce la subfornitura come il contratto con cui un imprenditore si impegna ad effettuare per conto di una impresa committente lavorazioni su prodotto semi-lavorati o su materie prima fornite dalla stessa impresa committente, o si impegna a fornire all'impresa prodotti o servizi destinati ad essere incorporati o comunque ad essere utilizzati nell'ambito dell'attività economica del committente o nella produzione di un bene complesso, in conformità a progetti esecutivi, conoscenze tecniche e tecnologie, modelli o prototipi forniti dall'impresa committente.

Con il contratto di subfornitura il committente, fermi restando i limiti posti dall'articolo 1 della legge n. 1369/1960, affida dunque determinate lavorazioni o parti di lavorazioni ad una impresa subfornitrice, che è chiamata ad operare in conformità a progetti esecutivi, direttive, prototipi e conoscenze tecniche fornite dall'impresa committente. In questi casi, la garanzia dei lavoratori chiamati a svolgere concretamente il lavoro è indiretta, e consiste nella tutela della impresa subfornitrice che, rispetto all'impresa committente, è normalmente in posizioni di soggezione e dipendenza economica. Il contratto di subfornitura

deve infatti essere stipulato in forma scritta e contenere il prezzo della commessa, i termini e le modalità di consegna, nonché i termini di pagamento fissati in 60 giorni prorogabili fino a 90 nel caso tale possibilità sia prevista in appositi accordi nazionali sottoscritti presso il Ministero dell'Industria da tutti i soggetti competenti per settore nel CNEL in rappresentanza dei subfornitori e dei committenti. Quale norma di chiusura, l'articolo 9 della legge n. 192/1998, dispone il divieto di abuso dello stato di dipendenza economica nel quale si trovi l'impresa cliente o fornitrice. Si considera dipendenza economica «la situazione in cui un'impresa sia in grado di determinare, nei rapporti commerciali, squilibrio di diritti ed obblighi».

Nonostante il favore manifestato dal legislatore verso la subfornitura, e nonostante una diversa opinione manifestata da un primo commentatore della legge, pare peraltro ragionevole ritenere ancora operativo il disposto dell'articolo 3 della legge n. 1369/1960 (applicabile quantomeno in via analogica, posto che il legislatore ha distinto, sul piano tipologico, la subfornitura dall'appalto di opere o servizi): l'impresa committente è cioè obbligata in solido con quella subfornitrice a corrispondere ai lavoratori di quest'ultima un trattamento minimo retributivo e normativo non inferiore a quelli spettanti ai propri dipendenti. Non pare infatti possibile individuare nella legge n. 192/1998 una deroga (implicita) all'articolo 3 della legge n. 1369/1960, posto che in questa legge vengono *esclusivamente* disciplinati i rapporti di natura commerciale tra l'impresa committente e l'impresa subfornitrice, senza che questo venga ad incidere sui rapporti di lavoro instaurati dalla subfornitrice con i propri dipendenti, che come tali soggetti alle regole generali del diritto del lavoro.

Anche in questo caso, dunque, l'esternalizzazione del lavoro può comportare alcuni costi e rischi in capo all'impresa che esternalizza parte del lavoro.

8. Flessibilità e gestione del tempo di lavoro

Poiché flessibilità del lavoro significa indiscutibilmente anche flessibilità nella gestione del tempo di lavoro, è opportuno in conclusione ripercorre le problematiche principali che percorrono questa materia nei tempi più recenti.

È noto che la gestione del tempo di lavoro da parte della contrattazione collettiva ha assunto (specie dopo la legge n.

196/1997) un carattere crescente e spesso anche pionieristico (si pensi per tutte all'esperienza delle c.d. banche ore), che consente al prestatore di lavoro di "smonetizzare" il lavoro straordinario cumulandolo in un monte ore di permessi dal quale attingere per fruire secondo le previsioni dei contratti collettivi di riposi supplementari da collocare temporalmente a sua scelta (cfr. le Circolari INPS n. 39/2000 e 95/2000).

In realtà il nodo problematico di maggiore complessità in materia di orario di lavoro, già ormai da alcuni anni, riguarda l'adeguamento alla direttiva n. 93/104/UE. Si pensi in particolare all'articolo 13, legge n. 196/1997 (meglio nota come "pacchetto Treu") in cui è stato fissato l'orario normale di lavoro in 40 ore settimanali concedendo la possibilità ai contratti collettivi, oltre di diminuire tale limite, di riferire l'orario normale di lavoro alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo di tempo determinato, in ogni caso non superiore ad un anno. Si consideri anche la riforma della disciplina del lavoro straordinario nel settore industriale di cui alla legge n. 409/1998 o ancora la riforma della disciplina del lavoro notturno di cui al decreto legislativo n. 532/1999.

Tali provvedimenti hanno radicalmente mutato il vecchio sistema normativo, ponendo come obiettivo (esplicito o implicito) proprio la conformazione dell'assetto legislativo nazionale ai parametri contenuti nella direttiva comunitaria n. 1993/104/UE.

Questo processo traspositivo è avvenuto tuttavia secondo modalità frammentarie e per certi versi non pienamente razionali. Da una parte, il legislatore nazionale ha tralasciato la regolamentazione di specifici aspetti, presi invece espressamente in considerazione dal legislatore comunitario: si pensi in particolare a tutta la normativa sui riposi e sulle pause. Dall'altra parte si è intervenuti con una serie di disposizioni che non hanno modo espresso abrogato l'ormai vetusta disciplina di cui al RDL n. 692/1923, dando così luogo a rilevanti problemi di coordinamento e di individuazione della norma applicabile.

Del resto proprio la frammentarietà della normativa sull'orario di lavoro e l'assenza di un quadro normativo di riferimento esaustivo in un'ottica di certezza del diritto sono state le cause principali sottese alla decisione di condanna dell'Italia da parte della Corte di Giustizia per essere venuta meno nel termine prescritto agli obblighi assunti in forza della direttiva n. 1993/104/UE.

Né d'altra parte poteva ritenersi strumento traspositivo sufficiente l'accordo interconfederale (avviso comune) del 12 novembre 1997 con le quali le parti sociali hanno predisposto un testo di recepimento della normativa comunitaria. Come infatti

esplicitamente sottolineato dalla Corte di Giustizia il menzionato avviso comune è indirizzato al solo settore industriale, non potendo in ogni caso tale documento assurgere nel nostro ordinamento a normativa di efficacia generale.

A questo si deve aggiungere l'ulteriore considerazione che l'avviso comune del 12 novembre 1997 non rappresentava nella volontà dei soggetti sottoscrittori l'attuazione per via contrattuale del dato comunitario, non costituendo quindi una normativa di efficacia obbligatoria tra gli stessi soggetti firmatari, bensì più semplicemente l'indicazione delle parti sociali circa la definizione dei criteri generali su cui costruire il progetto di riforma della disciplina dell'orario di lavoro. Progetto che era stato espressamente affermato nel Protocollo per il lavoro del 24 settembre 1996, con il quale il Governo aveva assunto l'impegno a recepire la direttiva comunitaria n. 1993/104/UE proprio dopo la definizione di un'intesa tra i soggetti collettivi.

Contrasti tra forze politiche fecero tuttavia tramontare l'idea di una trasposizione in blocco del testo contenuto nell'avviso comune, provvedendosi solamente a un recepimento parziale in materia di lavoro straordinario nel settore industriale.

Veniva quindi ancora una volta rinviata la predisposizione di una disciplina organica in materia di orario di lavoro, disciplina più volte preannunciata dallo stesso legislatore (si pensi ai riferimenti di cui alle leggi n. 451/1994 e n. 196/1997), ma che lo stesso legislatore ha continuato a procrastinare in virtù di una scelta eccessivamente prudente di ricerca della soluzione più confacente alle esigenze di tutela del lavoratore sottese nella direttiva UE n. 93/104 nonché alle esigenze di flessibilità evidenziate dal mondo imprenditoriale.

In questa diversa prospettiva l'inerzia del legislatore nella predisposizione di una riforma organica può essere quindi anche letta come un'ammissione di timore a intervenire in modo definitivo su una legislazione, come quella del RDL n. 692/1923 che sia pure vetusta e inadeguata, configura in ogni caso un sistema completo di garanzie a favore del lavoratore.

Un aspetto emblematico dei profili di criticità della normativa in materia di orario di lavoro riguarda il mancato recepimento nell'avviso comune del 1997 dei limiti previsti dal legislatore comunitario in materia di durata massima settimanale di lavoro.

La direttiva n. 1993/104/UE prevede al riguardo un limite di durata di 48 ore settimanali comprendente anche l'eventuale lavoro straordinario. Tale limite è inteso come valore medio entro un periodo non superiore ai 4 mesi. I contratti collettivi possono però estendere tale periodo di riferimento senza condizioni fino a

6 mesi e in presenza di ragioni obiettive e tecniche fino a un massimo di un anno.

L'esplicita adozione dei suddetti limiti settimanali non rappresenta un pleonastico atto di adeguamento al dato comunitario, bensì un provvedimento indispensabile per attuare in modo pieno e corretto la direttiva n. 1993/104. Diversamente, infatti, il limite di durata massima settimanale verrebbe di volta in volta stabilito dai contratti collettivi determinandosi una situazione di incertezza e quindi potendosi riproporre, sia pure secondo modalità più sfumate, le medesime obiezioni sottese alla condanna all'Italia da parte della Corte di Giustizia UE.

Si pensi in particolare alla disciplina sul lavoro straordinario contenuta nell'avviso comune e prevista attualmente dal legislatore per le sole imprese industriali. Tale disciplina pur prevedendo, in assenza di contratto collettivo applicabile, limiti annuali e trimestrali (250 e 80 ore) compatibili con i limiti previsti nella direttiva n. 93/104/CE, autorizza però implicitamente i contratti collettivi a estenderne i tetti.. Sarebbe quindi possibile mediante l'intervento collettivo superare il limite di durata massima settimanale indicato dalla direttiva in questione. Tale situazione di incertezza riguarderebbe peraltro anche i limiti dell'orario normale di lavoro previsti nell'articolo 13, legge n. 196/1997 e ripresi nella disciplina dell'avviso comune. La possibilità infatti dei contratti collettivi di riferire in modo incondizionato il limite di 40 ore settimanali in un periodo di 12 mesi determina a livello teorico la possibilità per gli stessi contratti collettivi di prevedere, anche in assenza di specifiche ragioni obiettive e tecniche, una durata settimanale di lavoro superiore alle 48 ore all'interno di un periodo di riferimento superiore ai sei mesi.

Altamente problematici restano peraltro ad oggi le questioni relative al limite di orario giornaliero, con riferimento alla disciplina attualmente vigente di cui al RDL n. 692/1923 e all'articolo 13, legge n. 196/1997.

La sussistenza o meno di un autonomo limite giornaliero è al centro di un ampio dibattito dottrinale e giurisprudenziale, non solo in seguito all'entrata in vigore dell'articolo 13 della Legge 24 giugno 1997, n. 196, che ha fissato l'orario normale di lavoro in 40 ore settimanali, bensì fin dal momento della stessa emanazione del RDL n. 692/1923.

L'utilizzo da parte del legislatore del 1923 della disgiuntiva "o" tra l'indicazione del limite delle otto ore giornaliere e l'indicazione del vecchio limite delle quarantotto ore settimanali ha dato infatti lo spunto ad alcuni autori per sostenere la tesi

dell'alternatività dei suddetti limiti con la conseguenza che il superamento dell'ottava ora nella medesima giornata lavorativa non avrebbe costituito lavoro straordinario se, sommando le ore lavorative nel corso della settimana, non si fosse ecceduto nel totale le 48 ore. L'esattezza di questa impostazione troverebbe conferma anche nel fatto che il legislatore laddove invece ha voluto temperare in modo specifico le esigenze aziendali con l'obiettivo della tutela della integrità fisica di determinati soggetti, quali i fanciulli, gli adolescenti e gli apprendisti, questi (legge n. 977/1967) è intervenuto affermando esplicitamente (tramite il ricorso alla congiunzione "e") l'esistenza di due limiti concorrenti.

In senso contrario, a supporto cioè dell'autonomia del limite giornaliero, alcuni autori hanno invece evidenziato che l'articolo 5 dello stesso RDL n. 692/1923 fissando due distinti ordini di limiti per il ricorso al lavoro straordinario, uno giornaliero, l'altro settimanale confermerebbe la sussistenza di un doppio e autonomo limite anche per l'attività lavorativa ordinaria.

D'accordo con questa impostazione è anche un recente filone giurisprudenziale della Cassazione. La Suprema Corte, infatti, dopo aver a lungo affermato il carattere alternativo del limite giornaliero, basandosi sul dato letterale dell'articolo 1, RDL n. 692/1923, ha tuttavia nel corso tempo parzialmente modificato opinione fino a giungere a sostenere che "il limite dell'orario giornaliero deve essere autonomamente considerato rispetto a quello settimanale, con la conseguenza che le ore lavorative prestate in eccedenza quotidianamente vanno compensate con le dovute maggiorazioni anche se il limite dell'orario settimanale non sia stato complessivamente ecceduto". Tale interpretazione viene fondata sulla situazione di "maggiore sofferenza" del lavoro che si protragga oltre il suo normale limite; maggiore sofferenza o gravosità della prestazione di lavoro che deve ritenersi presunta dalla legge non potendo essere quindi essere annullata dal minor lavoro prestato in altri giorni della settimana.

Il concetto di maggiore gravosità, così definito, riflette tuttavia una impostazione eccessivamente garantista a pregiudizio non solo delle esigenze di flessibilità dell'impresa, ma anche dello stesso lavoratore nella misura in cui non considera l'interesse del lavoratore a concentrare le prestazioni di lavoro al fine di usufruire di un periodo più lungo di riposo consecutivo. Interesse peraltro preso espressamente in considerazione dalla recente contrattazione collettiva in virtù dell'introduzione dell'istituto della "banca ore", mediante la quale il lavoratore può, nel rispetto

delle regole contrattuali, utilizzare le ore di lavoro straordinario al fine di ottenere dei riposi compensativi.

Di segno contrario è invece quella dottrina che rifacendosi all'articolo 36 Cost. considera la suddetta interpretazione non aderente al dettato costituzionale. Di tale opinione è anche la più recente giurisprudenza che dalla lettura logico-sistematica della legislazione in materia di orario di lavoro desume che la possibilità dei contratti collettivi di "modulare" l'orario settimanale è condizionata al rispetto del limite delle 8 ore giornaliere "in quanto, ancorché la nuova normativa non contenga alcuna disposizione in merito all'orario normale massimo giornaliero, è da escludere che la contrattazione collettiva possa derogare al suddetto limite, in considerazione sia della rilevanza costituzionale della durata massima della giornata lavorativa sia dell'autonomia, e non alternatività, dell'orario giornaliero rispetto all'orario settimanale".