

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FIRENZE
FACOLTA' DI SCIENZE DELLA FORMAZIONE
Corso di Laurea in Scienze dell'Educazione

LAVORATORI ATIPICI E SINDACATO:
UNA DIFFICILE RAPPRESENTANZA

Relatore: Prof. NEDO BARACANI

Tesi di Laurea di:

LUCIANA LENZI

Matricola N. 2260587

Anno Accademico 2000 - 2001

Indice

| | |
|--|----|
| <u>INTRODUZIONE</u> | 7 |
| <u>I. CHI SONO I LAVORATORI ATIPICI</u> | 13 |
| I. Premessa | 13 |
| II. Il lavoro atipico dipendente | 15 |
| 2.1 <i>Il part - time</i> | 15 |
| 2.2 <i>Il job - sharing</i> | 16 |
| 2.3 <i>Il telelavoro</i> | 16 |
| 2.4 <i>Il tempo determinato</i> | 17 |
| 2.5 <i>Il contratto di formazione lavoro</i> | 18 |
| 2.6 <i>L.P.U. e L.S.U.</i> | 19 |
| 2.7 <i>Il lavoro interinale</i> | 21 |
| 2.8 <i>L'apprendistato</i> | 22 |
| III. Il lavoro atipico parasubordinato | 23 |
| 3.1 <i>Le collaborazioni coordinate e continuative</i> | 23 |
| 3.2 <i>I lavoratori autonomi con partita I.v.a.</i> | 26 |
| IV. Il quadro normativo e contrattuale e le ricadute a livello occupazionale | 26 |
| 4.1 <i>La normativa italiana</i> | 26 |
| 4.2 <i>La situazione italiana nel confronto europeo</i> | 32 |
| <u>II. LE CONDIZIONI DI LAVORO</u> | 37 |
| I. Le cifre del lavoro atipico: caratteristiche quantitative e qualitative del fenomeno | 37 |
| 1.1 <i>I dati nazionali</i> | 37 |
| 1.2 <i>I dati regionali</i> | 40 |
| 1.3 <i>Le caratteristiche qualitative</i> | 43 |

| | |
|---|-----|
| II. Il rapporto tra lavoratori atipici e mercato del lavoro | 46 |
| 2.1 <i>La situazione precedente al “pacchetto Treu per l’occupazione”</i> | 46 |
| 2.2 <i>I nuovi soggetti del mercato del lavoro: le Società di fornitura di lavoro temporaneo</i> | 50 |
| 2.3 <i>Le condizioni di lavoro</i> | 52 |
| 2.3.1 <i>L’azienda e i colleghi</i> | 52 |
| 2.3.2 <i>La salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro</i> | 56 |
| 2.3.3 <i>L’importanza della formazione</i> | 58 |
| 2.3.4 <i>Atipici e Immigrati extracomunitari: quale rapporto?</i> | 59 |
| 2.4 <i>Il caso del Socio – lavoratore di cooperativa</i> | 60 |
| III. Il lavoro atipico nella Pubblica Amministrazione | 62 |
| <u>III. GRUPPI D’INTERESSE, STRATEGIE CONCERTATIVE ED AZIONE SINDACALE</u> | 69 |
| I. La lunga transizione alla flessibilità: una lettura problematica | 69 |
| II. I gruppi d’interesse | 71 |
| 2.1 <i>Le Organizzazioni Sindacali</i> | 71 |
| 2.1.1 <i>Il Sindacato in Italia</i> | 71 |
| 2.1.2 <i>Il Sindacato in Europa</i> | 78 |
| 2.2 <i>Le Associazioni Imprenditoriali Datoriali</i> | 82 |
| III. Lo sviluppo del modello neo-corporativo e il comportamento degli attori sociali | 86 |
| 3.1 <i>La situazione in Europa</i> | 86 |
| 3.2 <i>La situazione in Italia nella fase di transizione tra concertazione e sviluppo di forme di lavoro atipico e flessibile</i> | 92 |
| 3.2.1 <i>Gli anni ’70 e ’80: dalla gestione della sicurezza alla gestione dell’incertezza</i> | 92 |
| 3.2.2 <i>L’evoluzione degli anni ’90</i> | 102 |
| <u>IV. LAVORATORI ATIPICI: QUALE STRATEGIA PER LA RAPPRESENTANZA?</u> | 109 |
| I. La flessibilità al centro del dibattito sociale del nuovo millennio | 109 |
| II. Le offerte di rappresentanza sindacale attraverso NIdiL-CGIL, ALAI-CISL, CPO-UIL | 118 |
| 2.1 <i>CGIL - NIdiL</i> | 121 |
| 2.2 <i>CISL - ALAI</i> | 124 |
| 2.3 <i>UIL - CPO</i> | 127 |

| | |
|---|-----|
| III. La strategia d'azione sindacale e la sfida del lavoro atipico | 129 |
| <u>CONCLUSIONI</u> | 143 |
| <u>APPENDICE</u> | 153 |
| Tavola n. 1 | 157 |
| Tavola n. 2 | 157 |
| Tavola n. 3 | 159 |
| Tavola n. 4 | 161 |
| Tavola n. 5 | 161 |
| Tavola n. 6 | 163 |
| Tavola n. 7 | 163 |
| Allegato n. 1 | 165 |
| Allegato n. 2 | 175 |
| Allegato n. 3 | 189 |
| Allegato n. 4 | 193 |
| Allegato n. 5 | 197 |
| <u>BIBLIOGRAFIA</u> | 221 |

Introduzione

L'intento di questo lavoro è quello di analizzare il modo con il quale le Organizzazioni sindacali confederali hanno affrontato in passato ed intendono affrontare oggi la rappresentanza sindacale dei lavoratori atipici.

Il lavoro atipico costituisce un aspetto del ben più ampio concetto di flessibilità di cui si parla frequentemente a livello economico e sociale: la flessibilità costituisce un fenomeno strutturale e strategico proprio delle società complesse e riguarda sia il singolo individuo nei diversi ambiti di vita, sia la comunità sociale nel suo complesso.

All'interno di questo concetto, il lavoro flessibile identifica sia le forme di lavoro atipico a cui mi sono interessata in questo lavoro, sia quelle novità che investono anche la più classica delle forme di lavoro subordinato, vale a dire quello a tempo indeterminato e pieno, e che riguardano la flessibilità dei tempi di lavoro e delle mansioni.

La letteratura specializzata ha iniziato ad occuparsi del lavoro atipico già alla fine degli anni '70, in concomitanza con la crisi della produzione fordista e l'avvento di quella che è stata definita era postfordista o della globalizzazione.

L'introduzione ed il lento ma continuo affermarsi di forme di lavoro e conseguenti rapporti diversi dalla tradizionale subordinazione a tempo pieno, hanno visto la nascita di un variegato mondo definito appunto *lavoro*

atipico, all'interno del quale s'identificano molteplici profili professionali, ognuno con diverse attese e problemi. Infatti, all'interno delle varie identità di lavoro non si collocano solo i lavoratori che possono vantare un'offerta professionalizzata, ma anche e soprattutto i giovani in cerca di prima occupazione, le donne e comunque tutti coloro che non riescono ad inserirsi nella cornice giuridica del lavoro subordinato; insomma coloro i quali v'identificano una situazione di precarietà e marginalità, piuttosto che d'indipendenza ed imprenditorialità individuale.

L'occupazione di uno spazio sempre maggiore all'interno del mercato del lavoro, tanto da considerare il lavoro atipico come il fenomeno emergente di questi ultimi anni, rende interessante scoprire qual è la posizione strategica dei sindacati confederali nei confronti di questi lavoratori ai quali manca ancora oggi una identità e pieno riconoscimento giuridico; in particolare se ed in che modo è possibile l'identificazione e costruzione di un processo di consolidamento degli interessi.

Ho sviluppato la trattazione attraverso un percorso che ha previsto innanzi tutto l'individuazione e definizione delle varie forme di lavoro atipico, con un breve accenno alle tematiche d'ordine giuridico, fiscale e previdenziale e con particolare riguardo all'approfondimento della legislazione italiana ed europea in materia: quali norme sono state approvate o in corso d'approvazione e che caratteristiche hanno e quali sono state le ricadute a livello occupazionale.

Con l'ausilio di una serie di testi e dei più recenti dati statistici oggi disponibili, ho delineato le caratteristiche quantitative e qualitative dei lavoratori atipici in Italia: l'andamento del fenomeno in valori assoluti e percentuali negli anni dal 1997 al 1999; le percentuali di lavoratori suddivise per carattere occupazionale (tempo determinato, part-time, ecc.) e con riferimento alle variabili del tipo di occupazione, sesso, età, titolo di

studio, ripartizione geografica, settore di attività e professione; le percentuali relative alle motivazioni della scelta, distinte per classi di età e sesso e l'eventuale occupazione prescelta in caso di possibilità di modifica del proprio status professionale; ho rivolto infine un accenno anche al fenomeno del lavoro atipico in Toscana, in un'ottica comparativa con i dati nazionali.

Ho approfondito quindi l'analisi sociologica sotto vari aspetti: due tabelle rilevano il confronto fra i cosiddetti *punti di forza* (nelle tematiche di coloro che evidenziano solo gli aspetti positivi), e di *debolezza* (legati principalmente all'insicurezza della propria condizione professionale e conseguente incertezza reddituale, al rapporto con i lavoratori cosiddetti garantiti, alla eterogeneità dei lavori che non consente di costruire competenze specifiche); successivamente, ho introdotto e analizzato tutti quegli aspetti che caratterizzano o condizionano le situazioni di lavoro dei lavoratori atipici: il rapporto con i colleghi all'interno dei luoghi di produzione e con le Società di fornitura di lavoro temporaneo, i nuovi soggetti preposti alla intermediazione del lavoro interinale; le problematiche legate alla formazione ed aggiornamento professionale e al rispetto delle norme sulla salute e sicurezza; il rapporto con gli immigrati extracomunitari, altro importante e problematico fenomeno del mondo del lavoro di questi anni. Ho quindi completato l'indagine con l'analisi di una forma particolare di lavoro atipico che riguarda il caso delle cooperative, all'interno delle quali il socio – lavoratore presenta caratteristiche proprie rispetto al lavoro subordinato e parasubordinato.

Infine, poiché dipendente di una Pubblica Amministrazione, oltre che assegnata al Servizio Personale ed Organizzazione ho ritenuto interessante verificare l'andamento del fenomeno in questo importante settore del mondo del lavoro e, contestualmente, accertare se esistono differenze di approccio rispetto alle aziende private.

Esaurite queste indagini attraverso le quali ho inteso innanzi tutto verificare e spiegare il fenomeno nell'ambito del contesto giuridico, sociale ed economico, ho concentrato la mia attenzione su due aspetti che ritengo essenziali ai fini della verifica ultima del rapporto tra azione strategica sindacale e lavoratori atipici e che hanno caratterizzato la scena politica, sociale ed economica dal secondo dopoguerra fino ad oggi: lo sviluppo ed il consolidamento, sia in Italia che Europa, di un modello di politica neocorporativa che, nel nostro Paese, ha visto la manifestazione più importante nell'accordo del luglio '93 sulla politica dei redditi e l'avvio della fase di transizione dal modello di gestione della sicurezza che ha caratterizzato le politiche del lavoro sino alla fine degli anni '70, a quello di gestione dell'incertezza. In tale contesto, ho ritenuto opportuno dedicare anche una breve analisi ai gruppi di interesse - Organizzazioni sindacali ed Associazioni datoriali - sia sotto l'aspetto organizzativo, sia riguardo al ruolo svolto nel corso degli anni circa le scelte di politica sociale ed economica al quale, limitatamente alle rappresentanze dei lavoratori, è legato l'andamento della sindacalizzazione.

Contemporaneamente all'analisi di questi aspetti, ho cercato di verificare se ed in quale dimensione esistesse anche in anni meno recenti un secondo mercato del lavoro parallelo a quello formalizzato del lavoro subordinato e a tempo indeterminato: il dualismo come componente strutturale del sistema economico italiano è stato ben individuato e analizzato fin dagli anni '80 da una parte molto attenta della sociologia la quale evidenziava non solo le varie modalità di attuazione e le tipologie di lavoratori maggiormente interessati, ma anche gli interventi di politica sociale ed economica che permettevano il mantenimento di questo stato di cose. Infatti, attraverso l'analisi dei più importanti provvedimenti normativi emanati dagli anni '70 in poi in materia, e degli accordi concertativi con le parti sociali, ho cercato di comprendere se i governi e gli attori sociali

avessero interesse a tutelare i lavoratori meno garantiti nel loro rapporto di lavoro, oppure preferissero il mantenimento di quello stato di cose che assicurava comunque, in particolare al sindacato, maggiore consenso.

Nell'ultima parte del lavoro, infine, ho continuato con questa analisi la quale si caratterizza per riguardare un periodo, quello attuale, di boom del lavoro atipico e quindi per la necessità da parte istituzionale e della rappresentanza degli interessi, di un approccio diverso al problema.

E' in questo contesto che si inseriscono, inevitabilmente, le strategie sindacali per la rappresentanza di quei lavoratori cosiddetti *outsiders* rispetto al sistema di tutela e garanzie normative, *atipici* rispetto a coloro i quali possono vantare un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e pieno.

CGIL, CISL e UIL hanno creato nell'anno 1998 rispettivamente NIdiL, ALAI e CPO, strutture ad hoc per dare risposte immediate alla richiesta di rappresentanza propria di questi lavoratori: tuttavia come emerge anche dagli interventi dei tre responsabili nazionali delle strutture, i problemi che il sindacato confederale si trova a dover affrontare vanno al di là di aspetti meramente organizzativi ed associativi in quanto si tratta di rivedere i modelli di rappresentanza finora adottati che, come ho già accennato, si fondavano e si fondano tuttora sul lavoro stabile, per operare una scelta verso l'inserimento a pieno titolo delle problematiche di questi lavoratori negli interventi di politica sindacale.

Sulla base delle valutazioni ed analisi svolte, lo scopo finale del lavoro quindi si realizza nella definizione delle ipotesi riguardo a quali linee di tendenza possano configurarsi affinché il sindacato riesca a contemperare la tutela reale di tutte le tipologie di lavoratori con le politiche rivendicative e contrattuali complessive.

Riguardo agli strumenti usati per l'elaborazione, considerato il recente interesse al fenomeno e l'altrettanto recente nascita delle tre strutture sindacali, non si dispone ancora di una letteratura abbastanza ampia sulla rappresentanza sindacale del lavoro atipico. Per questo ho fatto riferimento soprattutto a riviste specializzate di sociologia e diritto del lavoro, oltre a periodici ed altro materiale diffuso dalle tre Organizzazioni. Utili si sono rivelati i siti internet predisposti da NIdiL, ALAI e CPO, anche in relazione all'aggiornamento in tempo reale delle informazioni; interessante è risultato poi rilevare quanto ed in che modo la stampa e i quotidiani diano risalto sia al fenomeno dell'atipico, sia alle strategie sindacali nel loro complesso. Riguardo infine ai dati statistici, stante la novità del monitoraggio del fenomeno che preclude ancora oggi una mappa completa dello stesso, ho fatto ricorso alle indagini elaborate da istituti riconosciuti quali Istat, Censis, Isfol, Cesos, i quali garantiscono dell'attendibilità dei dati resi pubblici.

I. - CHI SONO I LAVORATORI ATIPICI

I. Premessa

Allorché si parla di forme “atipiche” di lavoro, non si deve erroneamente confonderle con le nuove professionalità che stanno emergendo all’interno del mondo del lavoro per far fronte al bisogno diffuso di nuove competenze. I mass-media fanno e hanno fatto a volte questo errore, confondendo l’attività, la professione, il tipo di lavoro, con la forma particolare attraverso la quale quel lavoro viene svolto.¹

Secondo una definizione di Chiesi² i cosiddetti lavori atipici tendono a definirsi per differenza rispetto ad un modello di occupazione dipendente che si è andato affermando dall’inizio del secolo. Assumendo tra le principali dimensioni che individuano la “tipicità” del lavoro le seguenti caratteristiche:

1. un contratto di assunzione a tempo indeterminato;
2. l’impiego a tempo pieno;
3. un rapporto di subordinazione ad un solo imprenditore;

¹ Ad un convegno organizzato dalla ITA srl a Milano il 14 e 15 novembre 2000 su “*Collaborazioni coordinate e continuative: nuovo regime fiscale, profili civilistici, previdenziali, assicurativi*” il Prof. Arturo Maresca, Ordinario di diritto del lavoro, ribadiva il concetto giuridico per cui qualsiasi attività umana può essere svolta in forma di lavoro autonomo o dipendente, per cui assumono rilievo le modalità con le quali essa viene svolta.

² Chiesi A.M., *Lo sviluppo dei lavori atipici. Un quadro di riferimento concettuale e un tentativo di spiegazione*, Ires Lombardia – Collana Discussioni n. 14, ottobre 1989.

4. l'integrazione in un'organizzazione produttiva;
5. la tutela sindacale stabilita attraverso leggi, contratti collettivi, accordi;
6. la tutela previdenziale,

si può cercare di ordinare le varie forme diverse dal lavoro subordinato a tempo pieno, a seconda dell'assenza di una o più di tali caratteristiche e che vanno ad individuare un maggiore o minore grado di atipicità. Quindi: all'area di lavoro atipico maggiormente stabilita, normata e tutelata appartengono tutte quelle forme di lavoro dipendente che, in quanto disciplinate dal diritto del lavoro o dai contratti collettivi, vengono definite anche *forme speciali* del rapporto di lavoro:³

- part –time
- job – sharing
- telelavoro
- tempo determinato
- contratti di formazione lavoro
- lavori di pubblica utilità e lavori socialmente utili
- lavoro interinale
- apprendistato
- stages, tirocini di orientamento, borse lavoro⁴
- lavoro dei soci di cooperativa;⁵

ad un'altra area “grigia” appartengono quelle forme di lavoro cosiddette *parasubordinate* costituite da:

- collaborazioni coordinate e continuative;
- lavoratori autonomi con partita Iva che, di fatto, svolgono lavoro dipendente.

³ Dall'Agata C., Grazioli P., *Senza tetto né legge?*, FrancoAngeli, Milano, 1999, pag. 28.

⁴ Sono particolari forme di impiego per facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro ed accrescerne l'impiegabilità, qualificabili come piani di inserimento professionale, che iniziano a rappresentare una quota rilevante e crescente del mondo del lavoro. I soggetti interessati sono, in genere, giovani che hanno appena terminato l'università e che cercano un'opportunità di “sperimentazione” sul campo delle proprie conoscenze, da capitalizzare in vista di una futura assunzione.

⁵ Considerate le peculiarità che caratterizzano le società cooperative, l'analisi relativa al rapporto di lavoro dei soci, soggetta a metà fra dipendenti e imprenditori, verrà svolta al 2^a capitolo.

Vediamo ora una rapida panoramica delle fattispecie elencate:

II. Il lavoro atipico dipendente

2.1 *Il part-time*

Il rapporto di lavoro a tempo parziale costituisce una forma di lavoro in cui la durata della prestazione oraria è ridotta rispetto a quella ordinaria, da realizzarsi secondo le seguenti due modalità:

- tempo parziale *orizzontale*: articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi;
- tempo parziale *verticale*: articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, o del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione.

Per quanto non diversamente stabilito, e nel pieno rispetto del principio di non discriminazione, al rapporto a tempo parziale si applica la normativa giuridica e contrattuale che regola il rapporto a tempo pieno, con le seguenti particolarità:

- il lavoratore può svolgere contemporaneamente un'altra attività di lavoro dipendente sempre a tempo parziale, purché entrambe non siano in contrasto fra loro;
- il trattamento economico è proporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, ad eccezione dell'assegno per nucleo familiare che spetta per intero in presenza di una attività lavorativa non inferiore alle 24 ore settimanali;

- riguardo al trattamento di fine rapporto, il periodo viene considerato per intero ai fini del diritto, e proporzionato ai fini della misura spettante.

Nei Paesi dell'Unione Europea nel decennio compreso fra il 1987 e il 1996 il lavoro a tempo parziale rivela un andamento positivo; in Italia viene utilizzato meno che nel resto d'Europa e tuttavia si caratterizza come una formula prevalentemente femminile, diffusa più che altrove nel nord Italia e utilizzata soprattutto nei servizi.

2.2 Il Job – Sharing

E' detto anche *contratto di lavoro ripartito*, con il quale due o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata. Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente in qualsiasi momento la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

Per ciò che concerne la retribuzione, essa verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato; le specifiche e più dettagliate procedure di attuazione sono poi definite dalla contrattazione di secondo livello, tenendo conto delle esigenze aziendali.

2.3 Il telelavoro

Anche se il termine si presta a numerose e diverse definizioni, L. Frey e R. Livraghi⁶ evidenziano come quella più corretta lo identifica con il

⁶ Frey L., Livraghi R., *Lavori atipici, flessibilità del lavoro e problematica del lavoro femminile*, in: Quaderni di economia del lavoro, n. 62, 1998, FrancoAngeli, Milano, pagg. 31- 34.

lavoro svolto a distanza dall'unità produttiva mediante l'utilizzo di un computer collegato in rete o telefono o fax.

E' possibile comunque individuare una serie di modalità organizzative per lo svolgimento dell'attività che vanno dal *lavoro a domicilio*, quando viene svolto da un singolo soggetto presso la propria abitazione, alle *teleimprese*, considerate come decentramenti dell'attività produttiva, al *telelavoro mobile*, utilizzato da quei lavoratori che si muovono con frequenza sul territorio.

Ciò che accomuna le varie forme è il fatto che può coinvolgere sia lavoratori dipendenti regolari dal punto di vista normativo e contrattuale, sia lavoratori dipendenti irregolari o riconducibili al mercato del lavoro sommerso. Tuttavia, ad oggi, anche considerando il telelavoro sommerso che sfugge a qualsiasi rilevazione statistica, si può ritenere che esso sia di fatto, almeno in Italia, di dimensioni nettamente inferiori a quelle che avrebbe potuto avere se non avesse incontrato ostacoli che ne hanno frenato lo sviluppo, quali i fattori strutturali connessi alla diffusione dei mezzi tecnici e alla disponibilità di spazio nell'abitazione o in genere nel luogo di lavoro e ad altri vari aspetti di rigidità delle strutture organizzative, tra cui il comportamento dei datori di lavoro e dei lavoratori stessi.

2.4 Il tempo determinato

Il rapporto di lavoro a tempo determinato è ancora disciplinato dalla Legge 18 aprile 1962, n. 230, successivamente modificata ed integrata da norme posteriori, oltre che dalla disciplina di dettaglio dei contratti collettivi nazionali.

La stipulazione di un contratto di lavoro a tempo determinato costituisce un'eccezione nel nostro ordinamento tant'è che i contratti collettivi, richiamando le ipotesi già previste dalla legge 230/62, elencano tassativamente i casi in cui è possibile apporre un termine ad un contratto di

lavoro. In particolare, è possibile assumere un lavoratore a tempo determinato nei seguenti casi:

- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- punte stagionali ed esigenze straordinarie od occasionali.

E' necessario precisare che quando si parla di lavoro a tempo determinato non si fa riferimento solo alle assunzioni a termine in senso stretto, ma anche ad altre formule che prevedono un'attività momentanea, come i lavoratori in prova o in formazione o che svolgono un'attività stagionale; in Italia, ad esempio, potremmo comprendere nel lavoro a tempo determinato i contratti di formazione lavoro, l'apprendistato, e più recentemente il lavoro interinale.

La costituzione dei rapporti di lavoro avviene con la stipulazione di un contratto individuale scritto nel quale devono essere obbligatoriamente indicati il termine (il rapporto si risolve automaticamente senza preavviso, alla scadenza prevista dal contratto), e le modalità (a tempo pieno o parziale) di svolgimento dell'attività.

Riguardo alle forme di reclutamento e al trattamento economico e normativo, valgono le stesse norme di disciplina previste dai singoli contratti collettivi per il personale a tempo indeterminato.

Infine la legge 230/62 prevede la possibilità, ove sussistano le condizioni previste dalla legge stessa, di prorogare il contratto oppure, scaduto il termine e cessato il rapporto, di riassumere il medesimo soggetto.

2.5 Il contratto di formazione lavoro

Delle soluzioni a tempo determinato fanno parte i Contratti di formazione e lavoro istituiti con Legge 19 dicembre 1984, n. 863 e più volte rivisti in modo da favorire l'allargamento dell'utilizzo di questo strumento, nato per incentivare l'assunzione dei giovani, unendo l'attività

formativa a quella lavorativa; vanno in questa direzione l'innalzamento dell'età massima del lavoratore (dai 24 ai 32 anni) e l'ampliamento dei soggetti che possono utilizzare tale formula, estesa anche alle fondazioni, alle associazioni e agli enti di ricerca pubblici.

Giuridicamente il contratto di formazione lavoro è un contratto a tempo determinato che ha una causa giuridica mista, vale a dire scambio tra lavoro retribuito e addestramento del lavoratore, rivolto all'acquisizione della professionalità necessaria per l'immissione nel mondo del lavoro; la caratteristica più importante è la non rinnovabilità; tuttavia limitatamente al settore privato, è prevista la trasformazione del C.f.l. in contratto a tempo indeterminato in caso di inosservanza da parte del datore di lavoro degli obblighi del contratto (ad es. obblighi di formazione).

L'attuale normativa ha definito due tipologie di contratto:

1. Quello mirato all'acquisizione di professionalità intermedie o elevate, con una durata massima di 24 mesi e obbligo di effettuare almeno 80 ore di formazione per le professionalità intermedie e almeno 130 ore per le professionalità elevate;
2. Quello mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza di lavoro che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo, con durata superiore ai 12 mesi e obbligo di effettuare almeno 20 ore di formazione.

2.6 L.p.u. e L.s.u.⁷

I primi sono promossi presso le Agenzie di promozione di lavoro individuate dal Ministero del Lavoro da parte di soggetti promotori nei settori della cura della persona, dell'ambiente, del territorio, dello sviluppo

⁷ Lavori di pubblica utilità e Lavori socialmente utili. Papaleoni M., *Il rapporto di lavoro: nuove flessibilità e diritti*, Atti del Convegno, Firenze, 11 febbraio 2000, in: Toscana Giurisprudenza, Edizioni Tassinari, Firenze, luglio 2000.

rurale e montano e della riqualificazione dei beni culturali. Nel rispetto del programma ad hoc predisposto, sul versante economico il sussidio è pari a 800 mila lire mensili ed è erogato dall'Inps unitamente all'assegno per nucleo familiare se spettante: il sussidio è incompatibile con qualsiasi reddito di lavoro dipendente, autonomo o derivante da collaborazione coordinata. Sul versante gestionale, l'orario di lavoro non può essere inferiore al numero di ore derivanti dal rapporto tra le 800 mila lire e la retribuzione corrispondente al livello di riferimento; per le ore di lavoro al di sopra di tale minimo, deve essere corrisposta un'integrazione a carico dell'ente gestore. Infine, sul versante dei requisiti richiesti ai fini della individuazione delle agenzie abilitate, si richiamano quelli delle agenzie di lavoro interinale.

Analoga la regolamentazione dei cosiddetti Lavori socialmente utili, attualmente disciplinati dal D.Lgs. 1.12.1997, n. 468, a seguito della delega al Governo per la revisione della disciplina prevista dall'art. 22 della Legge n. 196/97. In questa tipologia rientrano tutte le attività volte alla realizzazione di opere e alla fornitura di servizi aventi utilità collettiva, organizzate con l'utilizzo di soggetti appartenenti a categorie particolari, alle condizioni economiche stabilite dalla legge, nel rispetto della compatibilità con l'equilibrio del mercato locale del lavoro. L'aspetto forse più peculiare dell'istituto risiede nella sua tendenziale obbligatorietà, conseguente alla circostanza che i lavoratori titolari di trattamenti previdenziali che rifiutano senza giustificazione l'assegnazione in L.s.u. decadono dal diritto al trattamento e sono cancellati dalla lista regionale di mobilità. Nel contempo, il carattere assistenziale dei L.s.u. si ricava sia dalla riserva ai lavoratori in cerca di prima occupazione, ai disoccupati iscritti da oltre 2 anni nelle liste del collocamento, ai lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o sospesi a 0 ore per CIGS, sia dalla incompatibilità con il

lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato e con i trattamenti di pensione diretta e anticipata.

2.7 Il lavoro interinale

Il lavoro interinale o *in affitto* o *temporaneo* presente ormai da diversi anni in vari Paesi europei, è stato introdotto in Italia dalla Legge 24 giugno 1997, n. 196, conosciuta come “Pacchetto Treu per l’occupazione”.

Si identifica con il contratto in forza del quale un’impresa pone a disposizione di un’azienda – cliente utilizzatrice, che può essere anche un’Amministrazione pubblica, del personale da essa assunto per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo: il lavoratore quindi svolge l’attività lavorativa non per conto del proprio datore di lavoro ma dell’ente utilizzatore, nel limite dei casi previsti dalla legge per l’attivazione della fattispecie e delle ulteriori disposizioni di dettaglio stabilite dai contratti collettivi quadro dei vari settori.

L’attivazione della missione del lavoratore presso l’impresa utilizzatrice, necessita di due contratti:

- Il primo stipulato tra l’impresa fornitrice ed il lavoratore, potrà essere a tempo *indeterminato* (in tal caso il lavoratore rimane a disposizione dell’impresa fornitrice nei periodi in cui non svolge prestazioni di lavoro presso l’ente utilizzatore, percependo un’indennità di disponibilità) o *determinato* (per la sola durata della prestazione lavorativa), *full – time* o *part – time*; il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dai contratti collettivi quadro.
 - Il secondo stipulato tra l’impresa fornitrice e l’azienda – cliente nel quale sono indicati, tra l’altro, il numero dei lavoratori richiesti, i termini temporali dell’attività, le mansioni ed il loro inquadramento.
- Ad eccezione della Pubblica Amministrazione, è consentita da parte

delle imprese utilizzatrici la trasformazione del contratto temporaneo in tempo indeterminato. A questo proposito, il Ministro Treu⁸ durante un intervento ha fatto notare come “circa il 30% del lavoro temporaneo venga trasformato in rapporto stabile, determinando così una modifica di funzionamento del mercato del lavoro per cui il posto fisso non rappresenta più la situazione di partenza, ma il rapporto si modifica e stabilizza nel tempo”.⁹

Il prestatore di lavoro svolge la propria attività sotto la direzione ed il controllo dell'amministrazione utilizzatrice e osserva la normativa di lavoro applicata agli altri dipendenti anche in materia di diritti e libertà sindacali. Il trattamento economico e previdenziale, assolutamente non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'amministrazione utilizzatrice, è corrisposto dall'impresa fornitrice.

2.8 L'Apprendistato¹⁰

L'art. 16 della Legge 24 giugno 1997, n. 196 ha introdotto il nuovo modello di apprendistato, rilanciando un importante strumento di promozione dell'occupazione rivolto ai giovani e avviando un complesso processo di riforma del sistema formativo, nonostante si stia ancora attraversando una fase di sovrapposizione che il legislatore non si è ancora deciso ad eliminare, fra questo istituto ed i C.f.l.

Gli attori protagonisti del “nuovo apprendistato” sono: i giovani lavoratori apprendisti, i loro datori di lavoro e in particolare il tutor aziendale designato a seguire l'apprendista nel suo percorso formativo, e l'ente di formazione incaricato della realizzazione delle attività formative.

⁸ Treu T., intervento: *La legge sul lavoro interinale 196/97* al Convegno organizzato da Adecco spa su “*Il lavoro temporaneo nella P.A.*”, Firenze, 15 gennaio 2001.

⁹ la *fantastica* indicazione fornita dal Ministro Treu è fermamente smentita dall'indagine Isfol di cui si parlerà al cap. 4[^] che fornisce, riguardo all'anno '99, un tasso di conversione pari al 14,7%.

¹⁰ Rimoldi L., *Apprendistato, luci e ombre*, L'Informatore Inaz, n. 20, 2000, Milano.

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età compresa, all'atto dell'assunzione, fra i 16 ed i 24 anni elevati di ulteriori due per i portatori di handicap; il numero degli apprendisti assunti da ciascuna azienda non può superare quello dei lavoratori già in servizio.

La durata del contratto va da un minimo di 18 mesi ad un massimo di 4 anni: allo scadere, in assenza del recesso da parte del datore di lavoro, si ha l'automatico passaggio in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'importanza dell'obbligo formativo è motivata dal fatto che le conoscenze, competenze e abilità acquisite nell'esercizio dell'apprendistato costituiscono crediti per l'accesso ai diversi anni dei corsi di istruzione secondaria superiore, sulla base della valutazione effettuata da apposite commissioni le quali individuano, conseguentemente alla documentazione presentata dagli interessati, l'anno di corso nel quale il giovane può essere inserito.

III. Il lavoro atipico parasubordinato

3.1 *Le collaborazioni coordinate e continuative*

Riguardo a questa forma di lavoro appare subito importante segnalare la diffusa incertezza che aleggia intorno alla definizione della frontiera esistente fra lavoro dipendente ed indipendente, fatto che crea secondo quanto emerge da fonti sindacali, un vasto contenzioso giudiziario e previdenziale e una crescente debolezza statistica di tali lavoratori.

Il mondo dei collaboratori si divide fundamentalmente in due fattispecie:

- Coloro che svolgono attività di: amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica oppure coloro che partecipano a collegi e commissioni;

- Coloro che svolgono attività di: collaborazione generica a riviste, giornali, enciclopedie oppure hanno altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa caratterizzati da queste condizioni:

il requisito della coordinazione: la prestazione deve coordinarsi con l'attività dell'intera organizzazione, pur nel rispetto del principio dell'autonomia che preclude la subordinazione gerarchica, l'applicazione di sanzioni disciplinari ed il controllo dell'orario di lavoro;¹¹

il requisito della continuità: l'attività prestata non deve essere occasionale, ma dispiegarsi all'interno di un progetto per la realizzazione di un obiettivo;

il requisito della prevalenza del lavoro personale che esclude il carattere imprenditoriale della stessa.

La nostra attenzione si rivolgerà prioritariamente a questo secondo gruppo, in quanto è quello che realizza il maggior indice di eterogeneità (considerata una delle problematiche principali), ben rappresentato dall'inserimento nella medesima fattispecie sia delle professioni tecnico – manuali (esempio classico quello dei pony express), sia di quelle maggiormente qualificate (consulenti informatici, insegnanti, ricercatori, esperti, ecc.).

Un primo interesse del legislatore verso questi lavoratori si è avuto con la L. n. 335/95 (cosiddetta riforma Dini) con la quale è stato istituito presso l'Inps un fondo separato di gestione per i lavoratori autonomi al quale anche i collaboratori coordinati e continuativi sono obbligati ad iscriversi ed a versare un contributo assicurativo per l'I.V.S. Il contributo, diviso tra committente e prestatore nella quota rispettivamente di due terzi ed un terzo, varia a seconda che il lavoratore sia o meno iscritto ad altra

¹¹ Possiamo già introdurre una delle problematiche che investono il mondo della co.co.co: è possibile, se pur con le dovute eccezioni, identificare tendenzialmente in quest'universo variegato due poli: quello dei veri e quello dei falsi autonomi, quest'ultimi costituiti essenzialmente dalle figure esecutive e sulle quali occorrerebbe maggior controllo per accertarne la reale autonomia. [Altieri G., Carrieri M., *Il popolo del 10%*, Donzelli, Roma, 2000, pag. 113].

gestione previdenziale; nel primo caso, l'aliquota attuale è pari al 12,5% oltre lo 0,5% per la tutela della maternità (l'aliquota viene innalzata periodicamente fino al raggiungimento nel 2008 del 19%); nel secondo caso è pari al 10% (da cui la nota definizione: *Il popolo del 10%*).¹²

Un ulteriore intervento in materia infortunistico-assicurativa si è avuto nel corso dell'anno 2000 quando i collaboratori esercenti determinate tipologie di attività soggette a rischio, sono stati obbligati alla iscrizione presso l'Inail:¹³ un ulteriore onere che va ad abbattersi sui compensi percepiti, variabile a seconda del grado di rischio dell'attività svolta e da dividersi tra il committente nella misura di due terzi e del collaboratore nella misura di un terzo.

Infine, il collegato fiscale alla Legge Finanziaria per l'anno 2000 ha ricollocato, con effetto dal 1° gennaio 2001, i redditi da collaborazione coordinata e continuativa nell'alveo di quelli assimilati a lavoro dipendente, determinando così l'applicazione della medesima normativa fiscale. La novità più interessante della norma però riguarda l'abrogazione del divieto di costituire rapporti di collaborazione per tutti quei profili che non hanno contenuto artistico o professionale, novità di notevole rilievo anche ai fini sociali e di politica del lavoro, avendo esteso la possibilità di costituire collaborazioni per tutte quelle attività a basso contenuto professionale che precedentemente godevano delle tutele del lavoro subordinato.

¹² L'istituzione della gestione separata individua uno strumento finalizzato sia a dare tutela previdenziale a questi lavoratori sia a monitorare il fenomeno nonostante esistano numerose zone d'ombra sia, ultimo ma non per ultimo, ad integrare i conti dell'Inps da sempre in negativo. Riguardo alla tutela previdenziale è comunque giusto sfatare la possibilità del raggiungimento da parte di molti collaboratori, della certezza pensionistica in quanto (soprattutto riguardo a coloro che hanno già un'altra gestione previdenziale) la legge ha previsto condizioni particolari di utilizzo o ricongiungimento dei contributi versati a questa gestione.

¹³ L'obbligo è stato introdotto con il D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38.

3.2 I Lavoratori autonomi con partita I.v.a. (che di fatto svolgono lavoro dipendente)

Questi soggetti non sono da confondere con i professionisti veri e propri i quali svolgono la propria attività in piena autonomia; si tratta invece di un'ampia varietà di lavoratori che le statistiche collocano “nell'area grigia del lavoro dipendente più o meno mascherato da autonomo”, i quali intrattengono rapporti di lavoro che “ufficialmente” si identificano per l'autonomia della prestazione, ma di fatto vengono instaurati per eludere gli oneri propri del lavoro dipendente o quando le norme non consentono l'attivazione di quest'ultimo tipo di contratto. L'atipicità è determinata così dal particolare rapporto che si instaura con il committente, per cui si realizzano le caratteristiche proprie della subordinazione riguardo ai tempi e modi della prestazione lavorativa.

IV. Il quadro normativo e contrattuale e le ricadute a livello occupazionale

4.1 La normativa italiana

Qualsiasi norma a tutela del lavoro va valutata sullo sfondo di quella scelta che sta a monte di ogni altra e che consiste nell'**assunzione del lavoro a fondamento stesso della Repubblica** e del tipo di democrazia che l'art. 1 della Costituzione intende istituire, fondamento che si evidenzia nel **diritto al lavoro riconosciuto a tutti i cittadini**, attraverso la **promozione di condizioni** che lo rendano effettivo.¹⁴

¹⁴ Ghezzi G., *Il lavoro*, in: Amato G., Barbera A., *Manuale di diritto pubblico*, vol. III, V^a ed., Il Mulino, Bologna, 1997.

Un maestro del giuslavorismo contemporaneo, Alain Supiot nella sua *Critique du droit du travail*, Paris, 1994, pag. 259, citato in: Amato F.(a cura di), *I “destini” del lavoro*, FrancoAngeli, Milano, 1998, pagg. 43-44, parla del fallimento del diritto del lavoro inteso quale armonizzazione tra lavoro bene mercantile

Tuttavia, rispetto alle direttive generali della Carta costituzionale e al periodo in cui le stesse sono state emanate, il lavoro e le sue forme hanno conosciuto una metamorfosi incessante fino ad arrivare ad oggi quando il tempo della globalizzazione dell'economia e dei mercati, della fabbrica esternalizzata e della deterritorializzazione, della flessibilità della produzione e del lavoro stesso, hanno fatto sì che i lavori cosiddetti atipici siano sempre meno tali e il lavoro dipendente perda sempre più la sua centralità. Emergono così nuove figure per le quali i criteri empirici usati dai giuristi per decretare la subordinazione appaiono sempre più obsoleti, con la conseguente crescita di una zona "grigia" di confine tra lavoro subordinato e lavoro autonomo tramite l'affermazione di figure giuridiche più o meno liberamente accettate dal fornitore di forza lavoro che chiede insieme spazi di autonomia e tutele.¹⁵

Alla base dei progetti di intervento mirati a dotare di garanzie e tutele la galassia dei lavori atipici, ci sono le riflessioni e sollecitazioni dei giuslavoristi tra i quali si era propedeuticamente affermata e consolidata l'opinione di realizzare una soglia comune di tutela per i lavoratori eterodiretti.¹⁶ Emerge cioè un problema di "universalità" della normativa

ed espressione della persona: il prevalere del primo sul secondo ha precluso ogni determinazione soggettiva dentro il rapporto di lavoro, per cui occorre recuperare quella che definisce "libertà di lavoro", intesa quale scelta non imposta di tempi, carichi di lavoro, schema contrattuale; "perché ci si avvicini a questa condizione è necessario tuttavia superare l'attuale aut-aut in cui versa il lavoratore che, se vuole conservare margini di autodeterminazione individuale, è costretto a rinunciare al possesso di diritti fondamentali".

¹⁵ Su questi temi è utile leggere la raccolta degli atti del convegno di Magistratura democratica svoltosi nel febbraio 1997 [Amato F. (a cura di), op. cit.]. Il dibattito si è soffermato in particolare sulla "percorribilità di ricostruzione di un *tertium genus* riconducibile grosso modo alla già nota figura della parasubordinazione, da realizzare parallelamente alla definizione di diverse aggregazioni di differenti fattispecie sotto il profilo della eguale tutela giuridica e quindi della edificazione di uno zoccolo minimo di garanzie per tutte le manifestazioni del lavoro umano...temi, come si vede, di grande rilievo sociale ed economico prima che giuridico, che possono però venire affrontati e portati a tentativi di soluzione da angolazioni affatto diverse a secondo che si pongano come base di partenza, semplificando, le ragioni dell'economia, la logica delle compatibilità economico-finanziarie ovvero la centralità per il diritto e la giurisdizione della promozione e della tutela dei diritti della persona, secondo l'indicazione fondamentale dell'art. 3 cpv. della Costituzione italiana".

¹⁶ Tre, principalmente, sono le proposte avanzate. La prima è quella "neocontrattualistica" ben rappresentata dalle tesi di Pietro Ichino che auspica la rivalutazione della volontà espressa dalle parti nel momento costitutivo del rapporto di lavoro: si propone una generale riscrittura delle regole per "garantiti" e non, per uguagliare le opportunità di trovare lavoro di insiders ed outsiders; si propone di ridurre le garanzie anche per i dipendenti più protetti dallo Statuto dei lavoratori per rendere più concorrenziale il mercato del lavoro. Questo abbandono del "diritto diseguale" a favore del contraente più debole, che lo

lavoristica, che proprio alle attività più precarie e vulnerabili non si applica nella sua interezza: si parla quindi di crisi di identità dello Statuto dei lavoratori; di frammentazione e diversificazione nel mercato del lavoro che riduce progressivamente la capacità unificante della contrattazione collettiva, mentre le fasce più alte della forza-lavoro riscoprono il contratto individuale e la trattativa diretta con la controparte oltre le mediazioni sindacali viste come fattore di appiattimento dei trattamenti. Si fa strada l'ipotesi di tutela del lavoratore non solo "nel rapporto" ma "nel mercato" attraverso la ristrutturazione degli uffici del lavoro ai quali andrebbero attribuite prevalenti funzioni nel campo della formazione e dell'orientamento professionale ed attraverso l'introduzione di un reddito di cittadinanza che assicuri a tutti, oltre i diritti di base, una trattativa

Statuto ben esemplifica, viene compensato dalla garanzia universale dei diritti fondamentali che il mercato non è in grado di assicurare, diritti minimi validi anche per i lavoratori che non hanno lo status di dipendenti: sostegno al reddito in caso di inoccupazione, servizi di informazione e di formazione professionale. Il presupposto di questa tesi è quello dell'economia classica: il mercato non è altro che il luogo neutro dello scambio e il luogo della libera e paritaria contrattazione tra individui, affermazione criticata da una parte della sociologia del lavoro che viceversa, afferma la subordinazione del lavoro al mercato. [Ichino P., *Il lavoro e il mercato*, A.Mondadori, Milano, 1996].

La seconda ipotesi è quella inclusiva di unificazione dello Statuto dei lavoratori, sostenuta dai giuristi che fanno riferimento alla Consulta giuridica della Cgil che puntano ad una "ridislocazione" delle garanzie predisponendo un unico ombrello protettivo per tutte le attività "eterodirette". Alleva, ad esempio, prevede la possibilità che le parti, sia individuali che collettive, affianchino allo Statuto generale alcuni "patti aggiuntivi" per articolare l'inserimento stabile del lavoratore nell'organizzazione d'impresa. D'Antona, mantiene le attuali linee di confine tra subordinazione ed autonomia e propone di attribuire un pacchetto di diritti fondamentali ai lavoratori la cui "prestazione venga coordinata nel ciclo della produzione come fatto naturale e costante dell'attività dell'impresa altrui"; si presume invece della sussistenza di rapporto di lavoro subordinato - qualunque sia la scelta delle parti nel contratto - ogni qual volta che "l'attività continuativa è svolta alle dipendenze dell'imprenditore, in base alle direttive da lui impartite e sotto il suo controllo". Rispetto alla tesi neocontrattualistica inoltre, sottolinea il dovere di mantenere ai lavoratori subordinati quelle tutele e garanzie che gli stessi hanno conquistato e costruito nel tempo. Sia Alleva che D'Antona, riconoscendo il polimorfismo nell'attività lavorativa, non combattono affatto la diversificazione delle condizioni di lavoro tra lavoratori "tipici" ed "atipici". (E' dovere ricordare la morte del Prof. D'Antona successivamente alla esposizione di queste tesi). [Ghezzi G. (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro*, Ediesse, Roma, 1996].

Infine, una terza proposta di ispirazione imprenditoriale è quella di superare la dicotomia tra lavoro dipendente ed autonomo definendo la figura del "lavoro coordinato" che dovrebbe raccogliere da un lato il lavoro autonomo-professionale che gravita attorno all'impresa e dall'altro le figure altamente professionalizzate e che autoregolano la propria prestazione pur rientrando attualmente nel lavoro dipendente: si ricava la necessità di un alleggerimento delle garanzie scontando la necessaria maggiore autonomia di queste figure lavorative ed adeguando il diritto del lavoro alle trasformazioni economiche. [Centro Nazionale Studi di diritto del lavoro, "*Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia*", Atti del convegno di studi, Roma, 27 maggio 1996, Cacucci, Bari, 1997].

equilibrata con la controparte e periodi di ritiro momentaneo dall'attività per ragioni di studio, formazione, ecc.¹⁷

I progetti di intervento legislativo si sono concretizzati con la presentazione di proposte di legge, alcune delle quali hanno concluso l'iter legislativo, altre sono ancora in fase di approvazione a causa dei numerosi emendamenti presentati, che bloccano la stesura di un testo definitivo.¹⁸

Il primo importante provvedimento è costituito dalla **Legge 24 giugno 1997 n. 196 “Norme in materia di promozione dell'occupazione”**, meglio conosciuta come **“Pacchetto Treu per l'occupazione”**, a dimostrazione dell'articolazione della strategia che sta alla base della legge in questione.

Il contenuto del testo legislativo, prefigurato fin dall'accordo del Luglio '93, è di portata decisamente innovativa per il mercato del lavoro italiano, non solo per aver introdotto e disciplinato per la prima volta in Italia il lavoro interinale superando il divieto di intermediazione di manodopera sancito dalla Legge n. 1369/60,¹⁹ ma anche per aver rivitalizzato istituti quali i contratti di formazione-lavoro, l'apprendistato, il part-time.²⁰

¹⁷ Bronzini G., *Postfordismo e garanzie: il lavoro autonomo*, in: Bologna S., Fumagalli A. (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, G. Feltrinelli, Milano, 1997.

¹⁸ Una rapida analisi della legislazione degli anni '80 evidenzia come, sebbene il nostro ordinamento risultasse più garantista rispetto a quello di altri Paesi, abbia comunque creato fenomeni di distorsione, solo in parte corretti dalle soluzioni adottate in sede di contrattazione collettiva: si pensi all'uso improprio dei contratti di formazione e lavoro, alle difficoltà di coordinamento tra diversi tipi di contratto (a termine e part-time verticale, apprendistato e c.f.l., ecc.), all'utilizzo del part-time in mansioni caratterizzate da basso livello di professionalità oppure obsolete o marginali con scarse o inesistenti possibilità di carriera, il cui ricorso prevalente da parte della forza lavoro femminile ha favorito il processo di marginalizzazione. [Scarponi S., *I contratti atipici: evoluzione legislativa e contrattuale*, in: Garibaldi F. (a cura di), *Flessibili o marginali?*, Ediesse, Roma, 1992, pag. 93 e segg.].

¹⁹ Tuttavia occorre fare attenzione ai divieti previsti dalla L. 196/97 circa il ricorso al lavoro interinale: è vietato sostituire lavoratori in sciopero o in cassa integrazione; non si può prendere il posto di dipendenti licenziati nei dodici mesi precedenti, né svolgere lavori particolarmente pericolosi che magari gli altri dipendenti non fanno o si rifiutano di fare; tutto questo per evitare che si usi l'interinale come mezzo di concorrenza selvaggia verso le altre formule più tradizionali di lavoro. [Giovannetti P., *Posto fisso addio*, Baldini & Castoldi, Milano, 2000].

²⁰ Come ha affermato il Ministro T. Treu al Convegno citato, “la legge 196/97 è arrivata dopo quaranta anni di staticità del mercato del lavoro, ragion per cui ha avuto una risposta positiva oltre il previsto; il lavoro interinale, costituisce un ottimo strumento di multiprofessionalità ma, se usato male, diventa precarietà”.

Rispetto al lavoro interinale, queste ultime modalità erano già presenti sul mercato del lavoro: la disciplina dettata dalla legge ne aggiorna ed amplia i casi di attivazione, tant'è che per l'apprendistato la quota di avviamenti, dopo alcuni anni di lento calo, ha fatto registrare nell'ultimo biennio un sensibile incremento, in parte con un effetto sostitutivo nei confronti dei contratti di formazione-lavoro che risultano invece in diminuzione.²¹

Di recente approvazione, è anche il D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61 **“Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES”** (all. n. 1), il quale riscrive in parte la disciplina del rapporto di lavoro part-time, sia per il settore privato che pubblico, inserendo tra l'altro alcune garanzie a tutela del lavoratore (artt. 4 e 5 della legge).

Una nota a parte merita il lavoro parasubordinato delle collaborazioni coordinate e continuative il quale ancora oggi “è un'espressione di creazione dottrinale, priva di denominazione legislativa”.²² Infatti la sua nozione convenzionale è desunta dalla lettera dell'art. 409 del c.p.c., così come riportato dalla Legge n. 533/73 di riforma del processo del lavoro: in essa è stabilito che al rito speciale del lavoro sono ammessi anche “I rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale anche se non a carattere personale”.

Tuttavia l'attenzione è ora tutta rivolta al famoso **progetto di legge n. 2049 – “Norme di tutela dei lavori atipici”** - noto come testo Smuraglia (dal nome del principale firmatario - all. n. 2) inseritosi all'interno del dibattito che da più di quarant'anni è rimasto fermo sull'antica distinzione tra *autonomia* e *subordinazione* e la cui approvazione è oramai differita alla

²¹ ISTAT, *Rapporto annuale 1999*, pagg. 258 – 259.

²² Ballestrero V., *L'ambigua nozione di parasubordinazione*, Lavoro e diritto, n. 1, 1987, p. 42, cit. in: Altieri G., Carrieri M., op. cit., pag. 124.

nuova legislatura, dopo anni di continui rinvii da un ramo all'altro del Parlamento causa i numerosi emendamenti proposti in sede di discussione.²³

L'attuale contenuto si concentra sulla figura del lavoro parasubordinato di cui fornisce una sommaria definizione, che una parte dei giuslavoristi identifica come *tertium genus* collocato in un'area intermedia tra lavoro autonomo e subordinato.²⁴ Le tutele previste dovrebbero tendere a ricostruire un pacchetto di diritti minimi per questi lavoratori; viene citata la Legge n. 125/91 sulle pari opportunità aderendo così alla disciplina comunitaria che il nostro ordinamento ha l'obbligo di recepire e alcuni articoli dello Statuto dei lavoratori ex Legge n. 300/70 con particolare riguardo alla libertà di opinione e al diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero, al divieto di accertamenti sanitari e regolazione dei controlli per le assenze causate da infermità, al divieto di indagini sulle opinioni dei collaboratori ai fini dell'assunzione e nello svolgimento del rapporto, al diritto di associarsi in attività sindacale, al divieto di atti di discriminazione a causa della affiliazione sindacale.²⁵ Tuttavia l'elemento più importante è quello relativo alla "indicazione dei motivi che possono giustificare la cessazione anticipata del rapporto", da individuarsi tramite la contrattazione collettiva: il testo del disegno di legge si limita a richiamare il principio del "giustificato motivo" previsto dalla legge del 1966 sui licenziamenti individuali, anche se la monetizzazione (e non il reintegro) del lavoratore ingiustamente licenziato sarà l'unica sanzione cui il

²³ Originariamente il testo di d.d.l. era il risultato di un parziale compromesso tra il primo disegno di legge presentato il 29 gennaio 1997 e la proposta di uno "Statuto del lavoro", mai tradotta in legge.

²⁴ Ininfluenza nella prima fase di stesura della disciplina è stato il contributo delle parti sociali le quali in un primo confronto tra Confindustria ed OO.SS. sullo "Statuto dei lavori" si sono subito arenate di fronte alla definizione del concetto giuridico di lavoratore parasubordinato, dimostrando come il dialogo sociale su questi temi non sia ancora in grado di affrontare un percorso di riforma complessiva delle tecniche di tutela del diritto del lavoro italiano. [Biagi M., Tiraboschi M., *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno "Statuto dei lavori"?* in: Lavoro e diritto, n. 4, 1999, Il Mulino, Bologna, pag. 583].

²⁵ La tematica sindacale si limita tuttavia a ribadire il principio costituzionale della libertà di associazione, oltre al diritto di partecipare alle assemblee indette dalle Rsu elette dai subordinati. Non viene invece prevista la possibilità di costituire proprie rappresentanze sindacali da coordinare all'attività della Rsu e nessuna menzione è fatta del diritto di sciopero.

committente è soggetto in caso di “recesso anticipato senza giustificate ragioni”.

Seppur con notevoli lacune il disegno di legge Smuraglia è stato accolto con favore da parte del movimento sindacale, in quanto individua un primo tentativo di far emergere e tutelare un’area di lavori in precedenza rimossi e sottoprotetti attraverso l’allestimento di un quadro di tutele di base, insieme all’introduzione di diritti sindacali minimi e alla creazione di premesse per un’azione contrattuale in grado di andare più in profondità.²⁶ L’intervento legislativo poi appare ancora più problematico, considerato che il fenomeno sociale non è affatto assestato e quindi a rischio di conseguenze inattese, in particolare quello di una “spinta” al sommerso determinata proprio da scelte legislative sbagliate o insufficienti. Su questo aspetto sono già intervenute le Organizzazioni sindacali tramite una **Memoria indirizzata alla Commissione Lavoro della Camera in occasione della audizione per la legge (all. n. 3)**, raccomandando di non “schiacciare troppo queste forme di impiego verso il lavoro dipendente perché ne deriverebbero due inconvenienti:

- si aprirebbe la strada a un loro uso eccessivo in sostituzione del lavoro dipendente vero e proprio;
- si perderebbe la possibilità di valorizzarne la specificità in positivo”.²⁷

4.2 La situazione italiana nel confronto europeo

Analizzando i dati elaborati dal Censis a seguito di un’analisi comparata sul tema della flessibilità in alcuni Paesi europei è emerso un panorama eterogeneo sia riguardo alla regolamentazione, sia riguardo alla “strumentazione” a disposizione.

²⁶ Critiche invece sono arrivate da Confindustria che vede nel provvedimento un’ingessatura eccessiva di uno strumento, per sua natura, flessibile.

²⁷ Altieri G., Carrieri M., op. cit., pag. 135.

Le maggiori difficoltà sono riferite al contesto britannico dove quasi nessuna delle flessibilità occupazionali è regolamentata da una disciplina specifica e la stessa normativa in materia lavoristica si basa su poche disposizioni nazionali, su disposizioni comunitarie e su decisioni amministrative e politiche; oltre che dall'aspetto formale questa situazione è determinata anche da ragioni di carattere sostanziale, relative all'elevato tasso di flessibilità intrinseco alla struttura stessa del mercato del lavoro britannico che solo negli ultimi anni ha introdotto elementi di stabilità in un'ottica di implementazione delle tutele e delle garanzie per il lavoratore, fattori, al contrario, da sempre fondamentali nel sistema francese, italiano e tedesco.

Relativamente al **contratto a tempo determinato**, nel Regno Unito non è soggetto ad alcuna normativa specifica rispetto al rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'elemento di discriminazione è dato dalla durata del rapporto di lavoro rispetto al quale, se superiore ai due anni, maturano tutti i diritti previsti per i lavoratori a tempo indeterminato in materia di licenziamento illegittimo, di licenziamento per esubero, congedi parentali e sussidio di maternità; non esiste infine nessuna limitazione o agevolazione nei confronti dell'applicazione di questo tipo di rapporto. Diversamente dal caso inglese, la normativa italiana, tedesca e francese presenta una disciplina molto più restrittiva: innanzitutto sono limitati i casi di applicazione del contratto, previsti solo per la sostituzione di lavoratori assenti e per l'esecuzione di lavori di carattere temporaneo, poi viene prevista una durata massima dei contratti e sono disciplinati i casi di proroga o rinnovo degli stessi.

Riguardo al **lavoro interinale** abbiamo già sottolineato come questa forma di lavoro rappresenti una delle formule più nuove di flessibilità non solo in Italia ma anche negli altri contesti analizzati, dove tuttavia la quota dei lavoratori rispetto al totale degli occupati a termine è ancora marginale.

Ancora una volta la linea di demarcazione più netta intercorre tra il modello liberistico adottato in Gran Bretagna e quello più rigido dell'Europa continentale.²⁸ Infatti, come nel caso del lavoro a tempo determinato, non esiste alcun tipo di limitazione al ricorso a questa formula di lavoro o alla durata del contratto, mentre invece più restrittive risultano le discipline italiana, francese e tedesca, seppur con gradazioni diverse. Come in Italia, anche in Francia l'interinale è previsto solo in caso di sostituzione di lavoratori assenti, di temporanea utilizzazione di qualifiche non previste dai tradizionali assetti produttivi (in Italia) o di ampliamento temporaneo dell'attività e per lavori stagionali (in Francia). Vario è anche il panorama delle ipotesi in cui l'interinale non è applicabile, quali il caso di sostituzione di lavoratori che esercitano diritto di sciopero o di ampliamento di attività produttive in cui si è proceduto a licenziamenti nei mesi precedenti. In Germania invece, la formula dell'interinale appare sotto questo profilo molto più flessibile, dal momento che, eccetto il settore dell'edilizia, essa può essere applicata senza limitazioni. In tutti e tre i casi è comunque richiesta specifica autorizzazione e garanzie finanziarie alle imprese che intendono svolgere attività di fornitura. Più restrittiva inoltre la disciplina in Francia e Germania per quanto riguarda la struttura del modello ed il rapporto di lavoro tra l'impresa fornitrice ed il lavoratore: in Francia la durata della prestazione è limitata a 18 mesi ed il contratto può essere solo di durata necessaria al tempo della missione; in Germania invece, la prestazione non può superare i 9 mesi e, analogamente all'Italia, è prevista anche l'ipotesi del contratto a tempo indeterminato.

Infine, diverse sono le misure adottate dai vari stati per incentivare l'occupazione giovanile: dal contratto di **apprendistato** (presente sia in

²⁸ Occorre, con riferimento al caso inglese, un chiarimento di ordine terminologico-concettuale specificando come in Gran Bretagna sotto la dicitura "temping" (così viene chiamato il lavoro interinale) si indichi complessivamente un tipo di occupazione a tempo determinato di solito di durata molto limitata nel tempo e inferiore a quella dei contratti a tempo determinato, procurati da due distinti tipi di enti intermediari: le agenzie di lavoro interinale e le imprese di lavoro interinale le quali non hanno nessun obbligo di richiesta di autorizzazione per l'avvio dell'attività di fornitura di lavoro.

Italia che in Francia e Germania) a quello di **formazione e lavoro**, a **piani specifici di inserimento professionale**.

Il contratto di apprendistato ha una durata variabile che va dai 3 anni in Germania, ad un periodo compreso tra i 12 e i 36 mesi in Francia; qui come in Italia l'istituto prevede l'esonero dagli obblighi contributivi e incentivi per la sua trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.²⁹

²⁹ Fonte: Roma G., *Audizione informale sui lavori atipici*, Camera dei Deputati, Commissione Lavoro pubblico e privato, sito internet: www.censis.it/censis/ricerche/1999.

II. – LE CONDIZIONI DI LAVORO

I. Le cifre del lavoro atipico: caratteristiche quantitative e qualitative del fenomeno

1.1 *I dati nazionali*

Non c'è inchiesta, indagine Istat, rapporto Censis, ricerca dell'Isfol,¹ che non confermi che in Italia negli anni novanta il lavoro è cambiato in modo radicale ad opera principalmente del lavoro atipico di cui viene evidenziato il dinamismo.² Nel contesto del presente lavoro è interessante l'utilizzo di alcuni dati statistici per evidenziare sia la situazione italiana,

¹ Per i dati statistici sono state utilizzate le seguenti fonti: Istat, *Rapporto annuale 1999*; Dall'Agata C., Grazioli P., op. cit.; Bologna S., Fumagalli A., (a cura di), op. cit.; Isfol, *Rapporto 2000*; Censis, *33^ Rapporto sulla situazione sociale del Paese 1999*, FrancoAngeli, Milano; Censis, *34^ Rapporto sulla situazione sociale del Paese 2000*, FrancoAngeli, Milano; Censis, *II^ rapporto Censis - Inca CGIL sul Patronato - Il popolo del 10% - caratteristiche e bisogni dei lavoratori "atipici"*, 1998; Ires (ricerca a cura di), *Il lavoro atipico in Italia: radiografia del fenomeno alla fine degli anni '90*, Rassegna materiali, suppl. a Rassegna sindacale, n. 35, 26 settembre 2000.

² Lo sviluppo del lavoro atipico si inserisce all'interno del più ampio fenomeno avviato a metà degli anni '70, della crescita dell'input complessivo del lavoro indipendente rispetto a quello dipendente che avviene dopo un lungo periodo di declino dovuto soprattutto all'abbandono dell'agricoltura (dove il lavoro indipendente era prevalente) ed alla crescita del settore pubblico [Rapiti F., *Lavoro autonomo, lavoro dipendente e mobilità: un quadro statistico sull'Italia*, in: Bologna S., Fumagalli A., (a cura di), op. cit., pagg. 180-181]. Tuttavia, l'idea che la società post-fordista si avvii ad essere una società di lavoratori indipendenti è tutta da verificare come dimostrano i dati Istat che rilevano una situazione di stallo tra le due tipologie di lavoro nel corso dell'ultimo decennio [Dall'Agata C., Grazioli P., op. cit., pagg. 47-48], in particolare intorno al 1993, anno in cui il governo tentò di applicare ai lavoratori parasubordinati l'aliquota contributiva nella misura del 27% [Vettor T., *Le ricerche empiriche sul lavoro autonomo coordinato e continuativo e le nuove strutture di rappresentanza sindacale Nidil, Alai e Cpo*, in: *Lavoro e diritto*, op. cit., pag. 620].

sia quella più specifica della nostra Regione; per questo è necessario ricorrere a diverse fonti, in quanto fino ad oggi non è disponibile un'indagine completa dei due aspetti riferita nello stesso tempo a tutte le tipologie di lavoro atipico, anche per la novità di alcune situazioni.

Se la tav. n. 1 ci mostra l'incidenza complessiva del lavoro atipico su quello standard nel nostro Paese, la tav. n. 2 evidenzia subito un aspetto peculiare del fenomeno negli anni '90: la trasformazione della morfologia della flessibilità italiana che ha visto sostituire a quella che viene spesso definita *flessibilità regolata*, la *flessibilità di nuova generazione*: come avremo modo di evidenziare più avanti in questo stesso capitolo, il ricorso sia a forme "legali" di lavoro flessibile, sia al lavoro sommerso hanno costituito un elemento strutturale del mercato del lavoro già in periodi precedenti; il dato nuovo del decennio sono il milione e 686mila lavoratori parasubordinati riusciti ad entrare sul mercato del lavoro, rappresentando l'8,1% dell'occupazione complessiva.³ Per contro, anche nel corso del 1999 si assiste alla progressiva riduzione del numero di lavoratori avviati con contratto di formazione e lavoro, confermando un fenomeno già iniziato negli anni precedenti.⁴

La tav. n. 3 ci mostra una mappa abbastanza dettagliata del fenomeno. La diffusione del lavoro atipico sembra aver attraversato trasversalmente l'intera struttura produttiva, mentre riguardo alle professioni l'incremento di maggiore incidenza è stato registrato dal personale non qualificato e, coerentemente con la dinamica del fenomeno nel settore commerciale, dalle professioni relative alla vendita e ai servizi alle famiglie.

³ Non possiamo evitare di ricordare che da questi dati resta fuori tutto quel mondo di atipicità, né visibile, né sommerso, rappresentato dalle *collaborazioni occasionali senza partita Iva* che, sfuggendo ad ogni tentativo di quantificazione, potrebbero rappresentare la fetta più consistente della nuova flessibilità: quella ancora più precaria e marginalizzata, perché non si conosce e non se ne parla.

⁴ Nel confronto europeo, i dati elaborati dal Censis relativi al 1997 evidenziano come l'Italia si ponga all'ultimo posto nell'occupazione flessibile preceduta nell'ordine, da Francia, Germania e Gran Bretagna; viene confermata la prevalenza femminile, soprattutto relativamente al part-time.

Spostando l'attenzione al lato dell'offerta l'incremento del lavoro atipico ha riguardato principalmente le donne, anche se la maggiore crescita è dovuta essenzialmente al ricorso al part-time.

Altra constatazione importante riguarda l'andamento decrescente del fenomeno rispetto all'età, dovuto in larga parte al ruolo rilevante delle occupazioni a tempo determinato riguardo all'impiego giovanile.

L'analisi della distribuzione per titolo di studio, professione e ripartizione territoriale rilevano la compresenza di forme tradizionali e nuove di lavoro atipico: riguardo alle prime si evidenzia la diffusione in agricoltura ed edilizia di contratti a termine e part-time con lavoratori aventi un basso grado di istruzione;⁵ nell'altro caso, si evidenzia la consistente presenza in professioni ad alta specializzazione di lavoratori a tempo determinato con un titolo di studio elevato.

L'ultima nota riguarda il caso in cui lo stesso soggetto assumi più forme di lavoro atipico, un fenomeno che già alla fine degli anni '80, come segnalato dall'Istat, interessava circa quattro milioni e mezzo di lavoratori: nel 1999 oltre il 20% del totale dei lavoratori atipici aveva un rapporto di lavoro temporaneo e contemporaneamente part-time; è indubbio che la sovrapposizione di più forme di lavoro atipico identifichi un'area di disagio elevata, tant'è che le quote superiori alla media si trovano nei gruppi che hanno una posizione più debole sul mercato del lavoro, i quali rilevano una percentuale notevolmente più elevata di non scelta, ad esempio dell'orario ridotto.

⁵ Ciò significa che questa tipologia di lavoro temporaneo risulta più diffusa nelle regioni meridionali dove i due settori hanno uno sviluppo maggiore che altrove, associato alle maggiori risorse finanziarie destinate a politiche attive del lavoro del Mezzogiorno.

1.2 I dati regionali

Una prima panoramica sulle formule di lavoro atipico diffuse in Toscana, ci viene offerta da un'indagine dell'Osservatorio regionale del mercato del lavoro della Regione Toscana⁶ pubblicata nell'anno 1999.

Dall'indagine emerge chiaramente come l'utilizzo che nella nostra Regione viene fatto di questo istituto rispetto alle corrispondenti cifre nazionali, dipenda dalla specificità della struttura produttiva e del lavoro. La realtà produttiva toscana, infatti, si caratterizza per diversi fattori tra cui la presenza di distretti industriali a prevalenza di imprese medio - piccole rispetto alla grande industria, dove la flessibilità del lavoro costituisce un dato strutturale di organizzazione del lavoro.

Vediamo alcuni valori riferiti all'anno 1998:⁷ i dati del **part-time** risultano comparativamente elevati: essi costituiscono il 10,3% del valore complessivo nazionale ed il 12,6% del totale degli avviati in Toscana: probabilmente l'ampia diffusione di micro-imprese fa sì che vi siano numerosi segmenti di lavoro full-time coperti soltanto a tempo parziale. Anche il ricorso all'assunzione a **tempo determinato** costituisce una percentuale molto elevata rispetto a quella degli avviati: 70,3%, mentre nel confronto con l'Italia il peso della Toscana è pari al 9,7%.

Il dato relativo al **parasubordinato** sembra essere legato alla sua adattabilità a cicli produttivi brevi e delle commesse imprevedibili come avviene in larga parte in questa Regione: il valore raggiunto è pari all'8% di quello nazionale, come pure quello delle **società cooperative**, pari al 4,4% come numero di imprese e al 5,5% come addetti del totale nazionale, è reso forte da una tradizione cooperativistica più elevata rispetto alla media italiana.

⁶ O.R.M.L. Regione Toscana, Bortolotti F., Falsini S., (a cura di), *Il lavoro atipico in Toscana*, Flash Lavoro Notizie, quaderno n. 72, suppl. al n. 5, luglio 1999, Ed. Regione Toscana.

⁷ Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati: Annuario Istat, Agenzia regionale per l'impiego, Inps, Assointerim.

In armonia con i dati nazionali appaiono quelli relativi alla flessione dei **contratti di formazione – lavoro** pari al 5% del totale degli avviamenti ed al 5,9% del valore complessivo italiano, e dell'**apprendistato** pari all'11,8% del totale degli avviamenti, mentre desta interesse il dato sull'andamento del **lavoro interinale**, la cui richiesta arriva prevalentemente dalle imprese più grandi e più informate sull'utilizzo dello strumento e che vede la nostra Regione collocarsi al 6^a posto nella graduatoria nazionale dietro Lombardia, Piemonte, Veneto, Emilia Romagna e Lazio, con il collocamento di 2.434 lavoratori pari al 4,6% del valore complessivo nazionale.

Tuttavia, per comprendere fino in fondo il fenomeno del lavoro atipico occorre precisare, come giustamente fanno gli autori dell'indagine, che nella nostra Regione l'ostacolo principale al suo diffondersi è costituito dal costante e facile ricorso al lavoro straordinario soprattutto da parte delle micro-imprese, che consente alle aziende molta più flessibilità di quanta ne possa dare il lavoro atipico stesso.

La frammentazione dei dati per provincia evidenzia ancora il rapporto intercorrente tra lavoro atipico e peculiarità economica territoriale. Gli incrementi maggiori del fenomeno si registrano nelle province con più alte difficoltà occupazionali: Massa, Livorno e Grosseto, anche se nel dettaglio vi sono alcune differenze. Il parasubordinato è prevalentemente diffuso a Firenze, Pisa, Arezzo e Lucca dove esiste un'importante realtà industriale e del terziario, ed è proprio ad Arezzo (provincia prevalentemente industriale) dove il lavoro atipico non solo cresce molto, ma assume un peso rilevante sugli avviati al lavoro (le forme più diffuse sono: c.f.l., apprendistato e part-time).

Riguardo ai settori economici di maggiore diffusione, l'apprendistato rimane la formula più diffusa a livello industriale anche se inizia a farsi strada nell'ambito dei servizi, analogamente al lavoro interinale per il quale

si ipotizza però un futuro anche nei settori del commercio, grande distribuzione, servizi e turismo, in quanto permette di rispondere facilmente ad altalenanti periodi di attività.

Una prima riflessione riguardo alla situazione descritta, ci porta ad affermare che l'utilizzo del lavoro atipico, al di là di certe forme considerate come canali di accesso al lavoro, si caratterizza sempre più come una alternativa al lavoro standard; anzi, la crescita nelle province con maggiori problemi occupazionali fa pensare che il lavoro atipico cominci ad essere considerato come una modalità permanente di lavoro.

Infine, l'analisi evidenzia come la fascia di età più popolata fra i lavoratori parasubordinati sia quella compresa fra i 31 e 35 anni, età che non può essere certo considerata di ingresso al lavoro, ma che fa pensare al parasubordinato come ad una modalità occupazionale nuova, che permette maggiore flessibilità alle imprese che la utilizzano, ma minori certezze e garanzie per chi lavora. Anche i c.f.l. oltre ad essere in diminuzione si stanno trasformando, non solo riguardo ad una maggiore diffusione nei servizi ma anche per la tipologia delle persone interessate che sono più adulte e più scolarizzate (la fascia prevalente dei lavoratori è compresa tra i 24-32 anni, con un aumento dei diplomati e laureati).

Nessuna novità invece per il part-time in linea con la tendenza nazionale che lo identifica come formula prevalentemente femminile; parallelamente a questo fenomeno cresce anche il livello di femminilizzazione del parasubordinato ed aumenta la percentuale delle occupate a tempo determinato (sono quasi la metà del totale, ovvero il 47% nel 1998).

In ultima analisi è interessante evidenziare come il ribaltamento nella modalità di avviamento al lavoro, a cominciare dal 1995 ma soprattutto dal 1996, passi da essere prevalentemente a tempo indeterminato ad essere

essenzialmente a tempo determinato, relegando le assunzioni più stabili a meno del 30% del totale.

1.3 Le caratteristiche qualitative

Abbiamo già accennato nei paragrafi precedenti alle tipologie di lavoratori che in misura maggiore popolano il variegato mondo del lavoro atipico; tuttavia, alcune indagini svolte in anni recenti tracciano un identikit più preciso di alcune di queste tipologie.

Fra le indagini di monitoraggio raccolte relativamente **al lavoro interinale**, quella svolta nel corso del 1999 dall'Isfol⁸ ci sembra la più attendibile. Il profilo prevalente del candidato al lavoro interinale che ne emerge è: “donna, giovane, con istruzione medio alta e residente nel nord del Paese”.⁹ L'affermazione, chiaramente, va letta in riferimento all'incidenza che le donne, insieme ai giovani hanno sul totale delle persone in cerca di occupazione ed al fatto che i soggetti con età superiore ai 35 anni sono presenti in quota ridotta sia tra i candidati al lavoro interinale che tra i disoccupati in genere.

L'indagine evidenzia poi altri aspetti interessanti del fenomeno:

- il 9,5% sono stranieri, percentuale in misura nettamente superiore nel nord-est rispetto al sud;
- la percentuale dei candidati in cerca di “occupazione” è superiore rispetto a coloro in cerca di “prima occupazione”;
- riguardo al livello di istruzione, è chiaro che risulta più basso tra coloro che cercano un lavoro in genere;

⁸ *Il lavoro interinale: indagine esplorativa* effettuata tra il gennaio e l'aprile '99 tramite 81 agenzie di fornitura, rappresentanti 144.078 candidati e 9.456 avviati – sito internet: www.isfol.it

⁹ Il risultato trova coerentemente rispondenza nel fenomeno della cosiddetta femminilizzazione del lavoro, uno dei fenomeni che maggiormente ha inciso sulla struttura del mercato del lavoro in tutti i paesi industrializzati [Vettor T., op. cit, pag. 621].

- la quasi totalità dei candidati ha una conoscenza almeno elementare dell'informatica, mentre più della metà dei candidati non conosce nessuna lingua straniera;
- scarsa propensione alla mobilità geografica;
- basso tasso di conversione (14,7%) del rapporto alla scadenza della fornitura, rispetto ad altre forme di lavoro dipendente temporaneo;
- dal punto di vista della posizione professionale, le qualifiche per le quali le agenzie non riescono a soddisfare le richieste delle imprese riguardano prevalentemente gli operai specializzati dell'industria (principalmente saldatori), gli informatici ed i contabili, mentre sono soprattutto le imprese di media-grande dimensione che fanno ricorso al lavoro interinale, in particolare in base alla maggiore o minore consuetudine al ricorso alle diverse forme di lavoro flessibile.

Riguardo alle **collaborazioni coordinate e continuative** invece, un primo sintetico profilo arriva a seguito di un'indagine effettuata nell'ambito del 2^a Rapporto Censis – Inca Cgil sul Patronato in Italia pubblicato nell'anno 1998.¹⁰

Dall'indagine emerge subito che il settore di attività nel quale il fenomeno è più diffuso è il terziario in particolare quello avanzato, seguito dall'industria, artigianato ed agricoltura.

L'aspetto che maggiormente colpisce però, è la smentita dell'opinione diffusa per cui sia i giovani che le donne dovrebbero valutare positivamente i vantaggi connessi all'autonomia e alla possibilità di entrare in contatto con diverse imprese o enti che il lavoro parasubordinato permette loro. Esiste una rilevante percentuale di giovani e donne che, al contrario, dichiarano di *essersi adattati* a questo tipo di occupazione (tav. n. 4):

- per mancanza di valide alternative,

¹⁰ Va ricordato che dell'universo del lavoro coordinato e continuativo fanno parte gli amministratori, i consiglieri di amministrazione, i sindaci, i revisori, figure marginali rispetto allo scopo dell'indagine e del presente lavoro.

- per prendere contatto con il mondo del lavoro,
- per rendersi indipendenti dalla famiglia,

in attesa di un *vero lavoro secondo i canoni* che sappia dare garanzie e sicurezze e, soprattutto, una chiara *identità professionale e sociale*¹¹ (tav. n. 5). Le due tavole evidenziano inoltre ulteriori aspetti interessanti: il ricorso al lavoro parasubordinato quale condizione obbligata per entrare nel mondo del lavoro riguarda principalmente i soggetti con età compresa fra i 19 ed i 40 anni, mentre diventa libera scelta con l'innalzamento dell'età e soltanto riguardo ai collaboratori uomini, tant'è che gli stessi non cambierebbero l'attuale condizione professionale con altre modalità; una situazione lavorativa maggiormente garantita, sia subordinata che autonoma, rimane invece sempre l'aspirazione dei più giovani d'età e delle donne, le quali opterebbero volentieri per la doppia condizione di lavoratrici dipendenti part-time (il dato riferito al sesso se collegato a quello per classi di età evidenzia come la richiesta femminile sia motivata dalla necessità di dover conciliare la professione con le esigenze legate alla famiglia e ai figli).

L'indagine conferma anche una tesi più volte sostenuta in questo lavoro, vale a dire il divario fra coloro che possono vantare una collaborazione altamente professionalizzata facendo del proprio *know-how* un prodotto da vendere sul mercato, e coloro che invece non hanno questi requisiti e quindi non vivono positivamente la propria condizione occupazionale. Infatti tra i motivi di soddisfazione maggiormente individuati (tav. n. 6) ci sono quelli come il tempo libero o la maggiore remunerazione o la possibilità di coniugare l'attività con gli interessi, propri di coloro che svolgono attività ad alto contenuto professionale e che possono permettersi una gestione veramente indipendente del proprio

¹¹ Quanto detto trova conferma da uno studio svolto dal Censis in partnership con il dipartimento delle Pari opportunità nell'ambito del IV Programma d'azione per le pari opportunità promosso dall'Unione europea: se da un lato la flessibilità ha aiutato le donne ad accedere al mercato del lavoro, dall'altro non ha contribuito ad agevolarne la crescita in carriera e a creare nuove opportunità di sviluppo professionale: chi nasce atipico ha difficoltà enormi a uscire da questa condizione e nella maggior parte dei casi ha buone possibilità di rimanere tale molto a lungo.

lavoro, mentre l'analisi dei motivi di insoddisfazione (tav. n. 7) evidenzia al contrario uno stretto legame tra questi e quelle attività di collaborazione a più basso contenuto professionale, maggiormente a rischio di instabilità sul mercato del lavoro.

Un cenno merita infine la questione reddituale; oltre la metà dei giovani al di sotto dei trent'anni e quasi la metà delle donne (quindi i segmenti maggiormente insoddisfatti) dichiarano di realizzare un reddito mensile che non raggiunge il milione di lire.¹²

L'Isfol, nel Rapporto 2000, evidenzia infine l'evoluzione del profilo dei **nuovi apprendisti** dovuta alle modifiche della disciplina dell'apprendistato introdotte con l'art. 16 della L. 196/97 che hanno allargato il campo di azione di questo strumento ritenuto per molto tempo fuori moda: tramonta lo stereotipo dell'apprendista quindici-sedicenne addetto a mansioni dequalificate ed emerge l'apprendista diplomato che ritiene questa esperienza l'inizio di un percorso professionale da proseguire.

II. Il rapporto tra lavoratori atipici e mercato del lavoro

2.1 La situazione precedente al "pacchetto Treu per l'occupazione"

Abbiamo già avuto modo di affermare come il lavoro atipico sia divenuto un fenomeno determinante del mondo del lavoro intorno agli anni '80: ciò ha permesso ai datori di lavoro, per dirla con G. Bronzini¹³ ed in particolare riguardo ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa,

¹² Dall'Agata C., Grazioli P., op. cit.

¹³ Bronzini G., op. cit., pag. 321.

“l’inserimento con stabilità della prestazione nel processo produttivo senza passare per le forche caudine dello schema del lavoro subordinato” con la conseguenza che le parti, in via di principio, hanno soltanto i diritti e doveri previsti dal contratto individuale, alimentando così quella “*zona grigia*” di incerta qualificazione.

Ma cosa succedeva nel mercato del lavoro e nei luoghi di produzione precedentemente all’esplosione del fenomeno ad al conseguente interesse dimostrato dagli attori sociali?

Una prima riflessione porta inevitabilmente ad evidenziare il fatto che, accanto alle forme di lavoro flessibile “legali”, vale a dire disciplinate da leggi, esistesse un ampio mercato del lavoro non ben identificato a metà strada tra l’atipico, il sommerso ed il legale, alimentato dalle esigenze delle imprese le cui motivazioni alla richiesta di flessibilità non erano diverse da quelle attuali: la necessità del ricorso da parte degli imprenditori a forme di lavoro alternative a quelle del lavoro subordinato a tempo pieno ed al lavoro sommerso, va considerata come elemento strutturale proprio del sistema capitalistico, sia in quanto permette maggiore adattabilità dell’organizzazione produttiva alle richieste e all’evoluzione del mercato, sia in quanto permette di ammortizzare il costo del lavoro.¹⁴

Le tematiche della ristrutturazione e della flessibilità hanno formato oggetto di relazioni sindacali fin dagli anni ’80; tuttavia, se rispetto alle prime l’obiettivo fondamentale per il sindacato era la tutela degli occupati, rispetto alla flessibilità è stata gestita più come elemento generale di sistema piuttosto che come tutela effettiva di questi lavoratori.

Tra le forme “legali” di lavoro atipico, due delle modalità maggiormente utilizzate delle imprese negli anni ’80 e primi anni ’90 sono stati il Contratto di formazione lavoro e l’Apprendistato, rivolti in modo

¹⁴ E’ opportuno ricordare che anche nel pubblico impiego si è andata via via affermando la prassi, legalizzata, della creazione di rapporti di lavoro atipici: si pensi ad es. al precariato insegnante nelle scuole oppure ai docenti universitari a contratto che da anni ormai integrano l’organico delle strutture magari con contratti rinnovati di anno in anno ma comunque sempre soggetti al rischio disoccupazione.

specifico ai giovani. Quello che ora preme evidenziare è la finalità ultima che ha caratterizzato di fatto l'utilizzo dei C.f.l. in questo periodo, vale a dire la garanzia di vantaggi alle imprese piuttosto che l'acquisizione di professionalità da parte dei giovani, tant'è che una ricerca commissionata dall'Isfol alla Società R&P ha evidenziato proprio come l'andamento delle assunzioni con C.f.l. sia sensibile al variare delle agevolazioni per le imprese e all'introduzione di vincoli al licenziamento.¹⁵

Gli anni '90 si caratterizzano in particolare anche per la crescita dell'economia sommersa e dell'occupazione illegale che vanno ad interessare ancora le categorie più deboli dell'offerta di lavoro.¹⁶

Le ipotesi sviluppate per dare una spiegazione del fenomeno già presente dagli anni '70 evidenziano il perdurare di questi aspetti nell'economia:

- la crescita della disoccupazione giovanile e femminile, per cui questa tipologia di lavoro rappresenta l'alternativa, in mancanza di meglio, all'accesso al mercato del lavoro;
- la necessità di individuare un meccanismo di adattamento del mercato del lavoro alle mutate condizioni dell'ambiente esterno;¹⁷
- la grande ripresa del lavoro autonomo.

L'economia sommersa cresce di pari passo con il doppio lavoro: tuttavia, se la prima radica laddove non ci sono alternative all'occupazione, quest'ultima prolifera proprio dove il primo lavoro è sicuro e stabile, costituendo un importante strumento di regolazione del mercato del lavoro

¹⁵ R&P, ricerche e progetti, *I contratti di formazione lavoro in Italia tra il 1985 e il 1996*, Notizie R&P, n. 2, 1998.

¹⁶ Ricordiamo tutte le situazioni di lavoro "grigio" tipiche soprattutto delle medie e piccole imprese costituite principalmente dal pagamento in nero delle ore di lavoro straordinario e/o festivo e dalle assunzioni con contratto part-time che in realtà sono a tempo pieno ricevendo l'integrazione "fuori busta".

¹⁷ "la diffusione pressoché ininterrotta dell'economia sommersa sino ai nostri giorni, a partire dalla scoperta del fenomeno in parallelo alla caduta dei tassi di attività nei primi anni settanta, testimonia della pervasività di un tale meccanismo di adattamento e della sua capacità di contenere tassi di disoccupazione altrimenti ingovernabili" [Gualmini E., *La politica del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1998, pag. 223].

che da un lato aumenta la protezione dei protetti, dall'altro rafforza l'esclusione degli esclusi.¹⁸

P. Ginsborg,¹⁹ parlando del fenomeno, evidenzia come negli anni '90 il lavoro precario sia appannaggio del cosiddetto *terziario inferiore*, vale a dire quello dei negozi, bar, paninoteche, tavole calde, stazioni della metropolitana che occupano percentuali sempre maggiori di forza-lavoro giovanile e femminile. All'interno delle aziende i rapporti tra lavoratore e datore di lavoro si caratterizzano per la fragilità, l'informalità e l'irregolarità degli accordi che molto spesso sfociano in liti o licenziamenti; in questo contesto è difficile anche per il sindacato poter penetrare, in quanto eventuali rivendicazioni possono addirittura nuocere ai lavoratori stessi.

Al di sotto del terziario inferiore vi sono i cosiddetti *lavori d'ingresso*, anch'essi riserva del lavoro femminile e malpagati: pulizie di ogni genere, assistenza agli anziani, baby sitting, dove l'offerta supera di gran lunga la domanda.

Il quadro sintetizzato non ha esaurito certo i propri effetti (e conseguenti ricadute a livello occupazionale) con l'entrata in vigore del pacchetto sull'occupazione del '97; tuttavia dopo l'accordo del luglio '93 da più parti si è evidenziata l'esigenza della riforma del mercato del lavoro e della promozione di misure volte a favorire l'occupazione alle quali è stata proprio finalizzata la Legge n. 196/97, in particolare attraverso l'introduzione, pur con ritardo rispetto ad altri Paesi europei, del lavoro interinale, finalizzato a regolarizzare le posizioni di lavoro sommerso nell'ottica anche di un recupero dell'equità fiscale e contributiva di tutti i lavoratori.

¹⁸ Ibidem, pag. 224-225.

¹⁹ Ginsborg P., *L'Italia del tempo presente*, G. Einaudi, Torino, 1998, pag. 115.

2.2 I nuovi soggetti del mercato del lavoro: le Società di fornitura di lavoro temporaneo

In questi ultimi anni il mercato del lavoro ha visto l'ingresso di un nuovo soggetto che si rivela già molto attivo e proiettato verso l'ampliamento della propria attività. Si tratta delle Aziende di fornitura di lavoro temporaneo, disciplinate dall'art. 2 della Legge 24 giugno 1997, n. 196, logica conseguenza dell'introduzione del lavoro interinale nel nostro ordinamento del diritto del lavoro.

Dopo un primo periodo di sofferenza dovuta alla scarsa conoscenza di tale modalità occupazionale da parte sia delle imprese²⁰ che dei lavoratori, le agenzie dislocate ormai su tutto il territorio nazionale svolgono prevalentemente tre funzioni:

1. di contatto con le imprese: il fabbisogno prevalente deriva da “picchi produttivi” ovvero dal concentrarsi dell'attività in particolari periodi dell'anno o da sovraccarico temporaneo non atteso; da interviste rilasciate da responsabili di società emerge anche la necessità di specializzarsi in settori particolari;²¹
2. di selezione dei candidati: inizialmente le agenzie rilevavano una scarsa propensione dei lavoratori alla flessibilità; recentemente invece, se l'affermazione è rimasta sostanzialmente invariata riguardo alle mansioni richieste, si è assistito a importanti processi di mobilità di lavoratori interinali, soprattutto dal Sud verso il Centro-Nord del Paese;

²⁰ La maggior parte delle agenzie ha investito prioritariamente nella promozione diretta verso le imprese, mentre solo una bassa percentuale ha pubblicizzato la propria attività attraverso inserzioni sulla stampa. Quanto costa il servizio alle imprese? Difficile dare cifre precise perché i prezzi variano da settore a settore ma in media si può dire che su ogni lavoratore “affittato” le agenzie caricano un 20 per cento all'impresa che lo richiede. I tempi medi per il collocamento in missione variano da 12 a 24 ore.

²¹ Vitale L., *interinale, boom di agenzie*, Il Sole 24ore, 23.1.2001, pag. 16.

3. di natura amministrativa, per tutte quelle attività di tipo burocratico, afferenti all'instaurazione del rapporto di lavoro.

Nonostante la capillarità di presenza nelle varie Regioni, dall'indagine svolta dall'Isfol nel periodo gennaio/aprile 1999,²² è stata riscontrata tuttavia una disomogeneità nella distribuzione territoriale; i criteri di scelta della localizzazione hanno tenuto conto dell'intensità della domanda piuttosto che quella dell'offerta di lavoro e la metà delle agenzie rilevate nell'indagine ha scelto la propria localizzazione in base a strategie di mercato.

Attualmente abbiamo circa 50 Società iscritte nell'Albo istituito presso il Ministero del Lavoro²³ che operano sul mercato italiano; alcune emergono in modo evidente rispetto alle altre: si tratta come al solito delle multinazionali come ad esempio l'americana *Manpower International*, la più grande azienda mondiale di lavoro interinale, oppure *Adecco Italia spa*, che espande continuamente la propria attività con l'apertura di nuove agenzie e conseguente assunzione di personale. Una particolarità è costituita poi da *Obiettivo Lavoro srl* unica società "no profit" nata da un progetto del mondo cooperativo e dell'economia sociale che ha visto l'intervento di importanti associazioni quali: Legacoop, Compagnia delle Opere, Confcooperative, Ancs-UIL, CISL, Cna, Cispel, le Ascom di Confcommercio, Confesercenti.

Occorre sottolineare infine l'importanza e l'incidenza ancora una volta dell'immagine che le varie società realizzano sul mercato. Dai contatti avuti e dal materiale raccolto ho potuto verificare come ognuna di esse cerchi di attrarre lavoratori ed aziende con servizi complementari e con materiale pubblicitario molto accurato. Ad esempio: Manpower e Obiettivo Lavoro hanno siglato accordi con società di assicurazione per offrire una copertura assicurativa integrativa extraprofessionale ai lavoratori; Adecco

²² cit. al par. 1.3

²³ La legge prevede un controllo di carattere pubblico sulle imprese di fornitura.

offre ai lavoratori costretti a lunghi periodi di mobilità un alloggio (Case Adecco) al costo di 300 mila lire mensili ed un mezzo di trasporto per raggiungere la sede di lavoro ed ha realizzato Adeccoweb al fine di trasferire online i processi e i servizi offerti attraverso le filiali; Obiettivo Lavoro distribuisce ai lavoratori un opuscolo dove il lavoratore trova tutte le informazioni circa i propri diritti e doveri, il funzionamento della Società ed il rapporto di lavoro.

Insomma, sembra che «le agenzie funzionino bene», come ha affermato l'ex Sottosegretario al lavoro Morese in un'intervista,²⁴ tanto che c'è chi parla di trasformarle in uffici privati del collocamento.²⁵

2.3 Le condizioni di lavoro

2.3.1 L'azienda e i colleghi

Per parlare delle condizioni di lavoro²⁶ dei lavoratori atipici occorre fare una distinzione preliminare: distinguere cioè coloro che sono atipici per scelta rispetto a chi, invece, non dispone di altre opportunità occupazionali.²⁷

²⁴ Caviglia S., *Morese: le agenzie funzionano bene*, La Repubblica, 12 giugno 1999

²⁵ Tale affermazione si può trovare in due autori: Accornero A., *Era il secolo del lavoro*, nuova ed., Il Mulino, Bologna, 2000 e Ichino P. op. cit.

Maura Franchi, Responsabile del Servizio Politiche del lavoro, Reg. Emilia Romagna, nella presentazione del volume di Dall'Agata C., Grazioli P., op. cit., evidenzia invece l'inutilità di questo modello, in quanto l'esperienza delle Agenzie di lavoro interinale non indica come soddisfare i requisiti di competenze e di organizzazione connesse ad attività di tipo professionale richiesti dalle imprese e condizione dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, risolvibile secondo la Franchi, solo con la riforma del collocamento.

²⁶ Le domande che i sociologi si pongono relativamente al fenomeno sono: quanto questi lavoratori sono inseriti nei processi produttivi delle imprese? Quanto la loro posizione nel mercato del lavoro è frutto di scelte e quanto invece esprime un adattamento a condizioni poste dal mercato stesso? Quali sono i margini di libertà che essi hanno nel decidere il proprio orario o luogo di lavoro? Insomma fino a che punto questi lavoratori sono «padroni» del loro mercato? [Altieri G., Carrieri M., op. cit., pag. 81].

²⁷ Corre l'obbligo tuttavia di evidenziare ancora una volta l'eterogeneità sul piano qualitativo dei lavoratori coinvolti nei contratti atipici, ognuno dei quali attribuisce un proprio significato alle condizioni di lavoro e soprattutto alle condizioni di vita di loro stessi e delle loro famiglie talmente connessi alle specifiche situazioni economiche e sociali da rendere necessaria una accurata disaggregazione territoriale delle informazioni per poter effettuare un'attendibile analisi degli effetti sociali dei contratti atipici sui lavoratori attuali e potenziali, con particolare riguardo alla componente femminile. [Frey L., Livraghi R., (a cura di) op. cit., pag. 53].

Riguardo ai primi molto spesso sono loro stessi a dettare le condizioni contrattuali ed a definire i rapporti di lavoro, forti del *background* formativo che fa acquisire loro una posizione di privilegio sul mercato del lavoro; talvolta svolgono contemporaneamente attività di lavoro subordinato o autonomo (vedi ad. esempio docenti, liberi professionisti, esperti chiamati a svolgere attività di consulenza, docenza, ecc.) che garantisce loro comunque la stabilità economica e previdenziale. Lo status professionale acquisito limita anche i problemi legati all'informazione, formazione ed aggiornamento che invece costituiscono fabbisogni primari per altre tipologie di lavoratori. Diventa irrilevante anche il rapporto tra loro ed il nucleo stabile della struttura, in quanto trattasi spesso di mera collaborazione favorita dalla diffusione del "lavoro per progetti" e soprattutto manca il rapporto con le organizzazioni di rappresentanza nelle quali non si riconoscono, potendo negoziare e tutelare direttamente condizioni e diritti.

Diversa invece è la condizione di coloro che hanno nel lavoro atipico l'unico legame con il mondo del lavoro, per cui emergono problemi di *visibilità sociale e vera cittadinanza*.²⁸

Mi riferisco in particolare ai rapporti con i colleghi subordinati ed a tempo pieno; al ruolo delle donne, spesso soggette alla doppia marginalizzazione di genere e di lavoratore; alle tematiche della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro; ai problemi connessi alla formazione ed aggiornamento, condizione essenziale oggi per rimanere sul mercato; ai rapporti con l'immigrazione ed alla sfida lanciata dai lavoratori dell'Est europeo; insomma, il rovescio della medaglia che da una parte mostra opportunità, flessibilità, modernità alle quali si sta attribuendo la dovuta disciplina e le necessarie tutele del welfare state, dall'altra conserva ancora

²⁸ Dall'Agata C., Grazioli P., op. cit., pag. 185.

molti degli aspetti tipici della precarietà e della marginalità radicati nel mercato del lavoro dell'era taylor-fordista.

L'analisi sociologica delle problematiche accennate coinvolge però anche altri fattori, vale a dire che lo stesso fenomeno assume caratteristiche diverse se inserito in ambiti diversi: il lavoratore atipico collocato nella grande industria piuttosto che nella media o piccola impresa, dovrà affrontare aspetti di criticità diversi, come pure diversi saranno i rapporti, le esigenze e le aspettative degli atipici con contratto a tempo indeterminato (es. part-time) rispetto ai temporanei. Esistono poi coloro che assommano più forme di lavoro atipico, cioè un rapporto di lavoro temporaneo e contemporaneamente ad orario ridotto.

Considerato che la media dell'impiego interinale è di circa tre mesi ed i limiti temporali posti dalla legislazione alle assunzioni a tempo determinato, si comprende come questi lavoratori instaurino una pluralità di rapporti che da un punto di vista professionale e sociale denotano alcune caratteristiche:

- Se svolti all'interno della grande azienda, per la difficoltà dell'inserimento all'interno del contesto produttivo e relazionale; il lavoratore spesso non ha tempo sufficiente per affermare una propria cittadinanza all'interno dell'ambito lavorativo né, salvo alcune eccezioni, per acquisire nuove competenze professionali, considerato che l'organizzazione delle grandi aziende si caratterizza di fatto per la parcellizzazione delle mansioni oltre che per favorire in misura minore rispetto ad ambienti più ristretti, relazioni sociali tra i dipendenti che tendono viceversa a creare numerosi ma piccoli gruppi;
- Se svolti all'interno della media o piccola azienda invece, per le maggiori opportunità offerte al lavoratore riguardo alla possibilità di acquisire polivalenza professionale: nelle piccole aziende spesso lo stesso dipendente svolge varie mansioni all'interno del ciclo

produttivo; inoltre le dimensioni ridotte della struttura consentono una più rapida comprensione del funzionamento organizzativo, oltre che maggiori possibilità di creare relazioni sociali tra tutti i lavoratori.

In ogni caso ciò che emerge dalle esperienze dei diretti interessati è uno stato di debolezza nei confronti sia del datore di lavoro, sia dei colleghi. Chi sta dentro il “fortino” delle sicurezze talvolta tende a vedere negli atipici una mina ai propri diritti,²⁹ un concorrente da mantenere nella situazione di precarietà in cui si trova perché un rovesciamento delle posizioni porterebbe a riconsiderare le tutele, i rapporti di forza, le priorità, le relazioni tra il singolo lavoratore e il gruppo di lavoratori omogenei. Dall'altra parte, il lavoratore *outsider* pur di mantenersi il posto e magari aspirare anche alla conversione del rapporto a tempo indeterminato, cerca in ogni modo di soddisfare le richieste del datore di lavoro, rinunciando magari a qualche diritto e forma di tutela. In particolare per le qualifiche medio-alte di parasubordinati, c'è una forte pressione psicologica verso l'espansione del proprio tempo di lavoro, derivante dall'incertezza e dall'insicurezza cui sono esposti; molto spesso tra le condizioni contrattuali viene inserito il “patto di non concorrenza” e ad oggi la maggior parte dei collaboratori è costretto a lavorare per un solo datore di lavoro;³⁰ infine un ulteriore punto dolente è costituito dalla non regolarità nei pagamenti.

Per contro, a margine di quanto sopra detto che rappresenta il lato critico del fenomeno, dobbiamo comunque precisare come i cosiddetti *contingent workers* siano collocati sempre più in una comunità di lavoro

²⁹ Secondo una ricerca condotta dalla Ires Cgil, nei casi in cui i contratti di collaborazione coordinata e continuativa vengono adoperati dalle imprese per risparmiare sui costi e per gestire nel modo più flessibile la forza lavoro, molti dei collaboratori non hanno neppure un contratto scritto ma si devono basare su semplici intese verbali. Situazioni simili vanno ad incidere negativamente non solo sui restanti lavoratori esterni, ma anche sui dipendenti interni dell'azienda per due motivi: - indeboliscono la trattativa sindacale su stipendi e salari e diritti all'interno dell'azienda; - sempre più spesso i collaboratori, pur essendo delle figure precarie, svolgono le attività a maggior contenuto professionale mentre ai lavoratori interni vengono affidate le mansioni maggiormente svuotate di contenuto professionale. [Casalini C., *La bella favola dell'“autonomia”*. Una ricerca dell'IRES sui lavoratori atipici”, Il Manifesto, ottobre 1999].

³⁰ Tuttavia sia la pluricommitenza che la monocommitenza possono essere viste entrambe come indicatori di forza e debolezza del lavoratore.

che ha preso il posto della vecchia fabbrica fordista, all'interno della quale si susseguono una moltitudine di professionalità. Inoltre il risalto attribuito ai *team work*, al lavoro per progetti piuttosto che per processi ed al possesso di *skills professionali*, aiuta sicuramente i lavoratori atipici a socializzare all'interno dell'azienda, senza dover ricorrere soltanto alla solidarietà di classe.³¹

2.3.2 *La salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro*

Sull'argomento si sono confrontati in un convegno svoltosi a gennaio 1996 studiosi di diversi Paesi dell'Unione Europea.

Gli interventi rilevavano come la Direttiva 91/381/Cee evidenziasse il fatto che, in base a ricerche effettuate in tutti gli Stati membri, i lavoratori temporanei risultavano esposti a maggiori rischi di infortuni sul lavoro e di malattie professionali rispetto alle altre categorie di lavoratori. In effetti, sebbene al riguardo manchino dati precisi, laddove sono state fatte alcune indagini comparative (Belgio, Francia e Germania) si stima che i tassi di mortalità ed infortuni sul lavoro dei lavoratori atipici siano almeno due-tre volte più elevati di quelli dei lavoratori stabili dell'impresa.

Le motivazioni vanno ricercate nella tendenza ad assegnare ai lavoratori temporanei quei compiti rischiosi, pericolosi o da svolgersi in ambienti insalubri che il personale regolare dell'impresa normalmente rifiuta: anche in questo caso la causa è da ricercare nell'urgenza e necessità di trovare un'occupazione. In particolare, le questioni più delicate sono sorte riguardo ai lavoratori il cui rapporto di lavoro non risultava disciplinato da alcuna legge o contratto, in quanto in tutti i Paesi dell'U.E. sia i dipendenti part-time che quelli con contratto a tempo determinato godono pressoché degli stessi diritti dei lavoratori a tempo pieno.

³¹ Altieri G., Carrieri M., op. cit., pag. 101, evidenziano le differenze tra collaboratori che lavorano in imprese dove i colleghi sono a loro volta collaboratori dove esiste solidarietà e buoni rapporti tra colleghi tanto che si creano spesso reti amicali ed informative, e collaboratori che convivono con colleghi dipendenti per cui in svariate situazioni si crea una sorta di *deprivazione relativa* rispetto a quest'ultimi.

Per superare questi inconvenienti la direttiva 91/383/Cee aveva introdotto una serie di obblighi di formazione e informazione a carico dei datori di lavoro, sul presupposto che il maggior rischio dei temporanei rispetto agli stabili dipendeva da una cattiva o insufficiente informazione ed educazione alla sicurezza. Sebbene gli Stati membri avessero l'obbligo di conformarsi alla direttiva entro il 31 dicembre 1992, a quella data Italia e Germania non avevano ancora provveduto alla sua trasposizione, anche se nel nostro Paese non si può parlare di inadempienze o ritardi ma soltanto di irrilevanza della direttiva causata dall'assenza, allora, del lavoro interinale e dal fatto che i rapporti a tempo determinato trovavano tutela nella Legge n. 626/94.

E' certo ormai che il problema della sicurezza sul lavoro non è stato mai risolto, anzi l'Italia detiene il non certo invidiabile primato europeo dell'insicurezza che, di fatto, è ulteriormente aumentata nell'ultimo decennio con il boom del lavoro atipico, sottratto com'è stato ai controlli pubblici e istituzionali, alle garanzie di legge, alle tutele giurisdizionali e sindacali e spesso destinato ad emergere, guarda caso, proprio soltanto in occasione di incidenti mortali o gravi infortuni sul lavoro, di malattie professionali, di disastri ecologici e ambientali, ecc.³²

Il tema della sicurezza trova ora una disciplina di principio sia nella Legge n. 196/97, sia nel progetto di legge Smuraglia sul lavoro atipico: entrambe parlano di informazione circa i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività: per chi cambia spesso luogo di lavoro e settore di attività l'esposizione al rischio certamente aumenta e quindi l'investimento formativo in tema di sicurezza non può essere marginale. E' emblematico però come l'Inail sia tempestivamente intervenuto nel meccanismo del lavoro parasubordinato, introducendo per le imprese committenti l'obbligo

³² Tiraboschi M., *Garanzia del diritto alla salute per il lavoro atipico/temporaneo*, Lavoro Informazione, n. 3, 15 febbraio 1996, FrancoAngeli, Milano.

di denuncia delle attività soggette a rischio con conseguente onere del premio.³³

2.3.3 *L'importanza della formazione*

Gabriele Olini dell'Ufficio Studi CISL afferma che “i lavoratori precari, oltre che quelli più esposti al rischio di essere poco motivati e coinvolti in una logica di partecipazione alla vita dell'impresa, sono anche quelli su cui i datori di lavoro hanno poco stimolo ad intervenire con investimenti formativi”.³⁴

Il dubbio era già sorto nei confronti del più tipico rapporto formativo, il Contratto di formazione lavoro del quale abbiamo già avuto modo di evidenziare come questo aspetto fosse disatteso dalle imprese, nella logica che lo *skill* necessario alla realizzazione della prestazione si acquisisce nell'esercizio stesso del lavoro.

Certamente non tutte le professionalità che realizzano il mondo dell'atipico necessitano di identiche quantità e qualità formative: se per i lavoratori professionali il tempo investito in formazione e arricchimento delle competenze è elevato e rappresenta uno dei maggiori punti di forza ed il più efficace fattore di autotutela, per i lavoratori delle categorie più basse può non avere la stessa importanza. Inoltre il problema della formazione investe in maniera diversa le varie tipologie di lavoratori.

I lavoratori interinali hanno garantita la formazione dalla stessa Legge n. 196/97 che prevede l'obbligo per le imprese fornitrici di versare un contributo del 4 per cento ad un Fondo appositamente istituito presso il Ministero del Lavoro; ogni missione è preceduta da un percorso formativo che permette al lavoratore di acquisire conoscenze e un proprio bagaglio

³³ L'obbligo è stato introdotto dal D.Lgs. n. 38/00 che prevede l'onere del premio per 2/3 a carico del committente e per 1/3 a carico del collaboratore.

³⁴ Olini G., *Fabbisogni informativi sulle nuove figure e sui nuovi modelli del mercato del lavoro*, Frey L., Livraghi R., (a cura di), op. cit.

professionale certificato, utile per accrescere le possibilità di occupazione anche stabile.

Costituisce invece un problema fortemente sentito dalla maggioranza dei collaboratori: buona parte del tempo libero, soprattutto all'inizio dell'attività, viene dedicata allo studio, alla partecipazione a seminari, all'aggiornamento, per cui non si tratta più di attività complementare, ma *“la formazione diventa lavoro...non riconosciuto e non retribuito”*.³⁵

Il sistema di formazione professionale offerto dalle imprese si limita ancora al nucleo dei lavoratori dipendenti; anzi, una delle ragioni che possono indurre a fare uso di collaborazioni esterne può essere proprio la possibilità di non accollarsi i costi della formazione. Inoltre un ulteriore problema è dato dall'assenza di corsi di formazione qualificati per l'acquisizione di *know-how* innovativo (come ad esempio imparare a negoziare la propria posizione professionale con i committenti) oltre che per l'acquisizione delle lingue e dell'informatica, utili strumenti di lavoro e fattori di competitività.

2.3.4 Atipici e Immigrati extracomunitari: quale rapporto?

Un fenomeno consistente del lavoro non regolare è quello relativo agli stranieri immigrati (in particolare extracomunitari) che nella maggior parte dei casi vivono di lavoro sommerso, soprattutto riguardo alle attività stagionali dell'agricoltura e al lavoro domestico.³⁶

Secondo un'indagine condotta dal Centro Studi dell'Unioncamere, nel biennio 1999–2000 sono stati assunti 200 mila extracomunitari: il dato nuovo è rappresentato in particolare dal fatto del collocamento di questi

³⁵ Dall'Agata C., Grazioli P., op. cit., pag. 187

³⁶ La disponibilità degli immigrati ha permesso, tra l'altro, la sopravvivenza di quelle attività rifiutate ormai dai lavoratori nazionali: tuttavia, se nelle regioni centro-settentrionali si può parlare di complementarietà e sostituzione, nel Mezzogiorno la situazione è diversa sia perché la disoccupazione è molto più alta, sia perché l'economia non regolare è più diffusa. [Reyneri E., *Mercato e politiche del lavoro*, in: Cella G. P., Treu T., *Le nuove relazioni industriali*, nuova ed., Il Mulino, Bologna, 1998, pagg. 430-434].

lavoratori anche per le professioni qualificate per le quali la richiesta delle imprese è superiore rispetto all'offerta autoctona.³⁷

Non esistono al momento dati statistici di verifica dell'incidenza dei lavoratori extracomunitari sul totale del lavoro atipico: ciò che comunque appare chiaro è il fatto che in ogni caso rappresentano un elemento concorrenziale non indifferente per i lavoratori nazionali che non vogliono certo bloccare l'accesso ai lavori meno graditi.

Infine, occorre accennare ad un ulteriore tassello che si è aggiunto al già variegato mondo del lavoro: è quello rappresentato dai lavoratori dell'Est europeo presso il quale si stanno indirizzando le Agenzie di collocamento privato per cercare quella manodopera e professionalità a basso costo non reperibili sul mercato del lavoro italiano.

Concludendo quindi, abbiamo mostrato come attualmente i lavoratori atipici siano inseriti in un contesto lavorativo molto ampio e frammentato, dove i rischi e le incertezze non sono legati soltanto alla precarietà del rapporto rispetto ai subordinati tradizionali, ma rientrano a pieno titolo nel processo economico di globalizzazione dei mercati per cui, a maggior ragione, c'è bisogno di interventi legislativi e tutele urgenti, prima che rimangano intrappolati all'interno del processo stesso.

2.4 Il caso del Socio - lavoratore di cooperativa

La dimensione del fenomeno cooperativo nel nostro Paese³⁸ ha portato ad ipotizzare che il lavoro interinale esistesse già antecedentemente alla Legge n. 196/97.

Le problematiche connesse al socio-lavoratore riguardano una parte molto ampia del mondo cooperativo che comprende tutto il settore dei servizi, quello di produzione e lavoro e quello particolare delle cooperative

³⁷ Scarci E., *Un nuovo assunto su quattro è immigrato*, Il Sole 24ore, 11 dicembre 2000, pag. 7.

³⁸ In Italia si registra oltre l'80% del fenomeno cooperativo di tutta l'Unione Europea [Altieri G., Carrieri M., op. cit., pag. 59].

sociali, senz'altro uno dei soggetti più interessanti in quanto lavorano con i privati ma soprattutto con gli enti pubblici per quei servizi che gli stessi gestiscono sempre meno in prima persona.³⁹

Andrea Fumagalli⁴⁰ in un proprio saggio rileva come “la cooperativa assuma due importanti ruoli nevralgici: l'introduzione del lavoro interinale come forma più elevata di flessibilizzazione del lavoro e lo sfruttamento delle potenzialità del settore *no profit* come conseguenza dello smantellamento del welfare state”. In particolare per quanto riguarda il primo aspetto, l'attività delle cooperative come fornitura di servizi specialmente nelle fasce meno qualificate di lavoro, consente spesso l'introduzione di lavoratori esterni all'interno dell'azienda fino alla creazione di vere e proprie squadre di lavoratori da aggiungere a quelli interni nei periodi di picchi di produzione o in altre occasioni. Fumagalli spiega quindi come il sistema della cooperative diventi così una delle principali vie che permettono la diffusione delle tipologie di lavoro a più alta intensità di sfruttamento. Tuttavia sarà proprio l'influenza delle motivazioni ideali dei soci-lavoratori verso un sistema comunitario di valori che misurerà l'efficienza nell'erogare lavoro, sollecitandoli a essere produttivi al pari degli altri colleghi.

Ma chi è il socio-lavoratore? Tra le figure lavorative presenti in queste comunità il socio lavoratore è colui che lavora attivamente nella cooperativa e che allo stesso tempo è anche socio della stessa: il suo lavoro, pur rimanendo centrale rispetto alle altre figure lavorative, presenta caratteristiche proprie rispetto al lavoro subordinato e parasubordinato che necessitano ora di una urgente riforma legislativa. In realtà esiste già un progetto di legge sulla riforma delle cooperative, il quale prevede una

³⁹ Le cooperative sociali nascono nel 1991 a seguito della divisione operata dalla Legge n. 381 che ha individuato due diverse tipologie: una (tipo A) configurata come società di servizi in campo socio-sanitario ed educativo (nidi, ludoteche, assistenza prima persona, agli anziani, ecc.); l'altra (tipo B) come cooperativa di reinserimento al lavoro di soggetti svantaggiati (handicappati, detenuti, ex tossicodipendenti, ecc.) [O.R.M.L. Regione Toscana, op. cit.].

⁴⁰ Fumagalli A., *Aspetti dell'accumulazione flessibile in Italia*, in: Bologna S., Fumagalli A. (a cura di), op. cit., pagg. 147-151.

nuova forma chiamata *unità cooperativa per servizi alle imprese e alle persone*: un'agenzia di lavoro interinale in piena regola, seppur in forma associata. Il provvedimento, nonostante due anni di dibattiti non è stato ancora tradotto in legge: tuttavia, l'attuale contenuto del disegno di legge non sembra risolvere i problemi di inquadramento del socio-lavoratore al quale rimane la doppia anima di socio e lavoratore nelle diverse tipologie di subordinato, parasubordinato o autonomo, problemi che, come rileva Giovanni Alleva, dovrebbero trovare interesse anche da parte sindacale affinché si ponga un limite all'autosfruttamento, ovviamente indotto dalle imprese committenti.⁴¹

III. Il lavoro atipico nella Pubblica Amministrazione

Parlare di flessibilità in termini concettualmente differenti tra pubblico e privato non ha molto significato, tuttavia va riconosciuta la evidente portata innovativa per il settore e la necessità di tener conto delle non poche specificità del sistema.

Da un punto di vista generale si può affermare che la flessibilità costituisce una delle principali chiavi di lettura del Decreto Legislativo 3 febbraio 1993 n. 29, conosciuto meglio come provvedimento di privatizzazione del rapporto di pubblico impiego, il quale riaffermava alcuni dei principi costituzionali per l'attività pubblica: efficienza, efficacia, economicità; è all'interno di questi elementi che quindi è sorta l'esigenza di perseguire un miglior utilizzo delle risorse umane al fine della ottimale gestione dei servizi e del soddisfacimento dei bisogni della comunità, miglior utilizzo che identifica anche la necessità di disporre di una dotazione flessibile in termini numerici e professionali.

⁴¹ Alleva P., *La flessibilizzazione del rapporto in Italia*, in: Garibaldi F. (a cura di), op. cit., pagg. 188-189.

Ed è proprio il citato D.Lgs. n. 29/93 che all'art. 36, comma 7 prevede che: "le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego di personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa"; nel dettaglio poi, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia per i singoli comparti.

Nonostante fino ad oggi l'introduzione dell'orario spezzato articolato su cinque giorni abbia incentivato particolarmente la crescita del part-time, la Pubblica Amministrazione può stipulare qualsiasi tipo di contratto già individuato in precedenza come atipico.

Concentrando l'attenzione sulle forme flessibili più innovative possiamo iniziare con il telelavoro, introdotto dall'allora Ministro per la Funzione Pubblica Bassanini con l'art. 4, comma 3 della Legge 16 giugno 1998, n. 191 e successivamente regolamentato dal D.P.R. 8 marzo 1999 n. 70, allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e realizzare economie di gestione. L'attività prevede la formazione di progetti dove sono indicati tra l'altro, gli obiettivi, le attività interessate, i costi e benefici, ecc.

Anche se al momento non sono disponibili statistiche attendibili in proposito, la forma più diffusa di ricorso al lavoro atipico che si sta diffondendo è quella della *collaborazione coordinata e continuativa*, spesso oggetto in passato di verifiche da parte degli istituti di previdenza e dell'Inail, in quanto volta a mascherare i caratteri del rapporto di subordinazione.

La spinta ulteriore verso l'utilizzo di questo rapporto di lavoro è arrivato con la recente normativa di fine anno 2000 (collegato fiscale alla Legge finanziaria 2000) che ha abrogato il limite delle collaborazioni alle sole attività con contenuto artistico e professionale ampliando quindi la fattispecie a tutta una vasta serie di lavori (pubbliche affissioni, pulizie

locali, ecc.) rispetto ai quali, in precedenza, la Pubblica Amministrazione era comunque obbligata a ricorrere al rapporto di lavoro subordinato.

La novità più rilevante è costituita tuttavia dall'introduzione del lavoro interinale riguardo al quale sono stati già siglati un **Contratto collettivo nazionale quadro** (all. n. 4) e ne è prevista l'attuazione in ulteriori due di comparto: Regioni ed Enti Locali e Università.⁴²

La stampa di questi ultimi mesi sta dando un notevole risalto al fenomeno: si stima che per l'anno 2001 l'incremento negli Enti Locali sia pari al 320% rispetto al 2000, pari circa a 33 mila lavoratori collocabili⁴³ (alcune stime prevedono che nel giro di tre anni circa il 25% dei lavoratori avviati negli Enti Locali avrà un contratto di lavoro temporaneo).

I profili maggiormente richiesti dalle amministrazioni locali sono:⁴⁴

| | |
|---------------------------|---------------------------------------|
| <i>archivisti</i> | <i>data entry</i> |
| <i>assistenti sociali</i> | <i>geometri</i> |
| <i>autisti</i> | <i>impiegati amministrativi</i> |
| <i>bidelli</i> | <i>ingegneri</i> |
| <i>centralinisti</i> | <i>operai e tecnici specializzati</i> |
| <i>contabili</i> | <i>periti agronomi</i> |
| <i>cuochi</i> | <i>segretarie</i> |

⁴² Per i comparti privi della disciplina contrattuale le norme di riferimento sono: la L. 196/97 ed il CCNQ siglato in data 9 agosto 2000. Sintetizzando le peculiarità del soggetto pubblico rispetto al contratto di lavoro interinale, possiamo ricordare: il divieto di superare il 7% calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato (non è prevista comunque sanzione); l'obbligo di attuare il metodo dell'evidenza pubblica per l'aggiudicazione di un servizio tra i criteri di scelta dell'impresa fornitrice; il divieto di stipulare contratti *ad interim* per i seguenti profili: Università: cat. B; Regioni ed Enti Locali: cat. A, area di vigilanza, personale educativo asilo nido e scuole materne, elementari, medie e superiori e posizioni di lavoro che comportano esercizio di funzioni nell'ambito delle competenze del Sindaco come Ufficiale di Governo.

⁴³ Cosa accade nel resto d'Europa? In Germania e Belgio l'uso degli interinali negli enti locali non è consentito mentre in Francia, data la possibilità di ricorrere a contratti a tempo determinato senza difficoltà, il ricorso all'interinale per le P.A. non è necessario. In Olanda invece, l'uso degli interinali negli Enti Locali è consentito fin dal 1984.

⁴⁴ Micardi F., "Affittati" negli enti 33mila lavoratori, Il Sole 24ore, 5 febbraio 2001, pag. 19.

L'enfasi con cui il lavoro interinale sta interessando la Pubblica Amministrazione viene manifestata attraverso una serie di iniziative che vedono interessate sia le Società di fornitura, che il Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Adecco spa ha organizzato a Firenze il 15 gennaio 2001 un convegno su *“Il lavoro temporaneo nella Pubblica Amministrazione”* al quale hanno partecipato politici e giuristi al fine di promuovere e spiegare le norme di disciplina del lavoro interinale;

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha avviato un progetto finalizzato a favorire il ricorso a forme di lavoro flessibili nell'assunzione e/o gestione del personale della Pubblica Amministrazione. Il progetto, disponibile su apposito sito Internet⁴⁵ e presentato nel corso di un convegno tenutosi a Roma il 5 febbraio scorso ed organizzato ancora da Adecco spa, si compone di tre fasi oltre un'ulteriore fase comprendente un report finale, allo scopo di creare una banca dati. Gli esperti del progetto hanno inoltre realizzato, sempre in collaborazione con Adecco che ne ha curato anche la pubblicazione, un manuale anch'esso disponibile all'indirizzo web indicato, dal titolo *“Le cento domande sul lavoro temporaneo nelle PP.AA.”*: destinato a tutti coloro che operano nel settore, individua una serie di punti fermi che consentono di districarsi tra le maglie delle diverse fonti normative; il primo numero redatto è quello appunto sul lavoro interinale.

Tuttavia riguardo proprio all'utilizzo di quest'ultimo strumento, le informazioni acquisite fanno ritenere che, ad oggi, gli Enti medio – piccoli siano meno interessati al fenomeno o comunque necessitino di propri tempi di assimilazione rispetto a quelli di grandi dimensioni; una delle cause è sicuramente determinata dal fatto che, almeno nella fase sperimentale, non c'è una quantificazione certa dei costi; in secondo luogo, va prestata

⁴⁵ www.funziopubblica.it/lavoroflessibile

particolare attenzione alla economicità dell'operazione considerato che, riguardo al lavoro interinale, al costo del dipendente si aggiunge quello delle agenzie di fornitura. Le strutture di grandi dimensioni, invece, hanno una necessità maggiore sia di professionalità particolari, sia di fronteggiare situazioni temporanee per cui utilizzano con molta più facilità tutti gli strumenti che il legislatore ed i contratti di lavoro mettono a disposizione.

Infatti le esperienze inserite all'interno del Progetto sopra accennato, riguardano tutte Amministrazioni molto grandi: Comuni di Roma, Milano, Crema; Inail; Politecnico di Torino. Anche la risposta fornita dall'Assessore alle Politiche del lavoro del Comune di Firenze durante il convegno di cui ho precedentemente parlato rivela delle perplessità: alla domanda su quali iniziative erano già state intraprese dall'Amministrazione in proposito e quali sarebbero state iniziate, ha risposto che al momento la struttura non aveva avviato alcuna iniziativa, ma che sarebbero state valutate eventuali possibilità in futuro.

L'ultimo aspetto interessante da analizzare è quello relativo alle condizioni di lavoro ed ai rapporti che i lavoratori atipici instaurano all'interno degli uffici pubblici.

Se fino a qualche anno fa il ricorso a forme di lavoro flessibile nel pubblico impiego era legato per lo più ad esigenze straordinarie non fronteggiabili con il personale interno per cui il dipendente pubblico, forte della propria inamovibilità, non temeva confronti con il nuovo collega, anzi individuava in ogni assunzione di lavoratori temporanei un modo per diminuire il proprio carico di lavoro, oggi la situazione si è evoluta: si attuano in maniera sempre più frequente dimissioni di servizi con conseguente privatizzazione degli stessi e del personale addetto; si snelliscono le strutture burocratiche centrali con conseguenti processi di mobilità del personale verso gli Enti territoriali ai quali vengono assegnati sempre maggiori servizi, nel perseguimento del principio di sussidiarietà;

alle consuete assunzioni di ruolo si sostituiscono molto spesso incarichi professionali o di collaborazione coordinata e continuativa che realizzano l'esigenza del momento, mentre nel lungo periodo permettono un risparmio rispetto al costo di un'assunzione a tempo indeterminato.

Questa situazione, che non può essere disgiunta dal complesso progetto di riforma della Pubblica Amministrazione riguardo al quale la gestione ed organizzazione delle risorse umane occupa lo spazio centrale, determina all'interno delle strutture rapporti tra lavoratori stabili e precari analoghi a quelli dell'azienda privata ma con una differenza importante: che i lavoratori pubblici sono molto meno preparati rispetto agli altri a gestire ed a fronteggiare le questioni legate alla flessibilità. La Pubblica Amministrazione quindi, proprio per la novità del fenomeno che la investe in questi anni e che scuote la classica struttura statica degli enti, costituisce uno dei settori maggiormente degni di attenzione riguardo all'evoluzione ed alle proporzioni che il fenomeno del lavoro atipico assumerà nei prossimi anni nel nostro Paese.

III. - GRUPPI D'INTERESSE, STRATEGIE CONCERTATIVE ED AZIONE SINDACALE

I. La lunga transizione alla flessibilità: una lettura problematica

Quello che è successo e sta succedendo nel sistema di rappresentanza collettiva non solo in Italia ma anche in Europa, riflette i processi di trasformazione che hanno investito ed investono i rapporti fra società e politica. Negli ultimi decenni, in particolare, siamo passati da un sistema di rappresentanza costruito sulla relazione diretta imprese-sindacati, a quella triangolare stato-imprese-sindacati, fino ad arrivare al nuovo modello che vede coinvolti altri soggetti (Regioni-Enti locali).¹

All'interno di questo scenario si è attuata la cosiddetta *metamorfosi* di quel lavoro garantito dal diritto e dalla rappresentanza sindacale: più fluido, più variabile, meno garantito, per cui già da tempo si è posto il problema, in particolare per il sindacato, di prevedere gli strumenti e le forme della regolazione, della rappresentanza e della tutela di quei soggetti definiti *atipici* rispetto a coloro i quali possono vantare un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e pieno, *outsiders* rispetto al sistema di tutela e di garanzie normative.

¹ Censis, *La traccia interrotta dello sviluppo*, Bollati Boringhieri, Torino, 2000, pag. 136.

Ciò posto e stanti le difficoltà che l'opinione diffusa ravvisa circa la capacità da parte sindacale di rappresentanza delle molteplici tipologie di lavoratori e situazioni da tutelare, cercheremo di analizzare nelle pagine che seguono quali strategie abbiano caratterizzato in questi anni l'azione degli attori sociali, sia nel nostro Paese che all'interno dell'U.E., considerato che l'avvenuto rilancio della concertazione quale metodo di relazioni sindacali non esclude di fatto situazioni di conflitto anche all'interno dello stesso sindacato. Il nostro interesse in particolare, è inteso a verificare in che modo fin dagli anni '70 e '80 sia iniziato il lento processo che ha portato al passaggio dal modello della sicurezza a quello dell'incertezza e quali difficoltà di rappresentanza abbia incontrato il sindacato confederale rispetto a quei segmenti del lavoro già presenti in quel periodo ed oggi riconducibili all'ampia sfera del lavoro atipico.

Agli anni '70 infatti può essere fatta risalire la crisi del modello taylorfordista, che si lasciava alle spalle un decennio in cui l'Occidente aveva realizzato il pieno impiego e il benessere diffuso. A partire dal 1972 si assiste ad un interessante fenomeno che vede l'aumento sia del tasso di occupazione sia quello di disoccupazione, che in Italia acquista un carattere strutturale. Anche se in riferimento a quegli anni i due fenomeni sono da attribuire, rispettivamente, all'emergere di forza lavoro femminile e giovanile e alla crisi petrolifera del 1973 la quale ebbe chiare ripercussioni sull'economia dei Paesi industrializzati, dobbiamo comunque precisare che, in via di principio, le ragioni per cui i due fenomeni aumentano contemporaneamente sono in parte gli stessi: l'aumento della domanda di lavoro che determina maggiore occupazione fa emergere quell'offerta rimasta nascosta a causa della impossibilità di essere collocata, evidenziando così il dato concreto degli inoccupati e disoccupati. Ecco quindi la necessità di rivedere gli interventi di politica del lavoro e di welfare, al quale si accompagnano l'emergere di nuove strategie

imprenditoriali tese al decentramento delle attività produttive ed all'introduzione di forme di lavoro flessibili, oltre che l'affermarsi di una vera e propria economia occulta, parallela rispetto a quella istituzionale e costituita da lavoratori irregolari, occasionali, stagionali, stranieri e doppiolavoristi.²

Gli anni '80 vedono da una parte la crisi sia della grande industria che del sindacato, dall'altra la stipulazione in Italia dei primi accordi trilaterali tra Governo, Sindacati ed Associazioni padronali: ciò ha determinato, per quegli anni, l'attuazione di politiche del lavoro volte all'estensione di ancora maggiore flessibilità rispetto agli orari di lavoro, ai salari ed alla possibilità di ricorrere, con l'entrata in vigore della Legge n. 56 del 1987, alla chiamata nominativa.

E' all'interno di questo scenario che cercheremo di individuare la nascita e l'evoluzione del problematico rapporto tra tutela sindacale e lavoro precario dal quale si sono successivamente sviluppate le strategie sindacali per far fronte all'incessante ascesa del lavoro atipico.

II. I gruppi d'interesse

2.1 *Le Organizzazioni Sindacali*

2.1.1 *Il Sindacato in Italia*

L'elemento fondamentale che caratterizza le Organizzazioni sindacali confederali C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. in Italia è l'assenza di un quadro giuridico di riferimento, dovuto alla mancata applicazione degli artt. 39 (sulle associazioni sindacali)³ e 40 (sul diritto di sciopero)⁴ della

² Gualmini E., op. cit., pag. 125.

³ Le associazioni sindacali continuano ad essere associazioni non riconosciute, ex artt. 36 ss. Cod. Civ. Le principali ragioni politiche e giuridiche della mancata attuazione della norma sono da ricondursi al fatto

Costituzione italiana, e che ha favorito lo sviluppo di un sistema di rappresentanza pluralistico tramite l'intervento di libere associazioni degli interessi collettivi, sia sindacali che datoriali.

Una breve analisi dell'evoluzione della rappresentanza degli interessi dal dopoguerra ad oggi, ci mostra infatti come siamo passati da una unitaria organizzazione sindacale rappresentata dalla C.G.I.L. alla scissione di altre due confederazioni (C.I.S.L. e U.I.L.), fino ad arrivare ai giorni nostri passando per un quadro della rappresentanza divenuto nel frattempo molto più articolato e frammentato.

Analogamente, anche il sistema di rappresentanza dei datori di lavoro non può certo identificarsi soltanto nella Confindustria, ma si distingue in una moltitudine di associazioni fra le più articolate a livello europeo.

La libertà di associazione riguarda anche la rappresentanza sui luoghi di lavoro: sia nel dopoguerra con le Commissioni interne, sia negli anni '70 con i Consigli dei delegati che hanno sostituito i precedenti organismi, si può evidenziare come, a differenza di altri sindacati europei, non siano mai stati regolati per legge.⁵

Per tutelare nel miglior modo gli interessi di tutti i lavoratori il sindacato ha dato luogo a due forme di organizzazione della propria struttura:

- orizzontale che prende in considerazione la larghezza degli interessi aggregati delle categorie sul territorio sia locale che nazionale, ed ha essenzialmente un ruolo di coordinamento e di organizzazione

che il riconoscimento della personalità giuridica avrebbe comportato una forma di *controllo*, ad es. sulla consistenza numerica degli iscritti, al quale il sindacato stesso, in particolare la Cisl, non era favorevole. La mancata attuazione del disposto normativo, ha immediatamente sollevato il problema della valenza *erga omnes* dei contratti stipulati, al quale è stata data soluzione solo in tempi successivi. [Ghezzi G., *Il lavoro*, in Amato G., Barbera A., op. cit.].

⁴ L'articolo 40 riconosce lo sciopero come un diritto aggiungendo che "si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano"; tuttavia, fino ad oggi l'unica legge emanata in materia è la Legge 12 giugno 1990 n. 196, di disciplina dello sciopero nei servizi pubblici cosiddetti essenziali. [ibidem]

⁵ Regalia I., Regini M., *La regolazione del lavoro in Italia fra volontarismo e istituzionalizzazione*, Quaderni di sociologia, n. 8, 1994-95, Rosenberg & Sellier, Torino.

esercitato a diversi gradi di autorità (territoriale locale e/o nazionale) e capacità rappresentativa;

- verticale che fa riferimento al grado di coordinamento degli specifici interessi di categoria o di gruppo occupazionale in modo che questi siano effettivamente tutelati.

Non per ultimo occorre poi ricordare che *il sindacato è in primo luogo un' organizzazione di rappresentanza degli interessi* e pertanto la sua capacità rappresentativa verso le controparti e quindi la sua sopravvivenza derivano dal *mantenimento del consenso della base*; pertanto, se la struttura contrattuale può rappresentare un vincolo alla scelta delle varie forme organizzative, è altrettanto vero che quest'ultime possono essere modificate anche radicalmente qualora lo richieda il mantenimento del consenso.

Sotto l'aspetto organizzativo il modello principale di sindacato presente in Italia è quello di tipo *industriale* o di *categoria*.

L'organizzazione centralistica assunta nel dopoguerra non muta nemmeno con la scissione: com'è noto, infatti, nel '48 dalla componente comunista e socialista si è avuta la divisione prima delle frange democristiane (che daranno vita alla C.I.S.L.) e successivamente di quelle socialiste riformiste e repubblicana (che daranno vita alla U.I.L.). Bisogna arrivare agli anni '60 perché le federazioni di categoria acquistino maggiore autonomia sia a livello nazionale che territoriale. La federazione di categoria è la struttura che rappresenta gli iscritti in prima istanza, contribuisce alla elezione dei direttivi e dei gruppi dirigenti delle organizzazioni orizzontali confederali territoriali, regionali, nazionali. Gli anni '80 e '90 in particolare hanno visto la sostanziale tenuta di questo modello con l'accentuarsi della funzione di coordinamento di tipo orizzontale. Dagli anni '80 in poi, però, il sindacato confederale ha dovuto fare i conti, in particolare nel pubblico impiego e nei servizi pubblici, con nuovi sindacati organizzati principalmente sulla base di modelli di mestiere

e occupazionali, i cosiddetti *sindacati autonomi*, che hanno contribuito a determinare una quadro della presenza sindacale assai variegato.

L'andamento della sindacalizzazione in Italia può essere visto come il risultato delle differenti combinazioni operate dal sindacato fra i due tipi di risorse che esso ha messo e può mettere in campo: *costruzione di identità e offerta di beni materiali*. Obiettivo di fondo del sindacato è stato quello di massimizzare in ogni momento storico la propria posizione su entrambi gli aspetti. L'identificazione del sindacato italiano principalmente come sindacato di categoria, nato come strumento ideale per il rafforzamento dell'unità della classe operaia, ha attenuato in parte la tradizionale dicotomia che, sotto l'aspetto identitario (nel senso della rappresentanza generale degli interessi) prevede la presenza di due modelli:

- sindacato di classe che si propone di rappresentare e tutelare gli interessi della classe nel suo complesso;
- sindacato associazione che si propone invece di rappresentare soltanto gli interessi dei propri iscritti.⁶

Se si analizza la storia sindacale italiana a partire dal dopoguerra si registra che le vicende del sindacato italiano contano, durante gli anni '50 e '60, sul forte legame con il settore industriale in espansione e sulla figura dell'operaio specializzato e qualificato della grande impresa. Le Commissioni interne, attraverso le quali il sindacato ha operato in quegli anni, erano spesso composte da queste figure professionali peraltro molto politicizzate. Questo periodo è caratterizzato da andamenti nettamente divergenti fra le due maggiori confederazioni sindacali dell'epoca: mentre la CISL si mantiene stabile con una lieve tendenza all'aumento, la CGIL perde quasi il 35% dei propri iscritti. In particolare è significativo il fatto che la CGIL si dimezzi nel nord, nell'industria e nel terziario pubblico,

⁶ Della Rocca G., *Il sindacato*, in: Cella G.P., Treu T., op. cit.

laddove la sua diminuzione è meno consistente in agricoltura e nel centro Italia. La Cisl invece, diminuisce leggermente nel settore industriale, nelle aree nord-ovest e centrali, ma si rafforza nelle zone nord-orientali, al sud e raddoppia la propria presenza nel terziario pubblico. Alla fine degli anni '60 il tasso di sindacalizzazione complessivo è sceso dal 51 al 29% ma nello stesso tempo si sono congiuntamente verificati due fenomeni destinati a marcare la storia del sindacalismo italiano in modo strutturale. Il primo elemento è consistito nel fatto che gli andamenti della sindacalizzazione si sono dimostrati scarsamente dipendenti dal ciclo economico, mentre il secondo elemento è consistito nella stretta associazione tra iscrizione al sindacato e appartenenza ad una specifica area socio-politica. Difatti, alla fine del periodo considerato, i dati concernenti le adesioni formali ci illustrano un sindacato complessivamente debole sotto il profilo della rappresentanza quantitativa, nel quale le adesioni sono spartite primariamente in base a criteri di natura politica e non strettamente sindacale, e nel quale le diversità settoriali nei livelli di adesione evidenziano differenti attitudini fra le tre confederazioni esistenti per ciò che concerne l'offerta dei vantaggi all'iscrizione e l'uso delle facilitazioni istituzionali.

La Legge 20 maggio 1970 n. 300, meglio conosciuta come "Statuto dei lavoratori" costituisce un rilevante provvedimento approvato dal Parlamento in concomitanza con il più intenso ciclo di lotte operaie del dopoguerra nel quale entrano in scena nuovi strati di forza lavoro, gli operai comuni della grande industria, il cui referente è costituito dal "sindacato dei consigli" che rinnova il rapporto con la base ed offre risorse alle lotte attuate. La sindacalizzazione aumenta in modo vertiginoso (nel settore industriale quello delle due maggiori confederazioni passa dal 25 al 36%) ed il sindacato conquista un maggiore riconoscimento sia all'interno dei meccanismi di regolazione del mercato del lavoro sia nei sistemi di

erogazione della previdenza sociale. Si modifica anche la dinamica delle adesioni, per cui si possono individuare tre distinti modelli di sindacalizzazione: quello prevalentemente *assistenziale*, quello tipico della maggioranza del *pubblico impiego* e quello delle *categorie industriali* e di larga parte di quelle del *terziario privato*.

Tuttavia, se negli anni '60 e '70 i lavoratori dell'industria in Italia hanno trovato nei sindacati confederali una voce collettiva di considerevole forza, dominata da idee di solidarietà ed uguaglianza, un decennio più tardi questo tipo di sindacalismo sarà in profonda crisi.⁷ Le trasformazioni che caratterizzano l'economia del Paese dalla prima metà degli anni '80 hanno favorito la crescita di un sindacato definito "assistenziale"; i pensionati in particolare forniscono, da soli, il 32% delle adesioni. Fra gli attivi invece, si registra una diminuzione in agricoltura, nell'industria e nel terziario privato; viceversa una crescita di rilievo si ha nel settore pubblico. Tuttavia, il fenomeno da rilevare è costituito dalla tendenza tra i lavoratori occupati, alla riduzione del tasso di sindacalizzazione che in questi ultimi anni ha accomunato l'Italia agli altri Paesi europei: quella che è praticamente scomparsa negli anni '80 è la presenza del movimento sindacale come grande protagonista sociale e politico.

Un discorso a parte merita l'andamento della sindacalizzazione nel terziario pubblico, dove la crescita dei sindacati confederali si associa a quella degli autonomi ed allo sviluppo di una contestazione di tipo corporativo che si esprime in una stagione di conflitto "triangolato", attraverso il rifiuto delle soluzioni contrattuali elaborate dalle organizzazioni sindacali confederali (ad es. i Cobas delle ferrovie, degli insegnanti, del trasporto aereo).

⁷ Ginsborg P., op. cit., pag. 111.

Un fenomeno importante da evidenziare in questi anni e con il quale il sindacato si trova a dover fare i conti, è anche quello relativo ai nuovi movimenti sociali che si aggiungono a quello operaio, tipico della società industriale, ed a quello studentesco di fine anni '60: si tratta dei vari movimenti giovanili, del movimento femminile, di quello ecologista e pacifista, dei movimenti neo-religiosi, alla ricerca di "spazio pubblico di rappresentanza e di partecipazione delle identità collettive".⁸ Tra questi, il movimento femminista, pur rimanendo confinato in certi settori della società italiana, riesce ad intraprendere iniziative anche all'interno dei sindacati, per arrivare alla fine degli anni '80, ad un preciso avvicinamento nella sfera politica.

Come affermano A. Touraine ed A. Pizzorno,⁹ i movimenti sociali nella misura in cui riescono ad integrarsi nel sistema politico, si trasformano in forze di pressione, con ricadute anche sul sistema delle relazioni industriali.

Il referendum dell'11 giugno 1995 il cui esito è considerato un chiaro segnale dell'atteggiamento polemico dell'elettorato nei confronti delle Organizzazioni Confederali¹⁰ si situa alla fine di un decennio caratterizzato dalla conferma di tre tipi di sindacalizzazione che già si erano affacciati nei periodi precedenti: le federazioni di categoria che organizzano i lavoratori del settore privato, quelle che organizzano il settore pubblico e quelle che

⁸ Melucci A., *L'invenzione del presente*, Il Mulino, Bologna, 1982, pag. 224, cit. in Nevola G., *I movimenti sociali tra Scilla e Cariddi. Logica di azione collettiva e potenziale di incertezza*, Quaderni di sociologia, n. 13, 1990, Rosenberg & Sellier, Torino, pag. 71.

⁹ Touraine A., *Analisi critica dei nuovi movimenti sociali*, in G. Pasquino (a cura di), *Le società complesse*, Il Mulino, Bologna, 1983 [cit. in: Nevola G. op. cit., pag. 70].

Pizzorno A., *Scambio politico e identità collettiva nel conflitto di classe*, in Crouch. C., Pizzorno A., (a cura di) *Conflitti in Europa*, Etas, Milano, 1977 [cit. in: Nevola G., op. cit., pag. 70].

¹⁰ Considerato che la forza-lavoro in Italia, nel 1995, era di circa 22,7 milioni di persone, coloro che godevano pienamente delle tutele del diritto del lavoro erano meno di 10 milioni; gli altri si possono identificare nei "controinteressati", quando:

- Sono utenti dei servizi pubblici e privati, la cui efficienza è spesso (almeno in passato) posta in secondo piano in nome delle garanzie e tutele a favore del lavoratore;
- Sono contribuenti sui quali ricadono i costi del deficit pubblico, da qualcuno addebitato alla inefficienza e costi elevati degli addetti;
- Sono *outsiders* ai quali è preclusa la possibilità di occupare i posti riservati agli *insiders*, ai quali il sindacato tutela la inamovibilità del posto di lavoro.

organizzano i lavoratori non più attivi. Tuttavia, se per quanto riguarda quest'ultimi si ha un forte incremento delle iscrizioni, l'andamento inverso riguarda i lavoratori attivi, in particolare dell'industria, a seguito soprattutto delle due fasi di ristrutturazione (anni 80 e 93/94)¹¹. Ci sono poi altri due fenomeni interessanti da seguire in questo periodo: - il maggiore movimento in entrata delle risorse economiche (contributi associativi) dovuta alla crescente instabilità del mercato del lavoro; - la differenziazione contributiva per cui la crescita degli iscritti non necessariamente individua una crescita di risorse per il sindacato.¹²

2.1.2 Il Sindacato in Europa

La trattazione delle tematiche connesse alla rappresentanza dei lavoratori e alle relazioni industriali, non può limitarsi all'ambito nazionale italiano, ma necessita di una verifica a livello europeo, in particolare riguardo ai Paesi aderenti all'Unione. Questo non soltanto perché i tre Sindacati CGIL, CISL e UIL aderiscono alla Confederazione Europea dei Sindacati, ma perché la scelta del nostro Paese di far parte a pieno titolo dell'Unione Europea vincola non solo il Governo riguardo alle scelte di

¹¹ Tuttavia, le categorie dell'industria rimangono ancora quelle più rappresentative tra i lavoratori attivi degli iscritti ai tre sindacati confederali. Risulta per questa ragione difficile sostenere che il modello di sindacalizzazione industriale sia stato sostituito da quello dei servizi, in particolare del pubblico impiego.

¹² La contribuzione dei pensionati infatti, fornisce un gettito molto basso, inferiore a quello delle altre categorie che, comunque non sono sempre equivalenti all'1% richiesto dalle confederazioni.

All'interno del dibattito sull'ascesa-declino del movimento sindacale nella società italiana, un contributo importante è quello dato da A. Accornero il quale ha identificato il trend del fenomeno con la figura geometrica della *parabola* [A. Accornero, *La parabola del sindacato*, Il Mulino, Bologna, 1992]: se la fortuna sindacale degli anni '70 è dovuta al "modello proletario" mediante la rivendicazione e raggiungimento di uno stile di vita uguale per tutti (sono di questo periodo la legge sull'equo canone ed il punto unico di contingenza), lo stesso *egualitarismo* raggiunto e l'*appiattimento* della società sono stati, nel decennio successivo, causa di declino. Tuttavia, M. Carrieri [Carrieri M., Di Nicola P., *Sindacato e rappresentanze aziendali*, Ires Materiali, n. 1-2, gen/feb. 1996, Ediesse, Roma, pag. 26], pur condividendo la tesi esposta, afferma che gli avvenimenti degli ultimi anni riguardo ai quali il sindacato ha attraversato sia momenti di gloria che di crisi, necessitano di un aggiornamento, in particolare riguardo alla diversa attitudine dei lavoratori a supportare le organizzazioni di rappresentanza: secondo Carrieri, infatti, passata la fase dei "grandi ideali" e dell'adesione formale, la tendenza è verso un'adesione informale tipica dei "fiancheggiatori" e "elettori": anche se il sindacato rimane sempre un patrimonio condiviso dalla maggioranza dei lavoratori, sia iscritti che non, l'approccio è comunque più ragionato e dipende da una molteplicità di variabili che vanno dal ciclo economico, agli orientamenti politici, dal settore di attività e dalla professione svolta, dal genere, dall'età, molto spesso influenzate dal gruppo nel quale il singolo è inserito.

politica generale, ma influenza anche l'azione degli attori sociali in particolare riguardo al contenuto degli accordi concertativi su materie fondamentali per lo sviluppo del Paese, quali le politiche del lavoro e dell'occupazione, le politiche sociali e le politiche economiche, tant'è che possiamo parlare dell'inizio di un "sistema di relazioni industriali su scala comunitaria".¹³

Lo spazio che questo lavoro dedica alle Organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e alle relazioni sindacali in ambito europeo è, per ovvie ragioni, limitato ad una panoramica complessiva delle diverse tipologie di sindacalizzazione e di modelli corporativi presenti nei diversi Paesi: dedicheremo alla prima questione le pagine qui di seguito, mentre la seconda verrà affrontata più avanti in questo stesso capitolo.

J. Visser¹⁴ in un lavoro comparativo internazionale sui dati relativi agli iscritti e ai tassi di sindacalizzazione, mette in rilievo differenze accentuate in molti Paesi europei nel periodo fra il '70 e '90; in particolare si evidenzia che, mentre gli anni '70 si caratterizzano per la crescita dell'influenza del sindacato soprattutto in Europa occidentale e quindi per la convergenza verso un modello comune di concertazione e di "istituzionalizzazione" del sindacato¹⁵ (sia pur con condizioni molto diverse tra gli Stati), gli anni '80 vedono un calo dei livelli di sindacalizzazione ed un cambiamento nella composizione degli iscritti in molti Paesi: Gran Bretagna, Irlanda, Italia, Olanda ed in particolare la Francia dove si riscontrano una forte diminuzione del numero dei tesserati e un consistente declino del fenomeno. Benché ci siano notevoli differenze nella portata di tali cambiamenti, il loro effetto complessivo può essere

¹³ Biagi M., *Le relazioni industriali nell'Unione Europea*, in Cella G.P., Treu T., op. cit.

¹⁴ Visser J., *Mutamenti sociali e organizzativi del sindacato nelle democrazie avanzate*, in: *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 62, 1994 [cit. in: Della Rocca G., op. cit., pag. 115]

¹⁵ Scacchi A., *La contrattazione collettiva in Europa tra corporativismo conflittuale e corporativismo consociativo*, *Altreragioni*, n. 7, 1998, Milano, pag. 69.

attribuito allo spostamento dell'occupazione dalle tradizionali aree di forza come il settore pubblico e dell'industria, a quelle di relativa debolezza sindacale, come quello dei servizi del settore privato. A tali cambiamenti dell'occupazione si accompagnano una crescita della percentuale di impiego nelle piccole e medie imprese e un aumento del numero di lavoratori a tempo parziale e temporanei.

Una tendenza diversa riguarda invece i Paesi del nord Europa dovuta sia alla crescita dell'impiego nel settore pubblico, sia al ruolo dei sindacati nella gestione dei benefici di disoccupazione, favorendo il mantenimento di tassi relativamente alti di sindacalizzazione anche dopo il calo generale degli anni '70.¹⁶

Carrieri¹⁷ analizzando la situazione europea dei primi anni '90, individua tre fasce all'interno delle quali si collocano i sindacati in base alle loro capacità rappresentative ed al grado di corporativismo:

1. La prima fascia è quella riferita ai Paesi con maggiore estensione della rappresentanza: Svezia, Norvegia, Danimarca, Belgio, Austria, Finlandia: qui i sindacati hanno dato luogo a forme di coordinamento che abbracciano una grande ampiezza e varietà di interessi di categoria e di gruppi occupazionali;
2. La seconda fascia comprende i Paesi quali Germania, Regno Unito e Italia: di questi tre Paesi il sindacato inglese è quello che ha registrato le perdite maggiori, mentre maggiore stabilità caratterizza la situazione tedesca, nonostante la leggera flessione degli anni '80 ed una sindacalizzazione strutturalmente piuttosto bassa; da notare l'importanza assunta dai sindacati locali, cruciali per il funzionamento delle rappresentanze di fabbrica.
3. La terza fascia racchiude quei Paesi, fra cui Francia e Spagna, dove maggiore è stato il tracollo delle organizzazioni sindacali. In

¹⁶ Cesos, *Le relazioni sindacali in Italia 1997-1998*, (rapporto), Documenti Cnel, n. 32, 2000, Roma.

¹⁷ Carrieri M., *L'incerta rappresentanza*, Il Mulino, Bologna, 1995.

particolare, in Francia le rappresentanze sindacali aziendali, illegali fino al 1968, dopo la legalizzazione non hanno ottenuto particolare credito dalla loro presenza.

Un discorso a parte meritano infine il riconoscimento istituzionale, la partecipazione e consultazione delle rappresentanze nei vari Paesi.

- Paesi a rappresentanza unica – Gran Bretagna e Italia, dove i delegati, indipendentemente dal modo con cui vengono eletti, si assumono la rappresentanza del sindacato e di tutti i lavoratori, attraverso un'organizzazione capillare e diffusa su tutta l'impresa. In Gran Bretagna l'attività della rappresentanza non è né tutelata né regolamentata per legge mentre in Italia, come sappiamo, è riconosciuto il diritto di rappresentanza aziendale con conseguente produzione di norme; tuttavia, ciò che accomuna questi regimi è che la diffusione della rappresentanza è volontaria e non obbligatoria per le imprese e lasciata ai rapporti tra le parti nella contrattazione collettiva.
- Paesi a rappresentanza duale – Svezia e Germania, dove esistono contemporaneamente una rappresentanza di tutti i lavoratori e una solo sindacale; il riconoscimento delle rappresentanze è regolato per legge e ad esse è riservata in via esclusiva l'attività di contrattazione. Le rappresentanze inserite in questo sistema, infine, svolgono anche attività di consultazione e partecipazione all'impresa che, pur senza pervenire ad un accordo contrattuale, trattano temi inerenti le condizioni di lavoro e l'attività imprenditoriale.
- Paesi a rappresentanza plurima – Francia, dove esistono una rappresentanza di tutti i lavoratori, una sindacale ed una congiunta di lavoratori ed azienda.

Le diverse strutture locali individuate servono a spiegare, in parte, la diversa densità sindacale sviluppatasi nell'ultimo decennio nei vari Paesi,

che va dal 10% francese all'85% svedese: emerge infatti, che nei Paesi dove la struttura locale – aziendale è più forte, si ha un maggior sviluppo della sindacalizzazione rispetto ai Paesi dove il sindacato all'interno delle imprese risulta più debole; gli operai, infatti, si iscrivono ai sindacati nei posti di lavoro: è qui che conoscono le organizzazioni e si uniscono ai sindacati tramite le sezioni aziendali. E' indicativa al riguardo la situazione inglese che, pur avendo avuto il governo più antisindacale d'Europa, ha beneficiato del ruolo di ammortizzatore delle tensioni sociali svolto dalle strutture sindacali aziendali, realizzando un tasso di sindacalizzazione che, alla fine degli anni '90, si assestava intorno al 37%.¹⁸

2.2 Le Associazioni Imprenditoriali Datoriali

Le Associazioni imprenditoriali datoriali nascono e si sviluppano tra la seconda metà del 1800 e l'inizio del nuovo secolo, come risposta strategica al conflitto industriale che stava emergendo in molti Paesi europei ed al rafforzarsi delle Organizzazioni sindacali.¹⁹

Il percorso di sviluppo rispetto al modello originario di fine secolo tuttavia, non è stato affatto semplice e ciò non soltanto a causa dei fattori storici che sono intervenuti negli anni.

L'analisi dei modelli di rappresentanza imprenditoriale evidenzia molteplici esperienze nelle diverse fasi storiche. Quella italiana vista in un'ottica comparativa, presenta in particolare, queste tipologie di problemi:

- Innanzi tutto era ed è tuttora presente una disomogeneità di interessi non solo tra i vari settori economici ma anche e soprattutto fra imprese di diverse dimensioni;

¹⁸ Visser J., *Trends and variations in European Collective Bargaining*, Cesar, 1996 in: Scacchi A. op. cit., pag. 90.

¹⁹ Lanzalaco L., *Le associazioni imprenditoriali*, in Cella G. E., Treu T., op. cit.

- E' individuabile (mentre non sussiste, salvo rare eccezioni, negli altri Paesi europei) una ulteriore frammentazione dovuta a diversa affiliazione politica, anche se il fenomeno ha interessato in misura minima la Confindustria ;
- Anche se in misura ridotta a seguito del processo di privatizzazione, non dobbiamo dimenticare infine la diversa natura privata, pubblica e cooperativa della industria italiana.

Se pensiamo infatti alla struttura economica del nostro Paese, appare evidente come in buona parte sia formata dalla media e piccola impresa i cui interessi e necessità spesso si scontrano con quelli della grande industria la quale detiene comunque il potere delle "regole"²⁰. Tuttavia, come Lanzalaco mette in evidenza, è importante notare come la tendenza prevalente degli ultimi anni sia quella di un modello strategico che riduca il grado di frammentazione *interassociativa* da sostituire con uno più moderno di tipo *intraassociativo*.

Le strategie che le organizzazioni datoriali hanno attuato nel corso degli anni, si sviluppano attraverso un percorso che parte dagli anni '50 durante i quali il sistema di relazioni era semplice, basato su un modello decisamente centralizzato all'interno delle associazioni e di forza sul mercato del lavoro e nel sistema politico che escludeva le classi lavoratrici; questo sistema era ben diverso dal modello neocorporativo²¹ che invece si stava affermando nelle socialdemocrazie europee, a causa anche della

²⁰ L'universo economico italiano degli anni dello sviluppo economico, evidenzia alcuni aspetti caratteristici del nostro Paese: nell'ambito dei servizi, da sempre settore trainante dell'economia, l'elemento importante relativamente al commercio finale, era determinato dalla piccola bottega familiare, capace di offrire occupazione, ma decisamente incontrollabile rispetto alla gestione dei rapporti di lavoro; alla grande industria nazionale caratterizzata da oligopoli, ma schiacciata dal peso di singole famiglie nella proprietà e nel controllo delle aziende, si contrapponeva la rete della piccola industria e la notevole diffusione della microimprenditorialità multiforme e variegata [Ginsborg P., op. cit.]

²¹ Nelle società capitalistiche avanzate, il neocorporativismo ha due funzioni fondamentali: - regolazione del conflitto di classe; - consentire la formazione di scelte politiche difficili eliminando il potere *di veto* da parte delle organizzazioni. Nel caso italiano gli elementi del neocorporativismo si sono sempre manifestati in modo limitato e contraddittorio. Le due ragioni fondamentali possono essere individuate sia nella incapacità dello Stato di imporre uno status pubblico ai sindacati, sia nell'esigenza sindacale di preservare la propria autonomia. [Regini M., *Le tendenze neocorporative nell'Italia degli anni settanta*, in: Lehbruch G., Schmitter P. C., *La politica degli interessi nei paesi industrializzati*, Il Mulino, Bologna, 1984].

debolezza e della forte ideologizzazione delle rappresentanze sindacali: in tale contesto, era facile per le rappresentanze degli imprenditori utilizzare la disoccupazione, la repressione e la divisione sindacale a loro favore.

I mutamenti che hanno caratterizzato la società italiana negli anni '60 hanno determinato tuttavia una crisi del modello imprenditoriale precedente sostituito da divisioni, conflitti e diversificazione strategica all'interno dello stesso fronte imprenditoriale. I mutamenti di carattere economico, politico e sociale, avevano determinato una maggiore forza della classe operaia che aveva così creato problemi di controllo da parte degli stessi sindacati i quali, a loro volta, rifiutavano rapporti neocorporativi.

I successivi anni '70 hanno individuato come obiettivo fondamentale per le imprese quello di spostare il conflitto all'esterno, attraverso la centralizzazione delle relazioni sindacali. L'evento più importante del periodo fu l'accordo sul punto unico di scala mobile del 1975 voluto in particolare dalla grande impresa che intendeva dare, nello stesso tempo, stabilità alle relazioni sindacali e diminuire sia la presa del sindacato sull'organizzazione del lavoro sia il conflitto all'interno delle aziende, attraverso un automatismo nella determinazione degli aumenti salariali. Di fatto la collaborazione sindacato-istituzioni era più influente di quanto risultasse dalla istituzionalizzazione, tant'è che in questo periodo si assiste ad un'imponente crescita della sindacalizzazione, comune peraltro alla maggior parte delle nazioni europee; inoltre il meccanismo della scala mobile mostrò ben presto l'incapacità ad agire come meccanismo di moderazione dei conflitti e della dinamica salariale.

Gli anni '80 si caratterizzano per una sfida al funzionamento dei sistemi di relazioni industriali esistenti che coinvolgono tutti i Paesi industrializzati: ad un declino complessivo delle pratiche di scambio

politico si accompagna una generale esigenza degli imprenditori riguardo a:

- richiesta di flessibilità nell'impiego di lavoro;
- preferenza per il decentramento della regolamentazione del rapporto di lavoro;
- rinnovata presenza politica.

All'interno del panorama europeo, l'Italia si colloca fra i pochi Paesi come la Svezia o la Germania, dove i cambiamenti nei sistemi di relazioni industriali sono stati limitati e dove il ruolo sindacale ha mantenuto una certa solidità:²² anche qui si è avuta una caduta della sindacalizzazione in particolare fra i lavoratori dipendenti, ma tuttavia, alla fine degli anni '80 il tasso di sindacalizzazione è maggiore di quello esistente nel 1970. La situazione italiana si caratterizza in particolare per due punti fondamentali: costo del lavoro e struttura della contrattazione collettiva sui quali gli imprenditori hanno ricostruito la loro strategia dopo gli insuccessi di politica sindacale della seconda metà degli anni '70.²³ Tuttavia, ciò che caratterizza fortemente questo ultimo periodo è la crescente necessità di flessibilità che investe sia le organizzazioni sindacali sia quelle datoriali, tant'è che la contrattazione centralizzata rischia di diventare per le stesse, un' elemento di rigidità e di ostacolo alle esigenze degli imprenditori.

Ecco perché negli anni '90 si assisterà ad un processo di decentramento ed innovazione (es. attivazione di forme di micro-concertazione tra imprenditori e sindacati a livello locale o di singola impresa) delle relazioni sindacali alle quali si contrappone la tendenza verso una centralizzazione delle relazioni con il sindacato (es. la Confindustria segue direttamente la contrattazione a livello settoriale di cui un importante esempio è dato dall'accordo del luglio '93). Parlando del

²² Baglioni G., *Il sistema delle relazioni industriali in Italia: caratteri ed evoluzione storica* in: Cella G. P., Treu T., op. cit.

²³ Nel gennaio '83 viene firmato per la prima volta in Italia un accordo formalmente triangolare. Si tratta di un'intesa *ad hoc* che non vincola i comportamenti futuri delle parti e che sembra segnalare una nuova autonomizzazione della logica di sviluppo delle relazioni industriali rispetto alla logica dei partiti.

periodo attuale non possiamo infine tralasciare tre aspetti fondamentali del panorama europeo che si ripropongono anche in quello italiano e che condizionano in maniera determinante l'andamento delle politiche concertative: - la globalizzazione produttiva e finanziaria dell'economia; - lo squilibrio fra la domanda ed offerta di lavoro; - la necessità per i Paesi aderenti all'U.E. del rispetto dei principi di stabilità e competitività economica stabiliti con il Trattato di Maastricht.

III. Lo sviluppo del modello neo-corporativo e il comportamento degli attori sociali

3.1 La situazione in Europa

In un recente articolo pubblicato sul n. 77/1998 del *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*,²⁴ C. Crouch affronta il tema del ritorno al corporativismo dei patti sociali in Europa, evidenziando come nella lista dei Paesi se ne possano trovare diversi appartenenti all'Europa meridionale e specialmente alle regioni slave: se alla fine degli anni '70, Paesi come Grecia, Portogallo e Spagna, sono passati da forme particolari di mediazione degli interessi (per cui i gruppi al potere garantivano l'ordine sociale attraverso politiche di modernizzazione proposte direttamente dagli stessi) a sperimentare la negoziazione di patti sociali tra governi, sindacati ed organizzazioni dei datori di lavoro, successivamente, agli inizi degli anni '90, anche nella Repubblica ceca, in Ungheria, in Polonia ed in alcuni Paesi più orientali, è avvenuto qualcosa di analogo.

Che cosa chiedono i sindacati di questi Paesi? Principalmente la garanzia di un ruolo; d'altro canto. Crouch fa notare come in questi Paesi i

²⁴ Crouch C. *Non amato ma inevitabile il ritorno al neo-corporativismo*, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 77, 1998, Franco Angeli, Milano.

Governi, preoccupati della fragilità dell'ordine sociale, avessero seri interessi a dimostrare buoni legami con le Organizzazioni sindacali.

L'esperienza positiva del rilancio delle relazioni sindacali vissuta da Grecia, Spagna e Portogallo, va inserita all'interno di un modello di relazioni sindacali che andava delineandosi proprio negli anni '70 in Europa, caratterizzato dal consolidamento di azioni concertative tra Governo e attori sociali, alle quali venivano demandate, tra l'altro, le decisioni di politica contrattuale e del mercato del lavoro. Tuttavia la convergenza verso un modello contrattuale consolidato, non deve trarre in inganno circa l'inesistenza di realtà nazionali tra di loro alquanto differenti, tant'è che possiamo parlare di quattro modelli europei di relazioni industriali.

- Il modello conflittuale, al quale erano appunto appartenute fino alla fine degli anni '70 Grecia, Spagna e Portogallo, caratterizzato da scarso riconoscimento reciproco tra sindacati e associazioni datoriali, con evidenti ripercussioni negative sulle loro relazioni, scarsa regolazione del mercato del lavoro e dello stato sociale;
- Il modello pluralista o anglosassone, applicato in Inghilterra e Irlanda, caratterizzato dalla presenza di sindacati "di mestiere", scarsa istituzionalizzazione delle relazioni industriali e altrettanto carente attuazione dello stato sociale;
- Il modello corporativo nelle due forme *centrale*, tipico di Germania, Austria, Svizzera, Belgio e Olanda e *settentrionale*, tipico di Svezia, Finlandia, Danimarca e Norvegia, caratterizzato da una forte istituzionalizzazione delle pratiche concertative che favoriscono la regolamentazione e l'attivazione della contrattazione sia nazionale che territoriale/aziendale ed il riconoscimento degli attori sociali. Rispetto al modello centrale, quello nordico si contraddistingue per una

maggiore coesione all'interno del movimento dei lavoratori e per la centralità attribuita alla realizzazione dello stato sociale.²⁵

Dopo la crisi degli anni '80 durante i quali i cambiamenti dovuti alla competizione internazionale, alle innovazioni tecnologiche ed alla composizione della forza lavoro avevano determinato un forte ridimensionamento del ruolo sindacale e delle relazioni industriali, gli anni '90 si caratterizzano per la presenza di modelli neo-corporativi pressoché in tutti i Paesi europei con le sole eccezioni della Norvegia, unico Paese che ha conservato un modello corporativo forte settentrionale attraverso il quale ha dato risposte che possiamo definire "garantiste" alla sfida della flessibilità (aumento del part-time a tempo indeterminato e orario di lavoro flessibile in cambio della riduzione delle ore annuali) e della Gran Bretagna dove sembrano essersi accentuate le caratteristiche del modello anglosassone.²⁶

Andrea Scacchi²⁷ individua due modelli dove poter classificare la gran parte dei Paesi europei:

- Modello corporativo conflittuale che raccoglie Paesi quali Austria, Germania,²⁸ Svizzera, Belgio, Svezia, Finlandia e Danimarca e che si

²⁵ Scacchi A., op. cit.

²⁶ La Gran Bretagna costituisce un caso problematico di relazioni industriali a seguito dell'esperienza thatcheriana della fine degli anni '70. Inoltre, verso la metà degli anni '90 è stata attuata una forte *deregulation* del mercato del lavoro (libertà pressoché totale di assunzione e licenziamento, lavoro in affitto e part-time a tempo determinato) con l'indebolimento sia dei sindacati, sia delle organizzazioni datoriali: ciò ha contribuito al sopravvento di una negoziazione estremamente frammentata e, a seguito anche dell'azione diretta del governo e del collasso dei partners sociali, alla soppressione di tutti i meccanismi di contrattazione. La tradizione delle relazioni industriali britanniche vuole che il riconoscimento del sindacato da parte del datore di lavoro ai fini della contrattazione collettiva sia volontario; non esisteva cioè una legislazione che imponesse rappresentanze collettive in azienda, tant'è che il Regno Unito è stato condannato dalla Corte di Giustizia delle Comunità europee per non aver correttamente trasposto la normativa europea che presuppone l'esistenza sul luogo di lavoro di rappresentanti dei lavoratori. Soltanto a fine anno 2000 è entrata in vigore la nuova *Employment Relations Act* del 1999 con la quale sono state ridefinite le relazioni sindacali per cui gli imprenditori sono obbligati al riconoscimento di quei sindacati sostenuti dalla maggioranza dei dipendenti dell'azienda: in pratica dipende dalla volontà dei dipendenti la loro rappresentanza collettiva nei rapporti con il datore di lavoro. Il nuovo modello di rappresentanza sindacale assomiglia molto a quello esistente negli Stati Uniti fino agli anni '30 e non ha niente da condividere con la prassi continentale, fondata sull'affermazione di diritti tutelati per lo più in via legislativa e non condizionati a verifiche elettorali di questo tipo; occorre quindi dare atto ai sindacati inglesi di una prova di coraggio nel sottoporsi a verifica del consenso a tutto vantaggio di relazioni industriali più stabili e partecipative.

²⁷ ibidem

caratterizza per la riscoperta del conflitto da parte sindacale sia come elemento di tenuta sia come strumento indispensabile per modificare i rapporti di forza divenuti difficili a seguito della richiesta di ridimensionamento della concertazione nazionale da parte delle associazioni imprenditoriali, e delle difficoltà di mantenimento del consenso e della rappresentanza conseguente alla metamorfosi in atto all'interno dell'universo dei lavoratori.

- Modello corporativo consociativo che raccoglie Paesi quali Spagna, Francia,²⁹ Portogallo e Grecia, dove la concertazione trilaterale – governo, sindacati, imprenditori – sembra essere un modello di successo più o meno consolidato. Si caratterizza essenzialmente per lo “scambio” tra riconoscimento istituzionale della titolarità della contrattazione e della rappresentanza ai soggetti sindacali coinvolti e moderazione salariale, disponibilità alla deregolamentazione del

²⁸ Dopo la riunificazione della Germania, il Governo di centro-destra è stato poco favorevole a sostenere interamente il neo-liberismo, preoccupato per l'ordine sociale del Paese: la nuova Repubblica di Berlino, condivide tutt'oggi alcuni dei problemi dell'Europa centrale, primo fra tutti l'emergenza disoccupazione, alla quale si sta cercando di far fronte con accordi di categoria validi sono in alcune aree del Paese (l'Est è diventata una sorta di zona franca con “gabbie salariali” vere e proprie dove i lavoratori incassano stipendi più bassi anche del 30% rispetto all'Ovest).

Ricordata l'importanza di alcuni settori dell'economia - dai metalmeccanici ai chimici - nella rete di relazioni industriali tedesche, è evidente come queste categorie siano ancora arbitri della contrattazione, oltre che delle determinazioni più importanti a livello sociale. Tuttavia la novità più importante di questi ultimi mesi è la decisione assunta dal Governo socialdemocratico di riformare la legislazione relativa alla cogestione estendendo questo istituto anche alle imprese medie e piccole. La determinazione assunta rientra nel modello concertativo inaugurato proprio dal Governo socialdemocratico nell'anno 1996 e che configura uno scambio tra moderazione salariale e politiche occupazionali, definito “Alleanza per il lavoro”: si tratta di un processo di consultazione che progredisce durante l'intera legislatura, registrando di tanto in tanto intese circoscritte a temi specifici che vengono poi presentate al Parlamento per rapide approvazioni; se non c'è consenso, come nel caso della riforma del sistema di cogestione, se ne prende atto e si procede con la tradizionale procedura parlamentare. Il sistema di cogestione, per cui i dipendenti condividono con il management decisioni importanti di politica aziendale, rappresenta ora uno dei pilastri del modello tedesco di economia sociale, basato su una cultura del consenso nelle relazioni industriali; tuttavia alcuni commenti della stampa di questo periodo evidenziano come dietro a questo accordo possa celarsi un “calcolo strategico” di parte imprenditoriale teso ad “usare” la nuova forza sindacale per far accettare ai lavoratori aumenti salariali entro il tetto della produttività.

²⁹ L'ordine sociale sta alla base del coinvolgimento in azioni tripartite attuato dai governi francesi. E' stato anche definito un programma di modifiche giuridiche per ordinare maggiormente le negoziazioni, ma gli accordi scaturiti sono stati solitamente rifiutati dal sindacato comunista (Cgt), tant'è che Crouch ritiene che nella maggior parte delle intese concluse, i datori di lavoro abbiano approfittato della debolezza sindacale, assicurandosi l'impegno degli stessi a non richiedere mercati del lavoro più rigidi. [Crouch C. op. cit.] La contrattazione francese si concentra sempre più sul livello aziendale, anche riguardo al nocciolo duro del salario; riguardo alla famosa legge sulle 35 ore, è tuttora in discussione per attenuarne l'impatto sulle medie e piccole imprese. In questi ultimissimi anni, va evidenziata comunque una ripresa delle relazioni sociali, insieme al dialogo e la negoziazione, voluto non solo dai rappresentanti dei lavoratori, ma anche dal movimento degli imprenditori.

mercato del lavoro e modificazione dello stato sociale. La contrattazione avviene su due livelli: nazionale e aziendale, quest'ultima strumento principale per il recupero del salario e per la modifica delle condizioni lavorative. I problemi di tenuta di questo modello tuttavia non sono pochi, da individuarsi soprattutto in riferimento alle difficoltà che il sindacato incontra al fine di conciliare le esigenze molteplici provenienti dal mercato del lavoro flessibilizzato, dalle rivendicazioni salariali e dalla riforma dello Stato sociale con i patti concertativi.

Oggi è ormai un dato di fatto che le relazioni industriali stanno diventando europee, così come le politiche nazionali da sole non hanno futuro, anzi tutti i Paesi dell'Unione sembrano sperimentare una forte precarietà dei propri sistemi di relazioni industriali. A livello contrattuale comunitario si possono già individuare i primi accordi intersettoriali in materia di permessi parentali, part-time, tempo determinato, gestione del tempo di lavoro, rispetto ai quali il clima fra gli attori sociali è risultato all'insegna del dialogo piuttosto che del conflitto. Da sottolineare anche l'importante accordo adottato dalla Federazione europea dei metalmeccanici, all'interno del quale emergono due indirizzi: contratti nazionali finalizzati a tener bassa l'inflazione e, nel contempo tali da assicurare la partecipazione dei lavoratori ai guadagni di produttività. Con il vertice di Amsterdam del giugno 1997 e la firma di un nuovo Trattato che sostituisce ed aggiorna il Trattato di Maastricht, si consolida anche la necessità di un'azione comune dei vari Governi riguardo ad una strategia unitaria per l'occupazione. Il nuovo indirizzo delle politiche comunitarie si concretizzerà in una serie di iniziative e provvedimenti per l'occupazione varati in questi anni dal Consiglio europeo ed indirizzati agli Stati

membri³⁰, i quali individuano come prioritarie le tematiche che sono alla base dell'attuale dibattito politico – sociale di tutti gli Stati:

- Miglioramento della capacità d'inserimento professionale nel mondo del lavoro, attraverso la lotta alla disoccupazione giovanile e la prevenzione di quella di lunga durata, il passaggio da politiche passive a politiche attive di politica sociale, la sollecitazione ad una azione congiunta tra le parti sociali al fine di favorire un mercato del lavoro aperto a tutti, il passaggio tra la scuola ed il lavoro, la formazione continua ed ogni altra misura volta a favorire l'occupabilità;
- Sviluppo dello spirito imprenditoriale, attraverso una politica di sostegno all'avvio e gestione di nuove imprese, alla quale occorre affiancare l'adozione di misure non solo fiscali, che rendano possibile la creazione di nuovi posti di lavoro;
- Promozione della capacità di adattamento delle imprese e dei loro lavoratori, da intendersi nel senso di un'organizzazione del lavoro più flessibile, ma che in ogni caso garantisca ai lavoratori la sicurezza sufficiente ed un migliore status professionale da realizzare tramite la rimozione di quegli ostacoli che possono opporsi all'investimento delle risorse umane ed all'occupazione;
- Rafforzamento delle politiche di uguaglianza delle opportunità per le donne e gli uomini, attraverso l'adozione di politiche volte alla eliminazione della discriminazione femminile nel mercato del lavoro, all'adozione di misure che favoriscano la conciliazione di vita familiare e professionale ed il rientro nella vita attiva retribuita dopo un'assenza.

Per il futuro, numerosi commentatori vedono l'unità monetaria europea come uno stimolo fondamentale allo sviluppo di una contrattazione collettiva europea, poiché probabilmente ci sarà una maggiore chiarezza

³⁰ CIDES asbl, *Bilancio della strategia europea per l'occupazione 1999*, Documento di lavoro n. 8-9, 1999, Bruxelles.

per analisi comparative tra gli Stati membri dei termini e delle condizioni di impiego e delle variazioni nazionali del costo della vita.

3.2 La situazione in Italia nella fase di transizione tra concertazione e sviluppo di forme di lavoro atipico e flessibile

3.2.1 Gli anni '70 e '80: dalla gestione della sicurezza alla gestione dell'incertezza

L'evoluzione delle società capitaliste è sempre stata contrassegnata dall'alternanza di momenti di tensione e di tregua, da compromessi fra datori di lavoro, lavoratori e loro rappresentanze, determinando così un complesso processo politico, sociale e culturale all'interno del quale è stata data attuazione alle diverse strategie che hanno caratterizzato e caratterizzano le relazioni tra i vari attori sociali per l'attuazione della politica economica, fiscale, monetaria, industriale, scolastica e del lavoro, attraverso modelli di politica neocorporativa.³¹

³¹ Uno dei concetti fondamentali per delineare i recenti andamenti della struttura politico-sociale delle società industriali liberali, è quello di "corporativismo" o "corporatismo", termine definito in modo assai diverso dai vari autori, a dimostrazione della complessità del fenomeno.

Molte definizioni sono però riconducibili sostanzialmente a due fattispecie:

- La più comprensiva e certamente la più influente è quella di Schmitter: "il corporativismo può essere definito come un sistema di intermediazione degli interessi in cui le unità costitutive sono organizzate in un numero limitato di gruppi con partecipazione obbligatoria, tra loro non in competizione, ordinati gerarchicamente e differenziati funzionalmente, riconosciuti o autorizzati (se non creati) dallo Stato, che concede loro deliberatamente il monopolio della rappresentanza delle rispettive categorie in cambio dell'osservanza di certi controlli sulla loro scelta dei leaders, sull'articolazione delle domande e sulla decisione degli appoggi da dare" [Schmitter P.C., *Still the Century of Corporatism?*, Review of politics, 36, in: Regini M., op. cit., pagg. 141-142]. In realtà dobbiamo dire comunque che questa prima definizione si riferisce solo alle caratteristiche proprie delle organizzazioni degli interessi, e ai modi specifici in cui queste vengono riconosciute e regolamentate dallo stato.

- Lehbruch suggerisce invece una definizione rivolta a cogliere anche l'*output* di un sistema neocorporativo: "Il corporativismo ... è un modello istituzionalizzato di formazione delle decisioni politiche, nel quale le grandi organizzazioni degli interessi cooperano tra loro e con i poteri pubblici non solo nell'articolazione degli interessi, ma ... nella allocazione imperativa di valori e nell'attuazione di queste scelte politiche"[Lehbruch G., *Liberal Corporatism and Party Government*, Comparative Political Studies, 10, in: Regini M., op. cit., pag. 142]. Ciò che questo concetto di neocorporativismo cerca di descrivere, è cioè un tipo specifico di struttura politica per la produzione delle decisioni statali, basata sulla partecipazione dei grandi gruppi organizzati alla *policy formation*.

Tuttavia è proprio Schmitter [Schmitter P.C., *Neocorporativismo: riflessioni sull'impostazione attuale della teoria e sui possibili sviluppi della prassi*, Lehbruch G., Schmitter P.C., op. cit. pag. 308 e segg.] ad affrontare alcuni importanti problemi legati alle divergenze concettuali proprie del dibattito sulla politica degli interessi organizzati:

1. Il termine "corporativismo" costituisce tutt'oggi un problema legato alla rievocazione del fascismo e dei regimi autoritari, per cui identifica inizialmente il prodotto di un'imposizione coercitiva;

2. Al termine viene spesso attribuita una moltitudine di significati, in particolare:

- alcuni studiosi lo definiscono una maniera particolare di organizzare interessi contrapposti, dovuti ad una differenza di classe sociale, settore economico o status professionale;
- altri lo considerano un particolare metodo di formazione ed attuazione delle politiche pubbliche. Inoltre, secondo un'ipotesi che l'autore ritiene alquanto valida, il processo che ha incoraggiato la corporativizzazione delle associazioni d'interesse, è nato dagli elementi della centralizzazione, monopolio e rappresentazione, che a loro volta hanno aperto la strada a politiche concertative, fino ad arrivare, appunto alla corporativizzazione;

3. Uno dei compiti che spettano alla ricerca è quello di capire perché tra i vari Paesi continuano ad esistere differenze nel modo di organizzare gli stessi interessi, magari con una maggiore attenzione verso le norme culturali e le vicende storiche di ogni singola nazione. In effetti, gli assetti neocorporativi oggi esistenti sono abbastanza vulnerabili e la eventualità di un loro possibile tracollo dipende sicuramente dalle contraddizioni che si trovano ad affrontare in un determinato paese e momento.

Infine, egli ritiene che esistano motivi sia congiunturali che strutturali ad una eventuale opposizione al neocorporativismo [Schmitter P.C., *ibidem*, pag. 328-329]:

1. In periodi di grave crisi economica, i capitalisti possono incontrare maggiore difficoltà ad approfittare della situazione per indebolire le organizzazioni dei lavoratori;

2. la distribuzione disomogenea degli assetti neocorporativi nei vari Paesi, influisce negativamente sulla competitività internazionale, in particolare di quelli dove le relazioni di interessi sono corporate in maniera più completa;

3. Il problema emergente per capitalisti, produttori e professionisti privilegiati risiede nel fatto che il neocorporativismo si sta insinuando in nuove aree conflittuali, estendendo il proprio raggio d'azione;

4. Infine: i capitalisti, produttori e professionisti che dispongono di proprie risorse e la cui ideologia si basa sulla competizione individualistica, saranno disposti a delegare alle proprie associazioni la capacità di incidere sul comportamento delle singole aziende, secondo quello che rappresenta una delle principali cause di efficacia dell'azione collettiva? La risposta di Schmitter è alquanto dubbia.

P. Schmitter è stato uno dei primi ad accentuare lo scostamento del modello corporatista da quello pluralista: come evidenzia nel volume di Berger S., *L'organizzazione degli interessi nell'Europa occidentale*, Il Mulino, Bologna, 1983 [in: Rusconi G.E. in: *Scambio, minaccia, decisione*, Il Mulino, Bologna, 1984, pag. 37], nel primo modello (corporativista) gli interessi si organizzano in strutture stabili, obbligatorie, monopolistiche, comprensive di interi settori economici, altamente professionalizzate e burocratizzate; nel secondo (pluralista) si ha la presenza di associazioni volontarie, multiple, competitive ed elastiche che mantengono con lo Stato rapporti di pressione informali, discontinui ed opportunistici.

Nell'ambito del dibattito sul neocorporativismo, un altro importante contributo è quello di M. Regini [op. cit., pag. 143 e segg.] che deriva dal modello proposto da Lehbruch: il neo-corporativismo è considerato, nei suoi aspetti più generali, un sistema di *policy-making* che si basa sulle seguenti caratteristiche:

- un elevato livello di *cooperazione* fra le grandi organizzazioni degli interessi e lo stato nella formazione e nella gestione della politica economica;

- questa collaborazione si attua in un sistema di rapporti istituzionalizzati, attraverso la creazione di organismi pubblici con compiti specifici, in cui le organizzazioni degli interessi o loro rappresentanti partecipano in modo stabile;

- attraverso i rapporti istituzionalizzati di collaborazione vengono formati e gestiti specifici settori di intervento pubblico, quali le politiche dei redditi, le politiche del lavoro e della sicurezza sociale, le politiche industriali. Il neocorporativismo è quindi una struttura politica di società capitalistiche: se venisse offerta ai sindacati una possibilità di controllo del sistema economico attraverso la partecipazione alla definizione della politica economica nel suo complesso, verrebbe meno uno degli obiettivi di stabilizzazione che vede il sindacato coinvolto ma in posizione subordinata.

L'attenzione, caso mai, va posta alla possibilità che alcuni settori di intervento pubblico vengano sottratti alle competenze dei partiti e del sistema parlamentare allorché i rapporti corporativi diventano uno strumento che sostituisce quelli istituzionali collocandosi, teoricamente, in parallelo ad una perdita di competenze da parte dei partiti politici: di fatto, al momento attuale in nessun Paese che adotta questo sistema sembra che ciò sia avvenuto in quanto i partiti hanno mantenuto il loro primato nel processo politico.

La tendenza ad un rapporto basato sulla partecipazione del sindacato alle scelte di politica economica si è sviluppata in quasi tutti i Paesi europei negli anni '70 quando, a seguito della forza di mercato ed organizzativa raggiunta dai lavoratori, si era reso necessario per i governi assicurarsi il preventivo assenso sindacale sulle scelte di politica economica e sociale. Si sviluppano così in questo periodo (in particolare nei Paesi a guida socialdemocratica, ma tentativi sono sorti anche in Gran Bretagna, Spagna ed Italia) forme di *scambio politico*³² e di *concertazione* per la costruzione

³² Nell'intesa formalizzata tra sindacato, padronato e Stato definita, come abbiamo visto, intesa corporatista, acquista particolare interesse il cosiddetto *scambio politico*, termine introdotto nella letteratura sociologica da A. Pizzorno. Una prima, ristretta definizione del concetto, può essere quella espressa da G. E. Rusconi [op. cit., pag. 19]: "Esso è definibile come una situazione nella quale si negoziano beni di natura diversa tra economia e politica. I protagonisti della transazione sono i gruppi sociali organizzati e lo Stato, in varie combinazioni. I beni di natura diversa che sono scambiati possono essere salari, occupazione, investimenti, facilitazioni di credito o tassazione ecc., ma anche lealtà politica, consenso democratico o semplicemente sospensione di dissenso attivo, differimento di sanzioni. [...] Il meccanismo dello scambio politico funziona così come canale di legittimazione, e quindi di integrazione sociale, nei confronti sia del sistema politico in generale che dei singoli governi. In taluni casi può essere fattore di decisione (o codecisione) politica in senso lato."

Non necessariamente lo scambio politico deve essere visto all'interno delle relazioni industriali trilaterali, ma può funzionare anche bilateralmente, ogni volta che un gruppo sociale comunque organizzato riesce a stabilire transazioni con lo Stato, intese come varianti dei tradizionali *compromessi* presenti in ogni forma di convivenza sociale e politica. In epoca fordista un esempio di scambio politico tra imprese e sindacato era costituito dal contratto a tempo indeterminato. Il lavoratore accettava di "dipendere" dalle decisioni del datore di lavoro, per quanto riguardava le operazioni da fare, le relazioni da allacciare, la professionalità da apprendere; in cambio, l'impresa lo "esentava" dal rischio relativo a tali decisioni garantendogli un livello adeguato di reddito e la continuità del posto di lavoro. [Avitabile A., *Un passo avanti e due indietro*, (intervista a E. Rullani), Rassegna sindacale, luglio 2000]. Inquadro nella tematica più complessa del neocorporativismo, il modello dello scambio può affermarsi solo se il sistema politico democratico: - è accettato e riconosciuto dai grandi protagonisti sociali, anche se ciò non esclude il ricorso all'*aminaccia* quale elemento del gioco strategico; - rimane caratterizzato dal costante contrasto di interesse fra i gruppi e dalla cosiddetta *ostilità sociale*, intesa qui come *incompatibilità di identità* [Rusconi G.E., op. cit., pag. 50].

E' poi necessario individuare ulteriori requisiti per definire i soggetti che entrano nell'interazione:

1. unitarietà e razionalità degli attori sociali, vale a dire capacità di agire in modo unitario e di compiere scelte sulla base del calcolo dei propri vantaggi; possiamo attribuire queste caratteristiche ai sindacati ed al padronato intesi come organizzazione, ed allo Stato inteso come governo-esecutivo;
2. capacità di individuare i problemi come "bene comune" o "danno comune": da qui il ruolo tradizionale assegnato allo Stato democratico non solo di mediare tra le parti ma di garantire il bene comune anche nello scambio, tramite il rispetto delle regole;
3. capacità del Governo di investire la propria autorità in questo ruolo.

Nell'ampio dibattito che si è sviluppato sull'argomento, ci sembra interessante riprendere il pensiero di G. Lehmann, che parla di "logica dello scambio" da tre punti di vista:

1. come modo di circolazione normale dei beni nel capitalismo, secondo una logica di mercato che non richiede specifici accordi formali;
2. come insieme di contropartite formalmente pattuite, contrattate punto per punto;
3. come "aspettativa di uno scambio generalizzato" che coinvolge più settori, la cui efficacia dipende dalle dimensioni e dalle caratteristiche della politica messa in atto dal Governo, in particolare dalla politica dei redditi.

In particolare, egli insiste sul fatto che: si ha scambio generalizzato solo quando i rapporti industriali vengono politicizzati in quanto qualsiasi tipo di scambio ha bisogno della politica, in particolare della capacità del governo di investire la sua autorità vincolando reciprocamente le parti: e ciò avviene

della politica economica, tramite l'attivazione di patti triangolari governo, imprese, sindacati.³³ A questo va aggiunto anche un ulteriore fenomeno, rafforzativo del ruolo del sindacato, che si fa strada in questi anni: la presenza sindacale all'interno di molti organismi di gestione e controllo della P.A. (consigli di amministrazione, commissioni di concorso, ecc.), che hanno favorito, tra l'altro, l'ingresso massiccio del sindacalismo confederale all'interno del pubblico impiego.

Sempre in questi anni si fa vivo l'interesse verso un fenomeno che inizia ad assumere un ruolo importante nell'economia tanto che di lì in avanti sarebbe diventata una delle componenti strutturali della stessa: l'occupazione occulta, intesa sia come doppio lavoro sia come lavoro nero, alla quale corrisponde un cospicuo pluslavoro sociale. Tuttavia, se nel caso del doppio lavoro si tratta molto spesso di soggetti che ne hanno già uno formalmente garantito (vedi ad esempio i pubblici dipendenti o quegli

generalmente in presenza di governi socialdemocratici [Lehmbruch G., *Neokorporatismus in Westeuropa. Hauptprobleme im internationalen Vergleich*, Diskussionsbeitrag, 1983, n. 1, Sozialwissenschaftliche Fakultät, Universität Konstanz, in: Rusconi G.E., op. cit., pagg. 55 e segg.], affermazione, quest'ultima, che comunque non trova il pieno accordo nell'ambito del dibattito sullo scambio politico.

La tesi elaborata dal Lehmbruch, stimola però a cercare risposte ad un'ulteriore questione: come lo Stato democratico svolge il doppio ruolo di contraente e di garante delle regole dello scambio.

La risposta che Rusconi [ibidem, pag. 70 e segg.] cerca di dare al quesito, si fonda sulla seguente tesi, successivamente illustrata: lo scambio politico mobilita risorse e comportamenti che incidono sui meccanismi stessi della legittimazione dell'autorità dello Stato.

Premesso che l'autorità dello Stato si esprime nella duplice dimensione di prerogativa decisionale e depositaria di istanze collettive, in un sistema democratico la distinzione tra autorità come funzione di comando e autorità come valore di identificazione dovrebbe essere solo analitica. Le procedure universalistiche, (dare il voto ad un singolo partito) forniscono all'autorità il riconoscimento necessario all'esercizio delle sue prerogative decisionali. L'"universalismo delle procedure" rimane un principio solo ideologico se non assicura soddisfazione dei bisogni, ottenimento di benefici tangibili per i singoli membri della comunità, anche se tale soddisfacimento non è equamente o contemporaneamente raggiunto da tutti. In sintesi, l'autorità deve far coesistere decisioni che perseguono "beni particolari" di parte, con un esercizio complessivo teso al mantenimento di un "bene comune". Tutti questi elementi si trovano in modo specifico e preponderante nello scambio politico: l'autorità dovrebbe essere in grado di assicurare il "bene particolare" dei contraenti senza pregiudicare il "bene comune" appannaggio anche degli esclusi alla negoziazione.

³³ In particolare, nel 1976 con la formazione del "compromesso storico" e della fase di solidarietà nazionale furono avviati in Italia i primi tentativi di concertazione trilaterale sull'esempio di quella nord-europea: "i sindacati moderarono le rivendicazioni salariali in cambio di misure concrete per favorire l'occupazione, lo sviluppo nel Mezzogiorno e le riforme sociali. Lo scambio politico era reso possibile dalla presenza di un governo che includeva i partiti di sinistra e dal processo di cambiamento e di autocritica interno al sindacato, che culminò nell'assemblea dell'EUR, dove venne sancita la scelta di entrare in rapporto di scambio con il Governo".[Gualmini E., op. cit.] Anche se l'esperienza di concertazione durò relativamente poco, fu approntata in questo periodo una legislazione di emergenza sia relativamente alle politiche di sviluppo dell'occupazione, sia riguardo a ulteriori forme di garanzia per i lavoratori, aggravando in tal modo il divario tra quest'ultimi e i disoccupati.

impiegati che si portano a casa il secondo lavoro che la loro stessa ditta gli offre), la seconda situazione riguarda principalmente quella forza lavoro che l'organizzazione della grande industria ha sempre contrastato: le donne, i giovani³⁴ e, se pur in misura minore, gli anziani i quali, pur di non rimanere inattivi cominciano a sperimentare forme di occupazione precaria quale ad esempio il lavoro nero a tempo parziale, tipico delle donne delle pulizie, dei pensionati che sostituiscono fattorini, degli studenti che distribuiscono cataloghi.

Aris Accornero in un saggio di quegli'anni in cui si occupa di questi temi,³⁵ afferma che fra queste due aree c'è più fungibilità che separazione, dovuta al ricongiungimento sia nelle tendenze ideali e nell'organizzazione operaia, sia anche nel nucleo familiare: ciò determina una coesione all'interno della forza-lavoro che spiegano la tenuta del movimento operaio in anni difficili come quelli di fine anni '60. Tuttavia, fin da ora l'autore mette in risalto la presenza di problemi sindacali e politici di *saldatura* tra i lavoratori garantiti e quelli precari.

Sempre nel corso degli anni '70 inizia a farsi strada anche il tema della riduzione dell'orario di lavoro attraverso lo slogan "lavorare meno per lavorare tutti" e fin da allora, se ne intravedono i rischi (tant'è che il dibattito, dopo quasi trent'anni, è ancora in corso), primo fra tutti quello di un aumento del lavoro nero e del secondo lavoro in quanto, se è possibile con legge "costringere" le aziende a ridurre l'orario ufficiale, altrettanto non è possibile fare nei confronti dei lavoratori.

La forte crisi economica di questi anni, insieme alla eterogenea composizione della forza lavoro determinano la necessità di accompagnare le politiche di sostegno al reddito, con altre finalizzate alla creazione di

³⁴ Tra le cause che, almeno fino ad anni recenti, hanno determinato un tale atteggiamento nei confronti della forza lavoro giovanile e femminile, va citata quella relativa al "maggior costo" di entrambi rispetto al lavoro maschile adulto e determinato da vari fattori tra cui: l'obbligo di leva per i ragazzi, le prospettive di matrimonio per le ragazze, le maggiori aspettative che l'istruzione ha conferito ai giovani, i fattori biologici, primo fra tutti la maternità che abbassano la durata media lavorativa delle donne.

³⁵ Accornero A., *Lavoro e non lavoro*, L. Cappelli, Bologna, 1980.

nuova occupazione. Tra queste possiamo citare la Legge n. 877 del 1973 sul lavoro a domicilio, introdotta per tamponare il dilagare del decentramento produttivo, attraverso il quale le imprese realizzano un maggior controllo della forza lavoro ma riducono quello sindacale, soprattutto riguardo al lavoro nero; la Legge n. 285 del giugno 1977, finalizzata a promuovere l'ingresso dei giovani al lavoro; l'introduzione del Contratto di formazione e lavoro e dei Lavori socialmente utili, strumenti volti a favorire sia l'offerta sia la domanda di lavoro, attraverso sgravi contributivi alle imprese.

Nonostante questi interventi di politica cosiddetta *attiva*, va comunque notato come i medesimi siano rimasti, per quegli'anni, sostanzialmente limitati rispetto ad altri ritenuti più convenienti dagli attori sociali nella regolazione del mercato del lavoro.

D'altronde, va anche riconosciuto come una delle leggi più importanti approvate negli anni '70, la Legge n. 300 - Statuto dei lavoratori – pietra miliare nell'ambito del diritto del lavoro e della tutela sindacale, in quanto destinata ai lavoratori stabili all'interno delle aziende, di fatto abbia accentuato il divario esistente tra lavoratori garantiti e non garantiti, tant'è che la questione dell'estensibilità della norma a quest'ultimi ha vivacizzato il dibattito tra i giuslavoristi anche in questi ultimi anni.

Tra le politiche di sostegno al reddito, l'intervento più importante fu realizzato tramite la cassa integrazione straordinaria, introdotta per coprire i casi di crisi economica settoriali o locali, di ristrutturazione, di riorganizzazione e riconversione aziendale sia per gli impiegati che per gli operai, che andava ad affiancare la Cassa integrazione guadagni ordinaria: si era così pressoché realizzato un sistema di sostegno al reddito a durata illimitata che finì per accentuare il carattere rigido della regolazione del mercato del lavoro, in quanto tutelava in via prioritaria la stabilità del rapporto di lavoro degli occupati, inibendo la mobilità e realizzando forti

barriere all'ingresso degli *outsiders*. E. Gualmini³⁶ fa notare anche come questo intervento fosse ben visto in particolare dai sindacati il cui contributo diventava fondamentale al fine di sollecitare il governo a riconoscere lo stato di crisi, dimostrando così il rafforzamento politico ed organizzativo degli stessi durante quegli anni.

La combinazione dunque di un particolare sistema di alleanze fatto da sindacati all'apice del loro potere, imprese intente a recuperare margini di flessibilità e governo policentrico portò ad un'espansione dello stato sociale e di politiche per il lavoro strutturate sul modello della sicurezza (sono di questi anni le leggi su: la liberalizzazione degli accessi universitari, la riforma delle pensioni e l'introduzione della pensione sociale, la riforma della tutela della maternità), il quale, se nel breve periodo avrebbe ridotto gli effetti del conflitto e della crisi, nel lungo periodo avrebbe lasciato il posto ad effetti negativi, a fronte delle profonde trasformazioni dell'ambiente esterno.

Infatti gli anni '80 vedono già un mutamento di tendenza rispetto al periodo citato.

Una prima analisi sul fenomeno è presentata da M. Regini³⁷ il quale individua nella crisi del welfare state, sia come collocatore di risorse economiche, sia come meccanismo di regolazione sociale, e nell'incremento e diversificazione dei gruppi sociali direttamente interessati a queste risorse, due fattori che caratterizzano il periodo. L'effetto di questa tendenza determina una difficoltà di tenuta dei grandi compromessi nei Paesi socialdemocratici e, relativamente agli altri, si ha una prevalenza dei conflitti rispetto al rinnovo di accordi triangolari (come in Italia e Spagna) o del tutto assenti (come in Gran Bretagna). In particolare, la crisi del welfare state ha comportato un deficit pubblico

³⁶ Gualmini E., op. cit., pag. 194.

³⁷ Regini M., *La sfida e le risposte*, in: Regini M., (a cura di), *La sfida della flessibilità*, Ires Lombardia FrancoAngeli, Milano, 1988.

rilevante, per cui rimane più difficile per i governi reperire risorse per sostenere la contrattazione politica con le tradizionali contropartite; si privilegiano cioè gli obiettivi di efficienza, produttività, lotta all'inflazione, piuttosto che "garantire" i benefici futuri che le parti sociali si aspettano dalla concertazione. Regini, continua la sua analisi individuando ulteriormente due condizioni che influenzano la concertazione: il minor bisogno di consenso sindacale da parte dei governi, dovuto sia all'indebolimento del sindacato sul mercato del lavoro e sul piano organizzativo sia al venir meno in diversi Paesi di equilibri politici di sinistra sia alle ristrutturazioni industriali che, a seguito della riduzione della classe operaia e di fuoriuscita dei centri decisionali dalle unità produttive, ha reso superati gli strumenti tradizionali contrattuali ed il ricorso al consenso del sindacato. (vedi ad es. lo smantellamento di istituzioni triangolari in Gran Bretagna, le decisioni di prezzi e salari in Francia e in Belgio, ed il decreto del 14 febbraio 1984 in Italia).

La varietà di situazioni che in questo periodo si è determinata in Europa limita fortemente la possibilità di delineare scenari: tuttavia, se a livello generale si rende necessaria una ri-negoziazione dei patti sociali, non può certo venir meno l'importanza del consenso sindacale per la politica dei redditi, tant'è che in Italia, nonostante si siano verificate diverse situazioni di crisi, sia i governi che i sindacati hanno continuato a lungo a ricercare le basi per un possibile accordo politico. A tale proposito, Regalia e Regini³⁸ affermano come "negli anni '80 non si è assistito a quell'attacco frontale al sindacato – ai suoi diritti, prerogative, risorse e riconoscimento – che molti prevedevano sarebbe stato lanciato dalle imprese o dal legislatore come conseguenza del netto mutamento dei rapporti di forza. Il tentativo compiuto alla Fiat nel 1980 è rimasto, ... un caso relativamente isolato e con scarse conseguenze sulle relazioni industriali in molte altre imprese.

³⁸ Regalia I., Regini M., op. cit., pagg. 154-155.

Sono indubbiamente aumentati i tentativi di sviluppare rapporti diretti fra impresa e lavoratori basati sui circoli di qualità, campagne di sensibilizzazione, ecc.; ma anche tale sviluppo è stato relativamente limitato e non ha interferito con le tradizionali relazioni collettive. Questi processi si sono tradotti in una prassi di cooperazione di fatto fra management aziendale e rappresentanze dei lavoratori, di tipo pragmatico e adattivo, e spesso relativamente appartato da ciò che avveniva nell'arena nazionale. Questa prassi di cooperazione si è sviluppata in particolare misura nei settori esposti alla concorrenza internazionale ed è divenuta un fattore importante della rapidità di aggiustamento alle nuove condizioni dei mercati. Come è noto, non è invece riuscita a estendersi ai servizi pubblici e ad altri settori protetti, nei quali hanno finito con il prevalere rapporti conflittuali e spinte micro-corporative.

Anche E. Gualmini ³⁹ evidenzia il carattere conflittuale del rapporto fra imprenditori e sindacati dovuta alle forti contraddizioni interne che caratterizzano gli anni '80, nonostante il Governo attuì il passaggio dai provvedimenti di politica cosiddetta *passiva* degli anni '81-'83 (pre pensionamenti, revisione della scala mobile) alla creazione di politiche di tipo promozionale: introduzione dei contratti atipici, riforma del collocamento, flessibilità nella gestione del rapporto ed orario di lavoro, anche se la maggiore flessibilità, se da una parte consentì alle piccole e medie imprese di creare nuova occupazione, dall'altro non riuscì ad incidere sui fattori strutturali della disoccupazione, in quanto legata alle gestione della competitività mondiale da parte delle aziende.

Nuove regole sono contenute nello storico accordo sul costo del lavoro del 22 gennaio 1983, primo in Italia di regolazione trilaterale: revisione della scala mobile e flessibilità di impiego sono due soltanto delle materie trattate, in cambio delle quali il sindacato ottiene vantaggi soltanto

³⁹ Gualmini E., op. cit., pag. 128.

per i lavoratori stabilmente occupati. Soltanto un anno più tardi, un nuovo patto sociale dagli esiti opposti al precedente mostrò il fallimento della concertazione e del modello neo-corporativo;⁴⁰ la dissociazione del sindacato C.G.I.L. dall'accordo sfociò in un decreto con cui il Governo rese vincolanti i contenuti dello stesso in materia di scala mobile ed occupazione. Sono sempre di questi anni gli interventi legislativi in materia di contratti di solidarietà, formazione e lavoro, lavoro a tempo parziale, con l'intento di promuovere nuovi posti di lavoro per i giovani. Tuttavia se i primi rivelarono subito un fallimento a seguito di una certa "diffidenza" da parte degli imprenditori, i C.f.l. ebbero subito molto successo. Gli ultimi anni del decennio '80 vedono infine la nascita di un'altra importante legge di stampo contrattualistico e neo-corporativo, la Legge 28 febbraio 1987 n. 56 sull'organizzazione del mercato del lavoro.⁴¹ Gli elementi essenziali della legge sono tre: la riorganizzazione del Ministero del Lavoro, l'istituzione delle Agenzie regionali per l'impiego e la liberalizzazione delle assunzioni; in particolare, dal punto di vista del mercato del lavoro la legge dotava le commissioni regionali di poteri derogatori in ordine all'assunzione dei lavoratori per cui era prevista la chiamata numerica e riconosceva l'istituto della convenzione tra le imprese o associazioni e la commissione regionale allo scopo di assumere categorie particolari di lavoratori in deroga a tale principio.

Riguardo al mercato del lavoro gli anni '80 si caratterizzano per due fenomeni importanti:

- l'inserimento stabile delle donne adulte coniugate con o senza figli:

⁴⁰ Come si afferma nel saggio di Regalia I., Regini M., *Sindacati, istituzioni, sistema politico*, in: Cella G.P. e Treu T., op. cit., pag. 478, "i motivi del sostanziale fallimento degli accordi tripartiti in Italia negli anni '80 vanno ricercati, almeno in parte, nei contenuti di quegli accordi, e in particolare nei diversi calcoli di convenienza che hanno sollecitato nell'attore sindacale".

⁴¹ Con la concertazione tra le parti sociali e il governo si è avviato un processo che ha legittimato il governo stesso come parte del negoziato ad assumere una serie di iniziative legislative in materia di lavoro dirette a flessibilizzare le tutele. [Santoro Passarelli G., *Attualità della fattispecie lavoro subordinato?* Fondazione G. Pastore, FrancoAngeli, Milano, 1999]

- lo sviluppo economico e progresso tecnologico che hanno determinato l'espansione del settore dei servizi ed una struttura occupazionale flessibile, mettendo subito in risalto l'inadeguatezza delle modalità di regolazione del mercato del lavoro.

3.2.2 *L'evoluzione degli anni '90*

Scorrendo i dati sull'occupazione giovanile e femminile negli anni ottanta e ancora di più nel corso degli anni novanta, appare evidente come tra il modello di regolazione del mercato del lavoro che ha continuato ad essere pressoché uguale a sé stesso, e l'ambiente esterno si sia creata una profonda frattura che ha reso ancora più distanti le categorie marginali.

Il modello rigido di regolazione del mercato del lavoro si è avvalso sempre di più della cassa integrazione guadagni come strumento di flessibilità nel breve periodo: sino alla metà degli anni '70, in un contesto economico in cui il problema della flessibilità non era considerato prioritario, gli imprenditori hanno trovato conveniente, insieme con i sindacati, ricorrere a questo istituto; ciò ha determinato da parte sindacale l'inutilità a rimetterlo in discussione, in quanto era favorevole alla difesa delle sue clientele e delle sue strategie e questo anche a causa della progressiva crescita della quota di pensionati tra i suoi iscritti che hanno spinto il sindacato a guardare con favore allo scambio tra politiche pensionistiche di garanzia e politiche attive del lavoro praticamente inesistenti; anche le misure sulla flessibilità del mercato del lavoro, benché presenti nella normativa dell'ultimo ventennio sono considerate fino ad oggi insufficienti ed inadeguate a rispondere all'aumento delle categorie di lavoratori marginali: ecco che quindi i fenomeni già accennati ed emersi durante gli anni '70 (lavoro nero, doppio lavoro, richiesta di flessibilità, disoccupazione giovanile e femminile) costituiscono ancora oggi problemi

irrisolti, con l'unica variante che, nel frattempo, le proporzioni assunte dal fenomeno non permettono più di essere ignorate.

Fatte queste considerazioni, l'ultimo decennio di relazioni sindacali nel nostro Paese si snoda all'interno di un modello corporativo che ha visto il ritorno alla concertazione come elemento di stabilità per il sistema politico ed economico ed in ogni caso previsto dal Trattato dell'Unione Europea firmato a conclusione dei negoziati della Conferenza Intergovernativa di Maastricht del 1991.⁴² Il momento più acuto di scontro sociale si è avuto proprio in materia di pensioni, al fine del riallineamento, per riduzione, della spesa previdenziale con gli altri Paesi europei; la riforma pensionistica elaborata dopo anni di accese discussioni è stata il risultato di un accordo con le Organizzazioni Sindacali che hanno svolto un ruolo di tramite molto importante tra le proposte governative e l'adesione dei lavoratori.⁴³

Negli anni '92 e '93 il Governo e le parti sociali hanno siglato due grandi accordi trilaterali, al fine di avviare un concreto riaggiustamento economico e risanamento finanziario. Il primo accordo firmato nel '92 con Giuliano Amato, allora Presidente del Consiglio, cancella definitivamente la scala mobile, regola la contrattazione integrativa, dà il via al negoziato sui contratti, stabilendo il principio dei due livelli non sovrapposti. Si tratta tuttavia di un accordo tutto proiettato alla necessità della salvezza economica del Paese, influenzato da vari fattori tra cui l'andamento negativo della lira che ha portato all'uscita della nostra moneta dallo S.m.e.

⁴² Tra le condizioni che hanno permesso la costruzione di nuovi patti sociali merita attenzione l'intervento dei Governi anche se non va dimenticato che rispetto al passato investono sempre minori risorse sulla piena occupazione ed il welfare state

⁴³ All'interno del dibattito sulla riforma pensionistica, va evidenziata la tesi per cui una delle motivazioni alla base del conflitto sulla riforma previdenziale sarebbe la prevalenza, tra gli iscritti alle organizzazioni sindacali, di pensionati e lavoratori anziani, più motivati rispetto ai giovani a mantenere lo *status quo*; quest'ultimi infatti sarebbero più favorevoli a forme alternative al sistema pensionistico pubblico che prevedano tuttavia meno contributi a fronte di minori prestazioni a favore dei maggiori rendimenti offerti dal risparmio gestito. Diverso invece sembra essere il rapporto con i sussidi di disoccupazione: chi oggi sa di non poter contare, nel caso di perdita del proprio posto di lavoro, su strumenti di sostegno al reddito (vedi alcune tipologie di lavoratori atipici), sarebbe disposto ad assicurarsi.

e le contestazioni del sindacato e dei lavoratori delle fabbriche, contrari all'abolizione dell'indicizzazione salariale. Nel '93 l'accordo sulla politica dei redditi firmato da Ciampi si identifica invece come un accordo "di tipo fondamentale", siglato dopo che circa i due terzi dei lavoratori interessati si sono schierati a favore; i punti fondamentali riguardano: controllo di prezzi, salari e tariffe per piegare l'inflazione e risanare il bilancio pubblico (tant'è che l'intesa è considerata la base del processo di risanamento), regolazione bilaterale delle relazioni industriali.⁴⁴

La concertazione di oggi in Italia si fonda ancora sul Protocollo del '93, al quale va riconosciuto il merito di aver determinato le condizioni generali grazie alle quali è stato possibile conseguire l'ingresso dell'Italia nell'U.e.m. Tuttavia, pur costituendo un accordo fondamentale tra Governo e parti sociali riguardo allo scambio tra moderazione salariale e "regole del gioco", è stato ed è tuttora oggetto di critiche all'interno del dibattito sociale, in particolare da parte di coloro i quali si ritengono esclusi dai contenuti dell'accordo stesso. Carrieri⁴⁵ sintetizza così i maggiori benefici e problemi sorti per il sindacalismo confederale: "un accordo che mette al centro i rapporti tra sindacati e grande impresa, quando sono cresciuti, e sono potenzialmente ostili, i lavoratori della piccola impresa, del terziario (nelle sue diverse componenti), e in generale gli *outsiders*. Un

⁴⁴ La profonda trasformazione che investe oggi la politica del lavoro, a livello istituzionale, amministrativo e strategico, va individuata in due ambiti diversi: a livello europeo vanno considerate le strategie comuni di miglioramento dell'occupazione, dello sviluppo dell'imprenditorialità, delle pari opportunità e della flessibilità di lavoratori ed imprese, fissate già nel documento finale del Consiglio Europeo del 1997 e successivamente riproposte anche nella "Proposta di decisione del Consiglio recante orientamenti per gli Stati membri in materia di occupazione per il 2000" di cui abbiamo parlato in altra parte di questo lavoro; a livello territoriale vanno considerati gli strumenti di programmazione negoziata, in particolare riguardo ai *patti territoriali e contratti d'area*. In sintesi, "questi strumenti si propongono di favorire un coordinamento a livello locale tra le amministrazioni pubbliche, le imprese e i sindacati per il finanziamento e la realizzazione, mediante risorse pubbliche e private, di investimenti produttivi e progetti infrastrutturali e, al tempo stesso, di determinare comportamenti coerenti con tali finalità da parte di tutti i soggetti interessati" [Frey L., Croce G., Tagliaferri T., (a cura di), *Mercati del lavoro locali e politiche dell'occupazione del lavoro* in: Quaderni di economia del lavoro, n. 63, 1998, FrancoAngeli, Milano, pagg. 48-51]. Entrambi gli strumenti, ma in particolare i contratti d'area, realizzano l'attesa di una ricaduta positiva in termini occupazionali nel medio-lungo periodo, attraverso il coordinamento di più soggetti.

⁴⁵ Carrieri M., *Concertazione e partecipazione*, in: AA.VV., *Il sindacato e la riforma della Repubblica*, Ediesse., Roma, 1997, pag. 13.

patto a cui manca la materia prima classica del neo-corporativismo: le politiche sociali e quelle per la piena occupazione, che sono tutte o in crisi o in radicale revisione.”. Ciò che Carrieri⁴⁶ evidenzia infatti, è la criticità della *rappresentanza sociale* del sindacato rispetto alla *rappresentanza politica*, vale a dire che a fronte di una maggiore influenza nell’arena politica (soprattutto nel passaggio dalla Prima alla Seconda Repubblica durante il quale il Sindacato confederale è l’unico grande soggetto che si è salvato), emergono problemi di rappresentanza sia “interni” dovuti a mobilitazione di gruppi militanti insoddisfatti che “esterni” da parte dei gruppi poco o nulla rappresentati come finora i lavoratori atipici, con il rischio che questo sbilanciamento abbia ricadute, nel lungo periodo, anche sul versante politico.

Seguendo le tesi espresse da Carrieri, occorre ancora evidenziare come sostanzialmente l’accordo del ’93 e la politica concertativa costruita su quei principi, realizzino nel risanamento e rilancio del sistema economico nazionale i punti d’intesa fra gli attori sociali: lotta all’evasione fiscale, riduzione del carico fiscale e revisione del sistema previdenziale, oltre ad altri punti di programmazione politica, quali ad esempio la riduzione del tasso d’inflazione e del costo del denaro.

Ma qual è la risposta dei diversi attori rispetto a questo tipo di patti sociali?

I **Governi** hanno interesse ad una regolazione chiara e consensuale, in quanto aiuta a tenere sotto controllo le tensioni sociali e la dinamica dei costi;

le **Associazioni datoriali** sono interessate agli accordi centralizzati nella misura in cui sono compatibili con l’autonomia dei singoli imprenditori e la ricerca di flessibilità;

⁴⁶ Carrieri M., *Seconda Repubblica. Senza sindacati?*, Ediesse, Roma, 1997

i **Sindacati** sono coloro che hanno maggiori problemi, legati soprattutto al rischio di scollamento sociale e caduta della rappresentatività: queste intese, minacciate dalla loro inadeguatezza a regolare in modo davvero generalizzato i vari interessi presenti nel mondo del lavoro, sono quindi necessarie ma non sufficienti a risolvere i problemi di rapporto con i nuovi lavoratori.

A questo va aggiunto l'attacco di Confindustria al sistema contrattuale nazionale previsto dal Protocollo del '93, rispetto al quale vorrebbe privilegiare l'azienda come luogo esclusivo di contrattazione: ecco perché c'è "la richiesta da una parte del movimento sindacale di un ritorno alla logica del conflitto"⁴⁷ come ideologia piuttosto che al consolidamento del ruolo della contrattazione".⁴⁸ L'importanza del doppio livello di contrattazione previsto dal protocollo del '93, consiste invece proprio nella possibilità, attraverso il livello centrale di garantire una copertura estesa dei lavoratori, attraverso quello decentrato di costruire incentivi aziendali, pur con tutti i limiti riguardo alle imprese più piccole.

⁴⁷ La *conflittualità* può essere definita quale metodo strategico nell'ambito dello scambio politico. Analizzare strategie di conflitto comporta considerare quest'ultime come situazioni di trattativa contrassegnate da minacce di danno reciproco, come arte di influenzare i comportamenti dell'avversario influenzando sulle sue aspettative. [Rusconi G.E., op. cit., pag. 237] La manifestazione principale del conflitto è costituita dallo *sciopero*, anche se quest'ultimo non può certo individuarne l'unica forma. Del conflitto, interessante una prima distinzione operata in sociologia tra conflitto organizzato (inserito nell'ambito di un calcolo strategico) e conflitto non organizzato. L'analisi della conflittualità in Italia mostra principalmente una tendenza al declino dagli anni '50 agli anni '90, quest'ultima comune a tutti i Paesi industrializzati, e con un minimo nel 1995. A questo proposito, il Rapporto Cesos sulle Relazioni sindacali in Italia 97/98 [cit.], evidenzia il fatto che, in un periodo di complessiva diminuzione dei livelli di conflittualità, sono le vicende degli scioperi nell'industria, e specialmente nel settore metalmeccanico, a condizionare i principali aspetti della conflittualità stessa: livelli, composizione settoriale, forme. Con particolare riferimento a quest'ultimo aspetto, gli ultimi anni mostrano che quando il rinnovo contrattuale dei metalmeccanici è molto complesso, e cresce il peso di questo settore sulla conflittualità complessiva, il numero dei lavoratori partecipanti aumenta, mentre diminuisce leggermente quello delle giornate perse, mentre in caso contrario, quando riprende quota il peso delle categorie del terziario, si ha una combinazione esattamente opposta, caratterizzata dalla riduzione del numero dei partecipanti e da un leggero aumento delle giornate interessate. Quest'ultimo dato, comunque evidenzia una delle caratteristiche essenziali dello sciopero attuato nel settore dei servizi: spesso, basta l'astensione dal lavoro di pochissimi lavoratori, per bloccare completamente l'erogazione di un servizio, in particolare nel settore pubblico (vedi ad esempio il settore trasporti e sanità).

Anche se costituzionalmente garantito dall'art. 40, lo sciopero è stato disciplinato in modo puntuale dalla Legge 12 giugno 1990 n. 146, al fine di garantire i servizi pubblici essenziali ed in generale tutte quelle funzioni e servizi aventi carattere di preminente interesse generale. "Il suo esercizio costituisce di fatto il terreno di elezione, anche se non esclusivo, per misurare la qualità ed il grado dell'effettività dispiegata dall'azione sindacale, nonché l'intensità del rapporto intercorrente tra il sindacato stesso ed i lavoratori e dunque il suo livello reale di rappresentatività". [Ghezzi G., op cit., pag. 208]

⁴⁸ Damiano C., *Sindacato e rappresentanza*, in: AA.VV., op. cit., pag. 43

Tuttavia sono anche altre, oggi, le segnalazioni che stanno a dimostrare una perdita di consenso, riflettendosi sulla stabilità delle relazioni sindacali: si pensi all'esito dei referendum del 1995 sulla abrogazione (parziale) dell'art. 19 e dell'art. 26 dello Statuto dei lavoratori; alla lenta ma continua diminuzione di iscritti in particolare fra i lavoratori attivi; ai problemi di tutela degli esclusi dal mondo del lavoro per cui, come ho precedentemente accennato si parla di "doppia delegittimazione" .

L'impianto di relazioni sindacali nato con l'accordo del '93 realizza ancora una volta una situazione di criticità nel rapporto tra rappresentanza sindacale e lavoratori irregolari, come in passato lo è stato rispetto alla rappresentanza femminile. Le difficoltà di oggi, le abbiamo già incontrate nei decenni trascorsi: ciò che le rende più evidenti è la dimensione stessa del fenomeno, che a fronte di un *trend* discensionale dell'occupazione stabile, mina la base di rappresentanza sociale del sindacato.

IV. – LAVORATORI ATIPICI: QUALE STRATEGIA PER LA RAPPRESENTANZA?

I. La flessibilità al centro del dibattito sociale del nuovo millennio

Il contesto di questi ultimissimi anni nel nostro Paese è piuttosto denso di avvenimenti e situazioni che richiedono da parte del sindacato un forte impegno strategico; non solo: è proprio all'interno di interessi comuni al sistema politico, imprenditoriale e sindacale che si innescano le zone di conflitto che investono sia i diversi attori sociali, sia i sindacati al loro interno fino a determinare situazioni per cui gli stessi condividono le aree di interesse comune, ma si dividono su quelle di conflitto.

Gli ultimi anni del decennio '90 si caratterizzano per l'avvio di innovative politiche per il lavoro, tra le quali le più importanti sono state realizzate attraverso il "Pacchetto Treu per l'occupazione" che ha introdotto nel nostro mercato gli strumenti di flessibilità, e la trasposizione in ambito nazionale degli orientamenti previsti dalla "Strategia europea per l'occupazione", riguardo alla quale l'U.E. ha evidenziato criticamente il ritardo con in quale il nostro Paese ha adottato gli strumenti per la crescita dell'occupazione e la gestione del mercato del lavoro.

Questi provvedimenti, analogamente ad altri promossi in anni precedenti (a cui abbiamo già accennato) e finalizzati a favorire nuove

opportunità di lavoro, vengono definiti da una parte della letteratura sociologica politiche *attive*, contrapposte a quelle *passive* di protezione sociale e sostegno al reddito per i senza lavoro. Tuttavia nonostante dall'analisi effettuata emerga, rispetto agli anni '70, la tendenza dei governi successivi a risolvere i problemi legati alla disoccupazione privilegiando misure di sostegno e incentivo al lavoro rispetto alle altre, una dicotomia ben precisa delle due strategie non può essere proposta, a maggior ragione per quei provvedimenti di promozione della flessibilità nel mercato e nel rapporto di lavoro: riguardo a questi, cioè, la riconduzione nella fattispecie delle politiche *attive* assume significato soltanto per coloro che traggono benefici dalla flessibilizzazione tra cui i datori di lavoro, ma non per tutti quei lavoratori che probabilmente avrebbero beneficiato di un rapporto di lavoro più stabile se tali norme non fossero state emanate. L'individuazione di due distinte forme di politica del lavoro quindi, sfuma proprio a seguito di quelle caratteristiche di instabilità che la flessibilità ha introdotto all'interno del mercato e del rapporto di lavoro, tant'è che alla dicotomia politiche *attive* – *passive*, si potrebbe (e sarebbe, forse, opportuno) sostituire quella che contrappone le politiche di *mobilità* proprie di questi anni e tra cui può essere inserita anche la Legge n. 196/97, alle politiche di *stabilità*, rintracciabili in quei provvedimenti approvati in anni meno recenti e finalizzati a tutelare il posto di lavoro (ad es. il divieto di licenziamento previsto dalla statuto dei lavoratori e le norme sull'apprendistato) e a favorire l'emersione del lavoro nero (ad es. la legge n. 877/73 sul lavoro a domicilio).

Dopo gli accordi degli anni '92 e '93, un ruolo determinante è stato assolto ancora una volta dalla concertazione con riferimento, in particolare, al “Patto per il lavoro” siglato nel settembre '96 al fine di raccogliere in un unico documento i punti principali del dibattito sulla riforma del mercato

del lavoro attraverso forme di flessibilità, riorganizzazione degli enti di promozione per il Sud e contratti d'area, ed al "Patto sociale" siglato il 22 dicembre '98. A questo accordo, considerato l'evento di maggiore significato e interesse sindacale del periodo 1998/1999, attraverso il quale si è provveduto al rilancio della concertazione sulle questioni centrali dello sviluppo e dell'occupazione, si è giunti dopo una lunga discussione tra le parti.

La nuova intesa si basa sostanzialmente su due fattori:

1. la riconferma del sistema di relazioni industriali e di regole della contrattazione definite con l'Accordo del 23 luglio '93 e ribadite dal Patto per il lavoro del '96;
2. la riconferma e lo sviluppo dell'insieme delle politiche per la crescita dell'occupazione già definite nell'Accordo del 1993 e nel Patto per il lavoro del 1996, pur consapevoli che i propositi di quei patti sono andati in parte delusi, nonostante una politica dei redditi decisiva per il risanamento e la disinflazione che hanno consentito l'ingresso del nostro Paese nell'U.e.m.: questo perché, come ha affermato il Segretario Confederale della CGIL G. Casadio nella relazione al convegno su "Una nuova politica per l'impiego" tenutosi a Roma il 12 ottobre 2000, "... gli istituti e le regole del mercato del lavoro, di per sé, non creano nuovo lavoro, non surrogano la crescita del sistema né sostituiscono politiche espansive; tuttavia buone regole e buoni strumenti del mercato del lavoro consentono di cogliere opportunità e tradurle in occasioni reali e determinano un corretto rapporto fra domanda e offerta nel mercato del lavoro ...".

Il periodo successivo al Patto di Natale, tuttavia, ha evidenziato le enormi difficoltà a trasferire nell'ambito della contrattazione i principi di politica economica concordati; tra l'anno 1997 e l'anno 1998 si è chiuso il primo quadriennio di rinnovi contrattuali con le regole del Protocollo del

'93, dando vita a quello che da più parti è stato definito un sistema di relazioni industriali di “decentramento centralizzato”: contrariamente ai presupposti fondamentali della letteratura sui patti neocorporativi, la peculiarità di questo modello risiede proprio nella capacità di coniugare la contrattazione collettiva centralizzata con forme di decentramento di relazioni industriali a livello micro, pur all'interno di un quadro unitario di obiettivi e criteri e con un rapporto di legittimazione tra strutture sindacali centrali, periferiche e lavoratori garantito dalle nuove regole sulla rappresentanza e da procedure democratiche, non previste dalle teorie neocorporative.¹

Come ho prima anticipato, l'avvio dei vari tavoli di contrattazione ha determinato una situazione alquanto conflittuale tra le parti sociali, soprattutto in materia di indicizzazione dei salari; ne è un esempio la vertenza di questi mesi per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici, categoria considerata segnalatore importante degli “umori” del mondo del lavoro, che sta richiedendo tempi non indifferenti con minaccia di ricorso alle forme tradizionali di protesta come lo sciopero e riguardo ai quali i sindacati rivendicano tra l'altro, un salario costruito sulla base dell'inflazione reale e di quote di produttività di sistema, legata cioè all'andamento generale del settore.

Dalla fine degli anni '90, riprende vigore sulla scena politico-sindacale la dibattuta questione della riduzione dell'orario di lavoro dopo che, al fine di mantenere la stabilità di governo, lo stesso a dicembre '97 si era assunto l'impegno a presentare proposte di legge sulla materia, scatenando le reazioni contrarie degli industriali e di parte del mondo sindacale, critici sia sul metodo che sul merito della questione.

In realtà, la materia della riduzione dell'orario di lavoro ha creato e sta creando non pochi problemi al mondo sindacale, in quanto apre una serie di

¹ Cesos, rapporto cit., pag. 262.

questioni che il sindacato stesso conosce bene, non per ultimo, l'assenso dei lavoratori.

All'interno del dibattito sulla flessibilità infatti, il tema della riduzione dell'orario costituisce uno dei punti più controversi considerate le interpretazioni del mondo datoriale all'abbassamento della giornata lavorativa. Infatti, più che di diminuzione i datori di lavoro parlano di destrutturazione e de-sincronizzazione dei tempi che, se da un lato può significare miglioramento dello stile di vita dei lavoratori,² dall'altro può creare il rischio di scontrarsi con le loro necessità personali e familiari. Il principale scopo dei sostenitori della riduzione di orario tuttavia, non è quello di migliorare le condizioni di lavoro di chi già lavora, ma di ripartire il lavoro che c'è, interessando quindi sia gli inoccupati e i disoccupati che buona parte dei lavoratori atipici (lavoratori a part-time, interinali, a tempo determinato, ecc.); si corre così il rischio di creare ancora una volta una spaccatura tra i lavoratori garantiti e gli altri, considerate le difficoltà a convincere chi lavora a ridistribuire una risorsa che scarseggia. A questo va aggiunto anche il rischio, soprattutto per i dipendenti delle aziende medio-piccole, di dover lavorare "a nero" le minori ore contrattuali o legali. Ecco perché, considerato che i dati statistici non sono molto confortanti riguardo ad un incremento dell'occupazione nemmeno in Francia - il Paese che per primo ha adottato la normativa sulle 35 ore settimanali di lavoro - il problema esige numerosi approfondimenti, soprattutto da parte sindacale, attraverso la necessità di ben interpretare le esigenze della base lavorativa, in particolare per non lasciarsi scappare

² Una delle caratteristiche generate dall'epoca post-fordista, è quella di aver creato un ambiente sociale per cui il lavoratore non scinde più la vita lavorativa dal suo contesto umano, sociale e familiare. E' difficile, ad esempio far accettare ai lavoratori di una azienda la priorità degli orari, dei riti, delle esigenze della fabbrica o dell'ufficio rispetto a quelli propri della vita privata. E accanto a questo contesto cresce l'insofferenza verso la condizione subordinata e passiva del lavoro dipendente, verso lo spreco di risorse che comportano i ruoli esecutivi, verso l'inerzia che spesso caratterizza le organizzazioni. In una parola, la "disaffezione" diventa vera e propria crisi del ruolo lavorativo classico, disegnato sulla figura fordista del lavoratore dipendente. [Accornero A., *Il lavoro come ideologia*, Il Mulino, Bologna, 1980]. Sui processi che hanno inciso sui "profili valoriali" del lavoro, Accornero tornerà anche in seguito, individuandone tre: la riduzione della durata del lavoro, l'aumento di tutela e remunerazione, la crisi del modello taylor-fordista [Accornero A., op. cit., Il Mulino, Bologna, 2000, pag. 197].

almeno una volta l'occasione di creare delle condizioni di lavoro che favoriscano veramente la doppia cittadinanza femminile nel lavoro e nella famiglia.

Nonostante da parte imprenditoriale ci sia oggi, almeno sulla carta, la chiara intenzione a riavviare il confronto, pur senza pregiudiziali, sui grandi temi del momento quali mercato del lavoro con particolare riferimento al lavoro sommerso e flessibile, politica sociale, pensioni e trattamento di fine rapporto, ci sono enormi divergenze da appianare a cominciare dalla richiesta di Confindustria circa l'abolizione dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, alla quale si contrappone il fermo "no" delle Organizzazioni sindacali, considerato anche l'esito sostanziale del referendum proposto per la stessa questione, nonostante la sua formale invalidità conseguente al mancato raggiungimento del quorum.

La flessibilità nelle sue dimensioni individuale e sociale rappresenta un elemento strategico di sistema che permette il funzionamento di una società come quella odierna divenuta sempre più complessa. La flessibilità del lavoro, quindi, intorno al quale si fonda il dibattito attuale fra gli attori sociali, costituisce soltanto un caso specifico di una condizione molto più ampia e complessa. Al concetto di "flessibilizzazione" favorevole agli imprenditori, si contrappone il concetto di "precarizzazione". I sostenitori del primo concetto, che identifica un modo per diminuire i vincoli relativi al rapporto di lavoro per cui la classe imprenditoriale scarica sui lavoratori buona parte dei rischi e delle fluttuazioni a cui l'impresa è sottoposta dal mercato, fondano le loro tesi sul fatto che un'impresa flessibile è un'impresa più efficiente: può essere maggiormente riadattata alle esigenze di mercato con costi relativamente bassi, può rispondere rapidamente a eventuali cali o aumenti della domanda, può riallocare i lavoratori in aree diverse a seconda delle esigenze del momento; imprese

più efficienti sono imprese più competitive, ritenute capaci di creare più lavoro.³ Questa corrente di pensiero propria delle rappresentanze imprenditoriali, non realizza tuttavia le direttive dell'U.E., che invece ribadisce l'esigenza di arrivare ad un mercato del lavoro in cui la forma di impiego da considerare "normale" e "più funzionale tanto per l'impresa quanto per i lavoratori" è quella a tempo indeterminato in quanto contribuisce a dare coesione sociale, mentre la flessibilità è utile se impiegata come corollario del sistema.

Il concetto di flessibilità inteso come "precarizzazione", si identifica con la perdita di quei vincoli che fissano garanzie per i lavoratori, primo fra tutti la stabilità del rapporto, per cui il lavoratore può essere liberamente assunto e licenziato a seconda delle esigenze del momento, senza limiti all'utilizzo durante i cosiddetti orari "antisociali" e destinato a mansioni completamente diverse da quelle per cui originariamente era stato assunto.

Sui diversi aspetti della questione si confrontano in questi anni le posizioni dei datori di lavoro e sindacati, quest'ultimi preoccupati in primo luogo del peggioramento delle condizioni di ciascun lavoratore, in secondo luogo per il fatto che, pur disponendo di tutta l'esperienza e la competenza necessarie alla tutela dei lavoratori nel posto di lavoro, non altrettanto si può dire per il governo del processo di flessibilizzazione e per i mutamenti nella vita lavorativa e nei percorsi professionali dei lavoratori: le strategie sindacali sembrano essere tuttora caratterizzate dalla reticenza al nuovo e dalla tenuta di posizioni di tutela delle categorie maggiormente garantite di lavoratori. A questo è collegato, come abbiamo già avuto modo di vedere, un modello di welfare state trasformato nel tempo in uno strumento di protezione per alcuni ed esclusione per altri, vedi ad esempio il sistema

³ A tali considerazioni, viene data comunque altra motivazione da una parte del mondo sindacale, il quale identifica nell'affanno delle imprese di fronte alle sfide dell'Europa e della globalizzazione e nella perdita di capacità competitiva, la necessità per le stesse di non tutelare più dal rischio i diversi soggetti con cui opera, tra cui anche i lavoratori; in questo contesto, i lavoratori assumono così, di fatto, una frazione di rischio dell'impresa che si estrinseca nella precarietà dell'occupazione. [Rullani E., *Lavoro e sindacato nella società post fordista*, Convegno di Economia e Politica Industriale, Milano, 9 giugno 2000, sito internet, www.rassegna.it/granditemi]

pensionistico, gli interventi di sostegno al reddito, la cassa integrazione, i congedi parentali, tutti istituti che possono essere utilizzati e richiesti solo nel caso in cui si sia in possesso di un lavoro stabile e non viceversa in quelle situazioni in cui si è disoccupati o si ha uno status lavorativo anomalo.⁴

Sulla flessibilità, all'interno della quale va ricondotto inevitabilmente il lavoro atipico, risaltano tuttavia anche i segnali di crisi circa l'unità d'azione delle Organizzazioni sindacali a dimostrazione proprio delle difficoltà che sta incontrando il sindacato per la rappresentanza di questi lavoratori: più garantista la CGIL, più aperta alle ragioni della flessibilità la CISL, tant'è che le due maggiori Confederazioni si confrontano proprio in questi mesi su una diversa posizione in merito alla trattativa per il recepimento della direttiva comunitaria sul lavoro a tempo determinato.

La CGIL parla di flessibilità che non leda i diritti dei lavoratori sui quali incombe il rischio della nascita di un sistema di tutele e di diritti modellabile sulle esigenze delle singole imprese e delle diverse professionalità, della nascita di relazioni sociali affidate alla contrattazione tra singoli, dello scardinamento del sistema di regole che fino ad ora hanno garantito la pace sociale mediante il ridimensionamento del ruolo delle Organizzazioni sindacali.⁵ La CISL appare invece più disponibile a contrattare ogni possibile forma che sia utile all'incremento dell'occupazione, tra cui la promozione in Italia delle tesi di André Gorz sulla riduzione dell'orario di lavoro e l'assenso ad eventuali deroghe ai minimi salariali nelle aree depresse per promuovere maggiore occupazione.

Particolare attenzione da parte sindacale va prestata riguardo all'esigenza espressa da più parti di una concertazione per aree e di una politica dei redditi policentrica, che, se da un lato realizza i benefici propri

⁴ Salvatore I., *Il sindacato dei diritti – un'ipotesi di lavoro*, Ires Materiali, n. 5, maggio 1996, Ediesse, Roma.

⁵ Giannini M., *Cofferati: questa Confindustria va contro i bisogni del Paese*, (intervista), La Repubblica, 19 marzo 2001, pag. 7.

del principio di sussidiarietà, dall'altro, se non o mal gestita rischia di creare divaricazioni fra i lavoratori.⁶ Ad oggi, la “via federalista per il lavoro” indicata da Confindustria, trova risposte diverse da parte sindacale: maggiormente disponibile al dialogo la CISL, contraria la CGIL la quale rivendica tra l'altro il diritto dei lavoratori ad uno standard omogeneo di prestazioni da parte dei servizi pubblici per l'impiego.

Il dibattito sociale avviato riguardo al ruolo ed alle strategie costruite da governi ed attori sociali, rileva come la sfida che gli stessi stanno vivendo in quest'epoca di transizione dal modello fordista al modello post-fordista sia molto impegnativa; il cambiamento di prospettiva, se da un lato ha visto la reazione immediata della tecnologia, dall'altro non ha trovato una veloce risposta dal mondo della politica e della rappresentanza del lavoro. Una possibile chiave di lettura di questa reticenza al cambiamento può essere determinata dal fatto che sia i governi che i sindacati si trovano a subire un processo di lenta ma incessante disgregazione delle posizioni che hanno costruito in passato, basate sulla tutela di una forma di lavoro ben definita nel contratto, nel luogo, nelle modalità di svolgimento, per cui le scelte di politica attiva e passiva di welfare e quelle di politica economica erano finalizzate, possibilmente, a garantire e mantenere questo status.

Oggi, cercare di perseguire ancora questa strada rischia di creare scollamento tra il mondo del lavoro e le sue rappresentanze, nella misura in cui non si prende atto del passaggio dal *lavoro* nella sua accezione classica a una *pluralità di lavori* su cui ricostruire l'unità del mondo del lavoro stesso, all'interno del quale va ricondotto non solo l'attività dipendente in

⁶ Da citare: il patto per il lavoro promosso a fine anno 2000 dal Comune di Milano per creare nuova occupazione e incentivare l'integrazione sociale delle fasce deboli, all'interno del quale è stato sottoscritto un accordo con Manpower per l'inserimento di lavoratori temporanei extracomunitari ed il patto per il lavoro sottoscritto ad inizio anno 2001 tra il Comune di Catania, le OO.SS. e le Associazioni imprenditoriali su flessibilità d'impiego, recupero dei lavoratori licenziati, formazione mirata, credito finalizzato alla creazione di nuove imprese e uno sportello unico per chi vuole investire.

tutte le sue forme, ma anche quella autonoma, personalizzata, precaria che si sta sviluppando nei segmenti atipici.

L'esistenza di una domanda di rappresentanza, se pur con caratteri di novità, sembra accertata: è interessante e necessario a questo punto verificare le offerte del sindacato ed in particolare quali strategie sta adottando per fronteggiare il fenomeno.

II. Le offerte di rappresentanza sindacale attraverso NIdiL-CGIL, ALAI-CISL, CPO-UIL

La necessità per il sindacato confederale di rappresentare anche sotto il profilo organizzativo le tante nuove figure del lavoro cosiddetto “atipico”, ha portato alla creazione nell’anno 1998 di organismi rappresentativi appositamente dedicati: NIdiL CGIL, ALAI CISL e CPO UIL.⁷

La caratteristica peculiare di queste strutture è, analogamente ai pensionati, quella di basare l’adesione non sull’appartenenza a una categoria o a un luogo, ma sulla condizione propria di “lavoratore non tipico”; ciò significa assumere una connotazione trasversale – intersettoriale rispetto alle tradizionali categorie. Lasciare gestire le problematiche dei lavoratori atipici alle diverse categorie avrebbe significato disperdere questi lavoratori con conseguente difficoltà di aggregazione e l’impiego di minori forze ed energie da parte degli operatori sindacali che avrebbero dovuto gestirli a livello di categoria.

⁷ Oltre ai problemi di rappresentanza interni alle varie organizzazioni il panorama sindacale è ulteriormente complicato dalla concorrenza espressa da altre sigle sindacali, le quali, già nell’aprile del 1998 hanno stipulato il primo contratto collettivo nazionale di categoria per le collaborazioni coordinate e continuative.

Tuttavia rispetto a questa tipologia organizzativa comune alle tre strutture, emerge una differenza nell'individuazione dei soggetti da rappresentare.

NIdiL individua come area di riferimento privilegiata le collaborazioni coordinate e continuative, le collaborazioni occasionali ed il lavoro temporaneo.⁸ La decisione di limitare la regolazione a due delle aree più significative delle atipicità, è dovuto al fatto che le altre forme trovano già la loro protezione all'interno della contrattazione collettiva e di loro se ne occupano pertanto i rappresentanti delle varie categorie.

ALAI si propone invece di aggregare, rappresentare e tutelare tutta l'area dei nuovi lavori con particolare riferimento ai giovani.

Infine CPO si propone di rappresentare quei soggetti la cui condizione di lavoro è tale da non poter trovare una specifica risposta di rappresentanza nelle tradizionali federazioni di categoria, con particolare attenzione alle qualifiche più basse e con minore livello di garanzie, retribuzione inclusa.⁹

Le possibilità di aggregazione sono riferite prevalentemente ad azioni di tipo confederale e territoriale da cui deriva un modello contrattuale basato in ogni caso sullo strumento insostituibile della contrattazione nazionale ma articolato sui luoghi di lavoro, al quale fa seguito tuttavia la difficoltà per le tre strutture circa la precisa individuazione degli interlocutori negoziali: quando il mercato del lavoro si moltiplica e si frantuma come nel caso del lavoro atipico, i soggetti datoriali coincidono con un ventaglio così ampio da determinare problemi di identificazione delle controparti.

Tuttavia, come spiegano concordemente i Segretari nazionali delle tre strutture, spesso la disposizione di questi lavoratori ad associarsi ad un

⁸ Minghini C., *Relazione con cui si è aperto l'incontro di programma "Diritti, Riconoscimento, Cittadinanza"*, Rimini, 6-7 maggio 1999, sito internet, <http://www.cgil.it/nidil>

⁹ Scarponi S., Bano F. (a cura di), *Forum sul tema: lavoratori "parasubordinati" e rappresentanza sindacale*, in: *Lavoro e diritto*, op. cit., pag. 636.

sindacato non è determinata tanto dalla sollecitazione alla contrattazione collettiva, quanto dalla necessità di estendere la “cittadinanza sociale”,¹⁰ “dove per *cittadinanza* si intende il rafforzamento delle condizioni generali, la costruzione di una nuova rete di protezione sociale capace non solo di comprendere questo pezzo del mondo del lavoro, ma capace di parlare all’insieme dei lavoratori senza creare lacerazioni. *Cittadinanza* significa un maggiore equilibrio, un rapporto più armonico tra il tempo e qualità del lavoro e le aspettative di vita”.¹¹

Quello che questi lavoratori chiedono quindi è l’accesso, parimenti agli altri, ad una serie di diritti sociali di cittadinanza: sanità, copertura pensionistica, agevolazioni per la casa, ecc., attraverso i quali recuperare quella marginalità rispetto alle tutele e alle agevolazioni che lo stato sociale propone, dovuta alla precarietà del lavoro. La flessibilizzazione infatti non ha sicuramente eliminato il legame esistente fra status professionale e status sociale: il lavoro è ancora al centro della vita umana e la condizione che da esso deriva per il singolo ne determina il ruolo all’interno del contesto sociale. Anche l’accesso ad una serie di servizi (vedi ad es. la possibilità di contrarre un mutuo per l’acquisto della prima casa) è vincolato alla certezza reddituale e quindi, come sottolinea Minghini, disporre di garanzie rispetto alle aspettative di vita è un elemento determinante non solo per accedere a pieno titolo alla struttura sociale, ma anche per acquisire maggiore autorità nel mercato e nei rapporti di lavoro.

L’attività prevalente di NIdiL, ALAI e CPO, per il momento, sembra essere quella di contatti ed offerte di servizi: dall’assistenza fiscale e previdenziale alla formazione: una fase necessaria ma non sufficiente dell’azione sindacale nei confronti delle nuove identità di lavoro,¹² tant’è che si rileva la necessità di “modalità contrattuali nuove” (Nidil), di

¹⁰ ibidem

¹¹ Minghini C., cit.

¹² Carrieri M., *Lavori in cerca di rappresentanza*, in: Lavoro e diritto, op. cit.

“sperimentare e mettere in campo soluzioni in parte inedite” (Alai), di “una diversa strategia di rappresentanza” (Cpo). Lungo queste direttrici, comincia a esserci un primo campionario di contratti e accordi collettivi siglati a vari livelli¹³ tra i quali riteniamo interessante citare il primo accordo unitario, siglato all’Istituto regionale per la programmazione economica della Toscana – IRPET,¹⁴ ed il primo **Ccnl per la categoria delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo**, sottoscritto il 28 maggio 1998 tra Assointerim e Nidil, Alai, Cpo (all. n. 5).

2.1 CGIL - NIdiL

CGIL NIdiL nasce ufficialmente a Milano il 7 maggio 1998; la sigla NIdiL significa “nuove identità di lavoro” e identifica un organismo che, strutturalmente è interno alla Confederazione, nel senso che non è dotato di propria autonomia, mentre l’organizzazione si basa su tre diversi livelli: nazionale, regionale e territoriale che fanno capo a un Coordinatore nazionale, a un Esecutivo nazionale e ad un Coordinamento operativo nazionale.¹⁵

Parlando di NIdiL, il Segretario Generale della CGIL, Sergio Cofferati, ha affermato, tra l’altro: “...E’ un’area vasta di nuovi lavori e quindi un’area vasta di nuovi bisogni, di persone che hanno bisogno di tutele...Dobbiamo sapere che abbiamo a che fare con soggetti che hanno un’idea del loro lavoro profondamente diversa da quella dei lavoratori che tradizionalmente abbiamo incontrato e organizzato e tutto ciò presuppone anche un salto culturale del sindacato nella definizione delle sue politiche oltre che delle sue strumentazioni organizzative...”.¹⁶

¹³ Altieri G., Carrieri M., op. cit.

¹⁴ Giovannetti P., op. cit., pag. 126

¹⁵ www.cgil.it/nidil/chisiamo

¹⁶ www.cgil.it/nidil

NIdiL si autodescrive come una struttura con caratteristiche marcatamente confederali, sindacale, non di servizio (benché sia tenuta ad organizzare e coordinare anche servizi di carattere fiscale, previdenziale e legale), dotata di strutture sia centralizzate sia presenti capillarmente sul territorio. Gli obiettivi, fin dall'inizio, sono stati quelli di dare visibilità, diritti e tutele alle nuove identità di lavoro presenti sul mercato, di conoscerne i bisogni e di promuovere l'aggregazione ovvero affermare la piena cittadinanza di questi lavoratori nel sistema della rappresentanza e della tutela.

In questo senso, l'azione di NIdiL si sta muovendo su diversi fronti:

- la sollecitazione di una normativa per la regolamentazione dei contratti individuali e l'identificazione dei profili professionali e di settore;
- l'attivazione di strumenti per affrontare la precarietà del mercato: formazione professionale, certificazione del percorso professionale, facilitazioni per l'accesso a forme di credito agevolato, detraibilità in sede di dichiarazione dei redditi delle spese di formazione e delle spese relative all'acquisto delle strumentazioni di cui si avvalgono i lavoratori per poter svolgere le loro mansioni;
- nello specifico caso dei collaboratori coordinati e continuativi, la ricerca di soluzioni praticabili per le assicurazioni e le pensioni integrative e per ottenere maggiore chiarezza da parte dell'Inps nella gestione del fondo pensionistico;
- l'attivazione di precise forme di assistenza e previdenza in caso di malattia, maternità, periodi di aggiornamento e formazione.

Ricordato che NIdiL privilegia l'associazione di collaboratori coordinati e continuativi, collaboratori occasionali e lavoratori interinali, al fine di focalizzarne l'identikit ha elaborato per il tramite dell'Istituto superiore di formazione, due ricerche presentate all'assemblea dell'Associazione svoltasi a Napoli il 5 e 6 maggio dello scorso anno.

La prima, dal titolo “Domande di rappresentanza ed esigenze di tutela dei lavoratori” è il risultato di una serie di interviste fatte ai propri iscritti con l’obiettivo di individuarne le aspettative e l’autorappresentazione; ne è emerso un quadro concreto di esigenze di tutela prevalentemente di natura universalistica e contrattuale: i lavoratori cercano protezione rispetto alla continuità del lavoro svolto, regole precise sulle prestazioni lavorative e sui minimi contributivi, assistenza e consulenza legale, semplificazione delle procedure fiscali; a NIdiL e alla CGIL chiedono la definizione di un patto trasversale alle categorie sindacali.

La seconda ricerca “I sindacalisti e la rappresentanza del lavoro non tradizionale” espone le considerazioni di 13 opinion leaders della CGIL: la definizione che danno del lavoro atipico, la rappresentazione dell’identità sociale e professionale di chi lo svolge e, soprattutto, le risposte che il sindacato è in grado di offrire. A loro parere per il sindacato si profila un duplice terreno d’azione i cui scopi sono perseguibili solo con un’organizzazione di tipo orizzontale, non catalogabile all’interno di una categoria: quello della rappresentanza e quello della definizione di modelli contrattuali nuovi che prevedano regole e trattamenti anche sperimentali.¹⁷

Relativamente ai dati statistici NIdiL nell’anno 1999 ha contato 4.737 iscritti di cui il 42,48% nel centro-Italia dove si è registrato il maggior numero di adesioni; il 26,24% al sud dove sono in costante aumento; il 31,29% al nord. A fronte di questi dati le donne rappresentano una percentuale pari al 53,1% del totale nazionale, con punte ancora più elevate al sud; infine, dei quasi cinquemila iscritti, il 44,9% sono collaboratori, il 22,7% lavoratori occasionali e l’11,7% lavoratori interinali, dato quest’ultimo con un trend ascensionale più marcato rispetto agli altri.

L’attività di proselitismo per l’avvicinamento dei lavoratori e quella di contatto con gli iscritti avviene sia tramite la diffusione di materiale

¹⁷ Orecchio D., *Visibili solo se rappresentati*, Rassegna sindacale n. 19, maggio 2000.

pubblicitario da parte anche della confederazione e delle altre categorie, sia tramite l'attivazione di un sito internet intitolato "*La città dei valori*", al quale è collegata una mailing-list "*Atipici a chi?*" con lo scopo di permettere lo scambio di esperienze ed informazioni da parte degli stessi lavoratori, sia mediante un notiziario bimestrale inviato gratuitamente a tutti gli iscritti.

L'iscrizione ha un costo molto contenuto rispetto alle altre categorie e varia a seconda del reddito netto percepito dal lavoratore, partendo da un minimo di settantamila lire per un reddito netto non superiore a venti milioni annui. Le tessere sono annuali ed il loro rinnovo non avviene automaticamente per cui, qualora alla scadenza dell'anno il lavoratore non contatti di propria iniziativa la struttura oppure sia quest'ultima ad interessarsi, l'iscrizione decade automaticamente. Questa particolarità, se a prima vista può sembrare irrilevante, costituisce invece un problema ulteriore che la struttura di NIdiL si trova ad affrontare rispetto alle altre categorie; occorre infatti una forte motivazione per i lavoratori, in termini di riconoscimento di identità ma anche di servizi prestati, per rinnovare annualmente l'adesione; contestualmente, se per un verso rappresenta uno stimolo per i rappresentanti sindacali a raggiungere continuamente una più elevata professionalità, dall'altro costituisce elemento di ulteriore precarietà nei confronti delle altre categorie.

2.2 CISL – ALAI

L'Associazione ALAI nasce a giugno del 1998 e si identifica subito come una associazione promossa dalla Confederazione con specifico statuto e non come una struttura della stessa. La sigla ALAI significa "Associazione lavoratori atipici e interinali".

A livello nazionale, gli organismi di direzione sono costituiti da: l'Assemblea, il Comitato di coordinamento, il Presidente ed il Vice

Presidente; analoga articolazione hanno le strutture regionali, con funzioni di coordinamento e organizzazione dei singoli territori e di collegamento degli stessi con la struttura nazionale, e le strutture territoriali dove avviene il contatto diretto con i lavoratori.

Lo statuto sintetizza l'identità e gli scopi dell'Associazione, definita in primo luogo libera, democratica, autonoma, aconfessionale e apartitica, multietnica e senza scopo di lucro, la cui finalità è quella di organizzare, rappresentare e tutelare sindacalmente i lavoratori con rapporto di impiego atipico. Nell'ambito di questa rappresentanza, l'obiettivo è quello di tutelare i lavoratori rispetto alle condizioni di lavoro, ai bisogni formativi, alle prestazioni sociali, sia nel confronto istituzionale e concertativo, sia in quello contrattuale.

Fin dai principi statutari ALAI identifica e sottolinea la necessità del perseguimento della ricomposizione sociale del mondo del lavoro e dell'associazionismo, quali presupposti per rafforzarne il ruolo e renderlo ancora più partecipe delle politiche di concertazione sociale.

A differenza del rapporto tra NIdiL e le altre categorie di CGIL, tra ALAI e le categorie CISL vi è un rapporto di collaborazione regolato talvolta anche da convenzioni scritte; attraverso lo scambio di dati ed informazioni inerenti in particolare il lavoro interinale i delegati di categoria hanno l'impegno di fare proselitismo in favore di ALAI.

Riguardo al numero e caratteristiche degli iscritti, non disponiamo dei dati disaggregati rilevati per NIdiL; ALAI ha reso pubblici i dati globali del tesseramento 1999, pari a 6.123 unità, quelli relativi all'anno 2000, pari a 11.195 unità, da cui emerge un incremento di tesserati pari all'82,8%.¹⁸

L'adesione ad ALAI può avvenire in due modalità diverse:

1. mediante iscrizione da parte dei lavoratori occupati in l.s.u. e l.p.u., nel lavoro interinale, nelle borse lavoro, nei tirocini formativi e nei

¹⁸ www.cisl.it/alai

piani di inserimento professionale; il costo della tessera, stabilito annualmente dal Comitato di coordinamento nazionale, è di circa novantamila lire all'anno;

2. mediante adesione collettiva prevista dai “patti associativi”, che dà diritto alla tessera preassociativa necessaria per l'accesso al sistema integrato dei servizi CISL con le stesse modalità organizzative ed economiche previste per gli iscritti.

ALAI come NIdiL, ha attivato diverse iniziative nazionali e locali sia per sensibilizzare le forze politiche e sociali, sia per avvicinare i lavoratori all'Associazione: pubblicazione di opuscoli e articoli di stampa, convegni informativi e di confronto sul lavoro interinale e sul disegno di legge per la disciplina dei parasubordinati, la presenza in internet con un proprio sito all'interno del quale è disponibile la mailing-list “*Penne Alai*” al fine di permettere lo scambio di esperienze ed informazioni fra i lavoratori, ed un “Foglio informativo” inviato mensilmente e gratuitamente per posta agli iscritti.

A livello territoriale, da citare due iniziative molto interessanti, seppur con finalità diverse.

L'ALAI Toscana ha commissionato ad una società di ricerca e formazione un'indagine nazionale, attualmente ancora in fase di elaborazione, su “*Lavoro atipico e tutela sindacale*” con lo scopo di acquisire dati circa le caratteristiche qualitative dei lavoratori atipici (storia personale, lavoro attuale, atteggiamenti e comportamenti verso il lavoro, ecc.) e di verificare il rapporto esistente tra gli stessi e le rappresentanze sindacali; l'indagine sotto forma di questionario scritto, riguarda un campione di 3.077 lavoratori divisi tra l.s.u., l.p.u., lavoro interinale e collaborazioni.¹⁹

¹⁹ Studium srl, Firenze, Indagine nazionale su: *Il lavoro atipico e tutela sindacale*, inedito.

L'ALAI Lombardia ha predisposto invece un programma di software, "A.LI.CE. – *Analisi Livelli Corrispettivi Equi*" per valutare la congruità dei trattamenti economici dei lavoratori i quali, con l'aiuto di un operatore, possono rendersi conto se il corrispettivo pagato dal committente è adeguato o meno e l'incidenza degli oneri previdenziali che gravano sullo stesso.²⁰

2.3 UIL - CPO

L'Associazione è nata, analogamente alle altre, nell'anno 1998; la sigla CPO significa "Coordinamento nazionale per l'occupazione".

A differenza di NidiL e ALAI, CPO intende rappresentare anche i lavoratori inoccupati e disoccupati in cerca di nuova occupazione; in particolare si batte per la promozione di politiche del lavoro maggiormente efficaci, da realizzare attraverso il coordinamento degli interventi per la lotta all'emarginazione sociale con gli interventi per la lotta all'esclusione dal lavoro.

Gli organismi dell'Associazione sono: il Coordinamento nazionale, il Coordinamento regionale ed i Centri provinciali, all'interno dei quali operano i centri di servizio con l'obiettivo di svolgere attività di informazione e consulenza diretta agli iscritti, informazioni sulle opportunità di lavoro e sulla normativa che regola i diversi contratti di lavoro, formazione professionale.

L'attività di rappresentanza viene effettuata dai Centri provinciali dove gli associati sono organizzati in coordinamenti diversi a seconda delle attività lavorative svolte: coordinamento dei lavoratori interinali, degli altri prestatori di lavoro atipico, degli inoccupati.

²⁰ www.cisl.it/alailombardia

L'iscrizione a CPO avviene mediante rilascio di un attestato di affiliazione sindacale con durata mensile per i soggetti percettori di reddito, annuale per i disoccupati e inoccupati. Il costo della tessera di iscrizione è proporzionale al reddito annuo del lavoratore che intende associarsi.²¹

Nonostante la novità delle tre strutture ora analizzate, è interessante verificarne la rappresentatività rispetto ai dati nazionali disponibili sulle dimensioni del lavoro atipico, così come esposti nelle tabelle allegate.

La prima evidenza è rappresentata dal basso livello di sindacalizzazione che, ripetiamo, va comunque considerato in riferimento alla recente costituzione delle tre strutture. Nel 1999 (quindi dopo un anno di attività) NIdiL, a fronte di circa duemilioni e novecentomila lavoratori iscrivibili contava 4.737 iscritti, mentre ALAI dichiarava 6.123 unità, da riferirsi però ad una base iscrivibile più ampia rispetto a NIdiL, valore aumentato dell'82,8% nel corso dell'anno 2000.

Un primo commento quindi può considerarsi positivo se posto in relazione con la possibilità che il fenomeno mantenga questo andamento anche in futuro. Tuttavia, anticipando alcune valutazioni successivamente approfondite nelle conclusioni finali, la strada che NIdiL, ALAI e CPO hanno intrapreso si presenta alquanto problematica non solo riguardo al rapporto con il mondo del lavoro atipico e con gli iscritti in particolare, ma anche riguardo al ruolo svolto all'interno delle tre Confederazioni. Il rischio che oggi stanno correndo queste strutture è quello di essere una associazione "marginale" che intende tutelare lavoratori altrettanto "marginali", creando così una doppia precarizzazione. Al di là della organizzazione della rappresentanza occorre quindi il fondamentale contributo delle Confederazioni che devono farsi carico non solo della attribuzione delle risorse finanziarie e umane, ma anche e soprattutto

²¹ www.uil.cpo

dell'intervento nelle sedi opportune circa la rivendicazione dei diritti normativi e contrattuali propri dei lavoratori atipici.

Se a livello territoriale il proselitismo e l'aggregazione necessitano di una presenza capillare nei luoghi di lavoro (ove identificabili) e di altre forme di propaganda ove i lavoratori non abbiano una sede precisa, a livello strategico occorre che il sindacato riveda le modalità finora attuate di tutela degli interessi mediante la ricerca di modelli che permettano il contemperamento di principi generali di tutela dei soggetti nel mercato del lavoro e nella società, con le specificità proprie delle diverse tipologie di lavoratori atipici.

III. La strategia d'azione sindacale e la sfida del lavoro atipico

Il sociologo Aris Accornero in un suo articolo di fine anni '80²² individuava due ordini di difficoltà che il sindacato avrebbe dovuto affrontare in fatto di rappresentanza e di tutela futura del lavoro:

1. le difficoltà culturali derivanti dal venir meno di relazioni sindacali basate sulla stabilità come garanzia nelle relazioni di lavoro, al fine di difendere i lavoratori dalla precarietà, dall'instabilità e dall'insicurezza;
2. le difficoltà politiche, derivanti dalla necessità di abbandonare “una certa idea di eguaglianza” per passare a “strumenti più polarizzati e più complementari”, quali ad esempio un sistema che poggi di più su ampi accordi generali, all'interno dei quali inserire intese *ad hoc* a livello aziendale-territoriale.

²² Accornero A., *Discontinuità capitalistiche e conseguenze sull'azione sindacale*, in: Regini M., (a cura di), *La sfida della flessibilità*, Ires Lombardia, FrancoAngeli, Milano, 1988.

Su questo sfondo vanno oggi introdotti altri aspetti. Il problema sindacale non è soltanto quello di unire le attese dei lavoratori protetti sia dal diritto che dalla propria professionalità con coloro che corrono continuamente il rischio di uscita dal mercato del lavoro oppure vi entreranno in un futuro prossimo. Il sindacato oggi deve fare i conti anche con la imprevedibilità di risposte alle strategie adottate, imprevedibilità determinata dalla moltitudine di interessi che vanno delineandosi all'interno della società del duemila.

La stampa attuale presenta con frequenza all'opinione pubblica i diritti dei lavoratori, quali ad esempio il diritto di sciopero, i diritti sindacali in azienda, il mansionario, la disciplina degli orari, come roccaforti limitative agli interessi generali della comunità che favoriscono soltanto coloro che ne godono. Anche se la realtà è in parte diversa per cui le carenze di inefficienza soprattutto nel settore dei servizi non può essere addebitata alla tutela di diritti sindacali ed individuali dei lavoratori, questa situazione non fa che alimentare una sorta di antagonismo tra interessi dei lavoratori e consumatori o utenti: al contrasto di interessi fra *insiders* ed *outsiders* si aggiunge il contrasto di interessi tra i primi ed i consumatori o utenti, in particolare quelli che non possono disporre di alternative in caso di disservizio, quindi appartenenti agli strati più deboli.

Il sindacato non può non riflettere su questo stato di cose, senza aspettare le conferme referendarie del 1995, ben consapevole che “un pieno appoggio da parte dell'opinione pubblica oggi vale, anche sul piano dei rapporti di forza contrattuale, assai di più di un mese di sciopero ad oltranza”.²³

Un altro aspetto che ritengo interessante evidenziare è quello estremamente dibattuto del licenziamento, “l'ultimo tabù” come lo definisce A. Accornero, la cui maggiore liberalizzazione è invocata dalle

²³ Ichino P., op. cit., pag. 143 e segg.

imprese per favorire, come esse dicono, la crescita dell'occupazione, ma contrastata sia dalla cultura marxista che cattolica, oltre che chiaramente, dalle Organizzazioni sindacali.²⁴

Se fino a qualche anno fa vi era una sostanziale convergenza di interessi fra i lavoratori al mantenimento della tutela del posto di lavoro, oggi il sindacato deve fare i conti con il contrasto alla conservazione di questo stato di cose fra coloro che si trovano già all'interno del "fortino" e gli "altri", il mondo di quei lavoratori atipici non per scelta ma per necessità. Si pone cioè il problema di equilibrare la tutela della stabilità in modo da realizzare una opportuna conciliazione degli interessi degli uni e degli altri, considerato tuttavia che le condizioni per cui entrambi possano essere allo stesso modo cointeressati, vale a dire la prospettiva per gli atipici di beneficiare della tutela in un futuro non troppo lontano (tramite l'azzeramento a breve termine del tasso di disoccupazione e di lavoro irregolare), sembra al momento irrealizzabile.

E' sulla base di queste ed altre problematiche, tra cui la tendenza a trasferire altrove importanti produzioni di beni e servizi da parte di un numero sempre crescente di aziende e l'inevitabile fenomeno dell'immigrazione, che il sindacato deve rivedere oggi i termini della sua strategia, tenendo presente la necessità di un coordinamento d'azione europeo e del contemperamento dei diversi interessi sorti all'interno del mondo del lavoro.

Considerato l'abbandono almeno momentaneo del progetto di unità sindacale da parte delle tre Confederazioni il dibattito sociologico si confronta sulle possibili risposte sindacali alle sfide cui è chiamato a rispondere. Vediamo alcune posizioni in merito:

A. Accornero e C. Crouch parlano entrambi della necessità di contrattare la flessibilità. Il primo la ritiene necessaria sia riguardo al

²⁴ Accornero A., Orioli A. (in collaborazione con), *L'ultimo tabù*, G. Laterza & figli, Roma, 1999

contenuto che al metodo della negoziazione, al fine di aggregare la solidarietà del variegato universo dei lavori;²⁵ il secondo cerca di dimostrare come la flessibilità possa diventare un punto di forza per un sindacato che cerchi di risolvere i problemi della molteplicità della forza lavoro, problemi legati sia alla modificazione professionale dei lavoratori, sia alla richiesta di rappresentanza da parte dei lavoratori con un più basso potere di mercato come appunto la gran parte di quelli atipici. In particolare Crouch evidenzia la necessità di “elaborare strategie specifiche per rappresentare le esigenze dei lavoratori occasionali, degli occupati a tempo parziale, dei dipendenti di quelle aziende di subappalto e di quelle piccole imprese che rimangono al di sotto della soglia alla quale opera la maggior parte della legislazione del lavoro”.²⁶

Marino Regini²⁷, pur riprendendo l’idea che la flessibilità del lavoro possa rappresentare la base per una nuova strategia sindacale, individua uno scenario tutt’altro che univoco e scontato per l’azione sindacale, conseguente al fatto che i fenomeni emergenti nelle relazioni industriali hanno origini molteplici e valenze non univoche.

Premesso che estende l’analisi al contesto europeo, cerca di individuare quali possano essere le nuove risposte del sindacato riguardo alle scelte da operare, facendo un raffronto tra le strategie degli anni ’70 rispetto a quelle degli anni ’80, ed indicando alcuni elementi che considera cruciali:

- rappresentare la differenziazione e frammentazione degli interessi dovuta alla miriade di professionalità, dei bisogni e delle posizioni di lavoro; questo non significa semplicemente decentrare la contrattazione, ma al contrario interpretare anticipatamente le caratteristiche della domanda che arriva dal mondo del lavoro;

²⁵ Accornero A., in: Regini M. (a cura di) op. cit.

²⁶ Crouch C., *La flessibilità come strategia sindacale*, in: Regini M. (a cura di) op. cit.

²⁷ Ibidem.

- prevenire il rischio di frammentazione delle tutele conseguente al decentramento ed alla disarticolazione dell'azione contrattuale, prevedendo l'obbligo del rispetto di una regolazione generale contrattata a livello politico nazionale che non riguardi soltanto i contenuti tradizionali, ma introduca anche elementi nuovi quali la formazione ed istruzione della forza lavoro;
- ridefinire le modalità del conflitto che Regini individua come metodo al pari della convergenza per la tematica della flessibilità, per cui il sindacato sceglierà il conflitto quando i lavoratori possono sostenerne i costi e quando gli imprenditori non sono disposti altrimenti.

Pietro Ichino²⁸ auspica un grande sindacato confederale unitario, l'unico capace di rappresentare gli interessi di tutto il mondo del lavoro compreso gli *outsiders*, di negoziare con il governo e gli imprenditori le scelte di politica economica e sociale, di collegare le strategie nazionali con quelle adottate dagli organi di rappresentanza in azienda.

Ichino affronta inoltre un problema particolare di possibile conflittualità fra *insiders* ed *outsiders* che il sindacato non deve trascurare: quello della partecipazione degli *outsiders* alla negoziazione delle condizioni di lavoro ed in particolare alla stipulazione dei contratti collettivi sia nazionali che aziendali i quali hanno validità *erga omnes*.²⁹ Come sappiamo, infatti, i contratti collettivi sono stipulati da rappresentanze elette direttamente o indirettamente soltanto dai lavoratori già occupati, alimentando così il conflitto di interessi tra le due tipologie di lavoratori. Soltanto se il sindacato confederale sarà capace di mediare e sintetizzare gli interessi di tutti, i contratti collettivi stipulati saranno idonei a regolare la concorrenza tra tutti i lavoratori; viceversa, non si potrà

²⁸ Ichino P., op. cit.

²⁹ Per completezza di informazioni dobbiamo ricordare che i co.co.co hanno diritto ad eleggere propri rappresentanti nel Comitato di gestione del Fondo speciale INPS.

arginare la concorrenza che ormai esiste fra chi sta dentro e chi rimane fuori della “cittadella”.

Infine Carrieri e Leonardi³⁰ sottolineano come il successo dell’azione sindacale dipenda dalla capacità di conseguire risultati significativi. Evidenziato come il sindacalismo classico abbia esteso la propria rappresentanza in concomitanza con l’allargamento del sistema di welfare, per analogia anche la rappresentanza di questi lavoratori dovrebbe crescere in parallelo alla capacità da parte sindacale di inserirli in una piena cittadinanza sociale ed all’interno del sistema di welfare che si presenta come il fattore di unificazione più importante per questi lavoratori.

Se spostiamo la questione dal dibattito sociologico direttamente a quello sindacale è necessario partire dalla tesi iniziale per cui il sindacato, pur essendo un’organizzazione volontaria, è comunque alquanto eterogenea e complessa, all’interno della quale entrano a far parte persone con esigenze molto diverse i cui interessi non sono facilmente conciliabili fra loro, per cui si riproducono molti dei conflitti che attraversano la società. Appare quindi subito evidente la difficoltà di individuare un pacchetto unico di diritti a causa della diversità dei lavoratori e delle loro richieste.³¹ A questo si aggiunge l’esigenza di tutela non solo limitatamente ai luoghi di produzione, ma estesa alla realtà sociale dove stazionano gli inoccupati, i precari e tutte quelle altre tipologie di soggetti con lavori discontinui privi di una rappresentanza effettiva e di protezione sociale per cui: “Tutto ciò comporta una ridefinizione del ruolo del sindacato, un cambiamento anche sotto il profilo teorico, in quanto non si tratta più solo di organizzare *la classe* del lavoro dipendente nel suo conflitto con il capitale, ma di costruire strumenti di tutela, di organizzazione, di solidarietà, in una

³⁰ Altieri G., Carrieri M., op. cit., pag. 139.

³¹ Salvatore I., op. cit.

prospettiva sociale più larga, pensando e operando in termini di società e non solo di impresa, di diritti del cittadino e non solo del lavoratore”.³²

Una tutela ripensata quindi per la promozione degli interessi di tutti i lavoratori effettivi e potenziali del mercato del lavoro, da perseguire prioritariamente attraverso il mantenimento del potere contrattuale anche durante i periodi di inattività.

Come avremo modo di vedere più avanti, ciascuna organizzazione adotta strategie proprie per perseguire gli obiettivi ora citati; tuttavia, tutti e tre i sindacati concordano nel considerare alcuni diritti fondamentali per le categorie meno privilegiate di lavoratori atipici al fine di ridurre la loro emarginazione all'interno del mercato del lavoro.

Un primo elemento è l'informazione da realizzare in un doppio contesto:

- tramite il mantenimento di relazioni professionali con la comunità di imprese e di persone che esercitano la stessa attività del lavoratore; il “diritto alla relazione”³³ non è, in genere, visto di buon occhio né dalle imprese, né fino ad ora, forse, dal sindacato abituato all'accentramento della gestione degli interessi dei suoi rappresentati anziché favorire l'autogestione. Si tratta invece di una grossa opportunità per i lavoratori che si concretizza pienamente con l'esercizio del diritto a far parte di queste aggregazioni e a frequentarle durante l'orario di lavoro, come modalità integrata del percorso formativo;
- nel mercato mediante la disponibilità di notizie il più possibile ampie e dettagliate su tutte le occasioni di lavoro esistenti e dei servizi necessari per potervi accedere, tra cui l'assistenza a processi di mobilità. In questo secondo ambito il sindacato deve cooperare con il servizio pubblico mediante la fornitura, in particolare, di un *surplus* di

³² Terzi R., *Per una riforma del sindacato*, in: AA.VV., op. cit., pag. 105.

³³ Avitabile A., cit.

servizi³⁴ e assistenza a quei lavoratori maggiormente colpiti dalla emarginazione professionale. Il diritto all'informazione, può divenire ulteriormente efficace se disponibile insieme a quello della certificazione delle competenze (carriera professionale, posti di lavoro, corsi seguiti, esami sostenuti, ecc.), da rilasciare all'interessato da parte di un soggetto "terzo" rispetto all'ente certificatore, attraverso il quale il lavoratore può far valere la propria professionalità ed arginare le difficoltà legate alla mobilità.

Un altro aspetto fondamentale è quello della formazione continua, anch'essa finalizzata ad una maggiore valorizzazione dei soggetti da gestirsi, specialmente quando si tratta di formare capacità di lungo periodo, direttamente dai lavoratori in prima persona. Della formazione sotto l'aspetto sociologico abbiamo già trattato in altra parte del lavoro; l'attenzione quale metodo strategico sindacale è motivata dalla individuazione della formazione come strumento per rendere effettiva la tutela dal rischio di perdita del posto di lavoro o di lunghi periodi di disoccupazione che i sindacati possono attivare sia attraverso la vigilanza affinché le risorse che la disciplina legislativa e contrattuale destinano allo scopo non vengano sprecate, sia mediante la sollecitazione di interventi volti a favorire istituzioni formative più efficienti, da attuarsi anche mediante sinergie tra queste e le stesse associazioni di rappresentanza dei lavoratori atipici.³⁵ Il tema della formazione viene citato spesso nei consessi sindacali e individuato proprio come una delle più efficaci strategie per arginare la precarietà del lavoro: maggiore formazione significa professionalità, competenza, eclettismo nel gestire il proprio mestiere, requisiti indispensabili per competere in un contesto lavorativo-professionale sempre più esigente e competitivo, inclemente verso coloro che non riescono a stare al passo con i tempi.

³⁴ Ichino P., op. cit., pag. 43.

³⁵ Regini M. (a cura di), *La formazione delle risorse umane*, Il Mulino, Bologna, 1996.

Se quelli citati costituiscono alcuni degli elementi più importanti di coesione strategica che le tre associazioni di rappresentanza NidiL, ALAI e CPO concordano di rivendicare rispetto alla disciplina normativa e contrattuale da applicare al mondo del lavoro atipico, le risposte riguardo ad altre problematiche non sempre appaiono univoche in considerazione degli ideali di rappresentanza propri di ognuna (dimostrati anche dalle differenze di aggregazione delle tre strutture NidiL, ALAI e CPO) ed in considerazione anche della “pigritia” con la quale il sindacato indugia ad abbandonare il modello ormai consolidato di rappresentanza per sperimentare forme nuove, considerate “troppo costose” anche sotto l’aspetto organizzativo.³⁶

La CGIL conferma anche nel nuovo millennio il suo ruolo di sindacato dei diritti dei lavoratori in termini di difesa globale, come classe unica.³⁷ L’incremento vertiginoso dei lavoratori atipici sul mercato del lavoro in questi ultimi anni e la conseguente necessità per CGIL, analogamente alle altre due Confederazioni, di dar vita ad una apposita struttura di rappresentanza, ha determinato la necessità di approfondire il dibattito, all’interno di CGIL stessa, riguardo alle capacità e modalità con cui la questione del sindacato dei diritti interseca questo mutamento interno al mondo del lavoro. Le riflessioni conseguenti alla discussione evidenziano come ci sia la necessità di spostare la difesa dall’interno del mondo del lavoro, quindi dai lavoratori, all’esterno, quindi alle persone, attraverso le strutture di sostegno dello stato sociale. In questo senso ciò che il sindacato potrà fare sarà quello di porsi ad un livello di astrazione tale da individuare alcuni valori di riferimento molto generali, determinare i modi in cui questi valori possono applicarsi concretamente e definire le

³⁶ Manghi B., *Tecnologia, disoccupazione, orari: il dilemma sindacale*, Quaderni di sociologia, n. 7, 1994-95, Rosenberg & Sellier, Torino.

³⁷ Salvatore I., cit.

regole che devono guidare l'azione vera e propria.³⁸ Questa concezione della rappresentanza propria della Confederazione è importante oggi ancora di più in quanto caratterizza molti degli atteggiamenti che i dirigenti sindacali hanno non solo ai tavoli di concertazione delle politiche sociali nazionali, ma anche nell'ambito della contrattazione per la regolamentazione di alcune forme di lavoro atipico tra cui, attualmente, quella del lavoro a tempo determinato.

Forte di questi principi e valori, CGIL costituisce oggi la confederazione che in misura minore rispetto alle altre si dichiara disponibile a disciplinare forme di flessibilità senza troppi vincoli come vorrebbero le rappresentanze dei datori di lavoro.

Se riguardo agli interventi di politica generale del lavoro, CGIL in un convegno su “Una nuova politica per l'impiego” tenutosi a Roma il 12 ottobre 2000,³⁹ evidenzia e critica l'eccessiva dilazione di tempi circa la realizzazione del processo riformatore avviato negli anni '90, riguardo all'uso della flessibilità rileva in primo luogo la necessità di unificare i due contratti, apprendistato e formazione lavoro che hanno finalità formative e rilancia la necessità che la contrattazione torni ad occuparsi del governo degli organici aziendali, perseguendo obiettivi di stabilizzazione e di corretto uso della flessibilità, la quale assume piena legittimità e dignità in ragione di specifiche esigenze o finalità della produzione; coerente con i suoi principi mantiene ferma la polemica riguardo alle forme di partecipazione dei lavoratori alla co-gestione dell'impresa, ravvisando la necessità di una netta separazione fra indirizzi strategici e gestione all'interno degli organismi bilaterali.

La tutela del lavoro atipico rappresenta ancora una sfida non solo per NIdiL, ma per tutta la Confederazione. Minghini in una intervista evidenzia la necessità della evoluzione del modello di rappresentanza attraverso un

³⁸ ibidem

³⁹ www.cgil.it/politiche-lavoro

patto politico con le categorie le quali devono farsi carico della rivendicazione dei diritti propri dei lavoratori atipici e cita a proposito l'esempio della prossima verifica sulle pensioni, all'interno della quale la Confederazione dovrebbe porre con forza la questione delle "ricongiunzioni", tema fondamentale per chi cambia spesso lavoro.⁴⁰ D'altronde l'idea che NIdiL ha di sé stessa è quella di una associazione che aggrega piuttosto che un'organizzazione vera e propria; la mancanza di una categoria di identificazione determina per questi lavoratori il rischio di eccessivo individualismo che l'associazione sindacale deve cercare di arginare, prioritariamente attraverso la contrattazione collettiva nazionale o aziendale e la cultura della solidarietà.⁴¹

Come è dato vedere quindi il punto di partenza è fare in modo che la strategia confederale risponda anche ai bisogni dei lavoratori atipici. Il nuovo welfare deve dare anche a loro garanzie, formazione, possibilità di restare nel mercato del lavoro, senza tuttavia mortificare le individualità. Le stesse materie di natura contrattuale devono trovare una loro specificità, per cui orario, salario, rapporto di lavoro e organizzazione aziendale non possono più rispondere ai vecchi criteri, ma collocarsi all'interno di una contrattazione che sappia riconoscere le individualità e le peculiarità di questi lavoratori.

Analizzando il dibattito all'interno dell'altro grande sindacato confederale, ovvero la CISL, emerge come una delle risorse da attivare sia costituita dal rilancio della concertazione su un triplice livello: europeo, regionale e locale, delle grandi aziende e dei grandi gruppi, all'interno della quale particolare attenzione va rivolta alla concertazione territoriale considerato l'unico modo efficace per dare risposte concrete alla varietà crescente del mondo del lavoro,⁴² Questo tema, tra l'altro, costituisce uno

⁴⁰ Iucci S., *Il nuovo nelle radici*, (intervista a C. Minghini), Rassegna sindacale, n. 17, 2 maggio 2000

⁴¹ Minghini C., cit.

⁴² Terzi R., op. cit, pag. 105.

degli argomenti delle tesi di discussione per il Congresso che sta interessando in questi mesi la Confederazione⁴³ e tra i quali emerge anche un'attenzione particolare verso i concetti di federalismo, sussidiarietà, solidarietà e partecipazione oltre alla necessità di una organizzazione sindacale europea che non svolga solo funzioni di coordinamento, ma diventi a tutti gli effetti soggetto di rappresentanza, difesa e promozione dei diritti del lavoro, in armonia con l'attuazione delle politiche internazionali che decidono del futuro e delle condizioni della globalizzazione.

Sull'argomento flessibilità la CISL ritiene che l'unico modo per fronteggiarla è la contrattazione alla quale vanno affiancati i servizi della formazione, dell'orientamento, di un incontro domanda-offerta adeguato e della riforma del welfare che realizzi il collegamento tra lavoro ed ammortizzatori sociali per tutelare i lavoratori e controllare la flessibilità stessa.

Durante un'intervista, L. Cocilovo, Responsabile nazionale di ALAI, sintetizza così la necessità o meno di porre in essere strategie diverse da quelle tradizionali nei confronti dei lavoratori atipici: “certamente non possiamo pensare di mutuare meccanismi o modelli organizzativi e di rappresentanza né di esportare strumenti normativi e contrattuali di tutela consolidati nell'area tipica del lavoro dipendente. Sull'uno come sull'altro versante si tratta di sperimentare e mettere in campo soluzioni in parte inedite”.⁴⁴

Appare evidente quindi, come la CISL sostenga una posizione più elastica rispetto a CGIL sull'argomento flessibilità: “la flessibilità verso la quale la CISL non soffre tabù, è quella contrattata”, si legge nei temi di discussione del dibattito congressuale tant'è che, al fine di sviluppare occupazione stabile e favorire la trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti atipici e l'emersione del sommerso, propone la possibilità di

⁴³ www.cisl.it/temi_congresso2001

⁴⁴ Scarponi S., Bano F., op. cit., pag. 639.

contrattare un regime sperimentale di gestione delle flessibilità, con particolare riferimento alle zone in ritardo di sviluppo ed a quelle in difficoltà strutturali.

Analogamente a CISL, anche la UIL evidenzia come il lavoro atipico richieda un diverso tipo di rappresentanza e pone il proprio accento sul tema della promozione del miglioramento dell'efficacia delle politiche attive del lavoro.⁴⁵ C. Prestileo, Responsabile nazionale di CPO affronta così il tema delle strategie da attuare nei confronti del lavoro atipico: “Alla diversità del mondo del lavoro che viene rappresentato non può non corrispondere una diversa strategia di rappresentanza. Il sindacato tutto ha bisogno di rivedere le proprie modalità e le proprie strategie. Il mondo del lavoro, la nostra società stanno subendo un profondo cambiamento e questo investe, o meglio non può non investire anche il sindacato: la sfida consiste nell'esercitare un ruolo costruttivo e attivo nell'ambito del processo di innovazione e modernizzazione del mondo produttivo realizzando e mantenendo un equilibrio tra obiettivi sociali ed obiettivi economici. C'è da considerare che la complessità del mondo del lavoro, le nuove tecnologie, la velocità di questi cambiamenti stanno mettendo sotto forte pressione i sistemi di formazione e istruzione ed il complesso di regole di supporto e gestione al mercato del lavoro: c'è l'opportunità di innovare radicalmente e quindi di costruire un nuovo sistema organico attraverso il rafforzamento dell'integrazione di quelli esistenti”.⁴⁶

⁴⁵ Vettor T, op. cit, pag. 629

⁴⁶ Scarponi S., Bano F., op. cit., pag. 639.

Conclusioni

Ho iniziato questa trattazione con l'intento di verificare quale rappresentanza il Sindacato confederale abbia inteso e intenda offrire ai lavoratori atipici, considerati oggi da più parti la forza emergente del mercato del lavoro.

Dopo aver evidenziato come il lavoro atipico comprenda una molteplicità estremamente variegata di modalità occupazionali, alcune delle quali come il telelavoro e il lavoro interinale solo recentemente disciplinate dal nostro ordinamento giuridico, ho sviluppato lo studio attraverso un'analisi del fenomeno che ne evidenziasse sia i dati quantitativi che le caratteristiche qualitative.

E' emerso chiaramente come all'interno del mercato del lavoro e dei luoghi di produzione, oltre al lavoro "standard" a tempo indeterminato e pieno che costituisce in ogni caso ancora il modello centrale di riferimento, si stia inserendo in modo ben più visibile rispetto al passato il lavoro cosiddetto "flessibile", inteso qui con riferimento alle diverse tipologie individuate nel primo capitolo di questo elaborato: nell'anno 1999 il fenomeno rappresentava il 12,6% del totale forza lavoro, con un incremento rispetto all'anno precedente pari all'11,1%.

Tuttavia, la libertà di scelta di una forma di lavoro diversa rispetto a quella subordinata a tempo pieno è risultata limitata a quei lavoratori i quali

posseggono solide professionalità che consentono loro una elevata capacità contrattuale e redditi più che soddisfacenti; viceversa, è risultato evidente che la maggior parte dei lavoratori atipici è costretta a ripiegare su queste forme di lavoro per mancanza di altre alternative e nonostante gli elementi di criticità che presenta, dovuti soprattutto alla incertezza reddituale e del futuro lavorativo: le categorie che maggiormente avvertono questa situazione di precarietà sono i giovani e le donne, mentre aspetti più positivi vengono individuati dal settore maschile in età matura.

L'importanza che il fenomeno ha assunto in questi ultimi anni sia in Italia che in Europa insieme all'esigenza di favorire nuova occupazione, hanno reso necessari interventi legislativi tesi a disciplinare in modo preciso le varie forme di lavoro atipico; ho ritenuto pertanto opportuno indicare e commentare tale normativa, tra cui ricordo la Legge n. 196/97 con la quale è stata integrata la disciplina relativa a vecchi istituti di flessibilità occupazionale come il tempo determinato, il part-time, l'apprendistato e i contratti di formazione lavoro ed è stato disciplinato per la prima volta in Italia il lavoro interinale, tant'è che il ricorso a questa modalità di assunzione da parte delle imprese ha superato in pochissimo tempo le altre forme già esistenti di lavoro flessibile. L'altra norma, importante in quanto avrebbe dovuto disciplinare la controversa posizione giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative, conosciuta come "disegno di legge Smuraglia", purtroppo dopo anni di dibattiti parlamentari si è arenata tra i banchi dell'ultima legislatura: considerata la improrogabile assenza di normativa legislativa e contrattuale che caratterizza la costante ascesa del lavoro parasubordinato, è auspicabile un immediato e definitivo intervento da parte del nuovo Parlamento, anche se le motivazioni che hanno determinato la mancata approvazione del disegno di legge da parte di Camera e Senato non sono sostanzialmente diverse dalle due posizioni egemoni che si sono sviluppate intorno al lavoro flessibile, tra cui quelle

che stanno tuttora scontrandosi al tavolo negoziale per l'attuazione della direttiva dell'U.E. sulla regolamentazione del lavoro a tempo determinato: da una parte la necessità di regolamentare la flessibilità attraverso norme giuridiche e contrattuali certe ed inderogabili, dall'altra l'esigenza di norme derogatorie sia sotto l'aspetto soggettivo dell'universo di applicazione, sia sotto l'aspetto oggettivo attraverso la contrattazione individuale.

Ho affrontato l'argomento della formalizzazione del lavoro atipico non solo per completare il quadro espositivo del fenomeno, ma anche per introdurre un aspetto che caratterizza il mercato del lavoro fin dal secondo dopoguerra e che ritengo determinante per comprenderne la fase odierna: la presenza già in quegli anni di un dualismo che segnalava l'esistenza di un mercato di lavoro parallelo a quello centrale. Intendo riferirmi cioè sia al lavoro sommerso sia a forme di doppio lavoro, divenuti con gli anni fenomeni strutturali dell'economia italiana. Il ricorso al "lavoro nero" in particolare, riguardava quelle categorie di lavoratori oggi maggiormente interessate alle varie forme di lavoro atipico e che ne evidenziano soprattutto gli aspetti negativi: i giovani e le donne, da sempre ostacolati dall'organizzazione della grande industria a seguito del "maggiore costo" di entrambi rispetto al lavoro maschile adulto.

Ricordo poi come interventi legislativi per l'introduzione di forme particolari di lavoro siano da riferirsi già agli anni '60 con l'approvazione della legge di disciplina del lavoro a tempo determinato, per svilupparsi ulteriormente nei decenni immediatamente successivi con i contratti di formazione lavoro, l.s.u. e lavoro a domicilio, anche se occorre evidenziare come l'interesse di queste norme fosse più finalizzato ad agevolare le imprese piuttosto che a tutelare i lavoratori interessati.

La necessità che negli ultimi anni ha unito i Paesi dell'U.E. di regolamentare queste diverse modalità di occupazione, quindi, non derivano tanto dalla novità del fenomeno (fatta eccezione per il lavoro

interinale in Italia), quanto dalle dimensioni e dalla complessità che lo stesso ha assunto e dovuto quasi essenzialmente all'emersione del "lavoro nero", non più riconducibile a una funzione meramente sussidiaria rispetto al tradizionale lavoro subordinato a tempo pieno.

Fatte tutte queste considerazioni, ho spostato la mia attenzione sul ruolo delle Organizzazioni sindacali e sulle relazioni sindacali dal secondo dopoguerra ad oggi in Italia e Europa, al fine di definire il quadro di riferimento all'interno del quale si è sviluppata l'offerta di rappresentanza dei lavoratori atipici.

Ho fondato l'analisi sullo sviluppo ed il consolidarsi del modello neo-corporativo quale sistema formalizzato di intermediazione degli interessi e di formazione delle decisioni politiche, all'interno del quale ha assunto particolare importanza il metodo concertativo tra Governo, Organizzazioni sindacali e Associazioni datoriali per l'attuazione degli accordi di politica economica, sociale e del lavoro. Ricordo tra gli accordi trilaterali opportunamente citati nel corso del lavoro, l'Accordo sulla politica dei redditi del luglio del '93, ancora oggi considerato strumento di tipo fondamentale in particolare per la definizione dei rinnovi contrattuali di categoria.

Nell'ambito dell'analisi delle strategie concertative, ho cercato in particolare di verificare se ed in che modo i sindacati hanno inteso gestire il passaggio dal "modello della sicurezza" che aveva caratterizzato gli interventi di politica sociale e del lavoro sino alla fine degli anni '70, al "modello dell'incertezza" inteso come il venir meno di tutte quelle garanzie che avevano in precedenza condizionato il mercato del lavoro per lasciare il posto ad una più elevata precarietà.

Nel periodo analizzato, il ruolo politico e rappresentativo del sindacato ha mostrato un andamento tutt'altro che lineare: se durante gli anni '70 i sindacati confederali rappresentavano una voce collettiva di

notevole forza, tant'è che si sono sviluppati proprio in quegli anni forme di scambio politico e di concertazione, il decennio successivo vede già un ridimensionamento del ruolo sindacale con conseguente declino delle pratiche concertative che diventano così più complesse ed instabili. Tuttavia la base di consenso rimane in tutti questi anni saldamente ancorata ai lavoratori stabili oltre che ai pensionati, i quali non solo garantiscono la certezza delle entrate contributive, ma permettono alle Organizzazioni sindacali di operare attraverso modelli consolidati di pratiche rivendicative che consentono oltretutto anche il mantenimento di strutture organizzative ormai stabilizzate. Con questo voglio sottolineare che, fino a pochi anni fa, stante interventi legislativi volti a favorire occupazione attraverso forme alternative al lavoro dipendente a tempo pieno e nonostante il dibattito politico e sociale avesse iniziato a interessarsi del fenomeno della flessibilità all'interno del mondo del lavoro (vedi ad es., il dibattito sulla riduzione dell'orario), il sindacato ha indugiato a lungo prima di prestare la dovuta attenzione a quelle forme di lavoro alternative che stavano lentamente emergendo sul mercato. Fino a che il mondo del lavoro ha funzionato sulla dicotomia lavoro regolare – lavoro sommerso e le esigenze delle imprese di flessibilizzare i modi ed i tempi della produzione, così come richiesti dalla globalizzazione e dalla competitività, non hanno assunto dimensioni macroscopiche, il sindacato non ha avvertito in modo esplicito il rischio di sbilanciamento tra rappresentanza politica e rappresentanza sociale che si delinea invece oggi non soltanto sulla scena italiana, ma esteso a livello europeo.

L'analisi che ho successivamente elaborato relativamente al periodo attuale, individua come punto di partenza gli aspetti ora delineati. La flessibilità del lavoro costituisce oggi uno degli elementi maggiormente critici e discussi del ben più ampio concetto di flessibilità come strategia di

sistema, tant'è che si pone al centro del dibattito concertativo di tutti i Paesi dell'U.E. e degli stessi organismi comunitari.

Ho evidenziato più volte come il lavoro atipico rappresenti oggi, più che un fenomeno nuovo, una “evoluzione” del lavoro sommerso attraverso il quale si è cercato anche di dare risposte alla conclamata esigenza di equità fiscale e contributiva; l'eccezione è rappresentata dalla Pubblica Amministrazione, molto meno abituata ad organizzarsi attraverso lavoratori alternativi ai dipendenti a tempo indeterminato e verso la quale sarà interessante spostare l'attenzione nel prossimo futuro per verificare se e quali cambiamenti comporterà in termini di efficienza ed efficacia dell'attività pubblica l'avvio di queste novità occupazionali.

Se attraverso la richiesta dell'utilizzo deregolamentato del lavoro atipico, le imprese già da anni rivendicano la necessità di creare strutture produttive più flessibili e quindi maggiormente adattabili alle esigenze del mercato e della globalizzazione, il sindacato deve invece preoccuparsi di dare risposte concrete a questi lavoratori, un compito rivelatosi fino ad ora e che si prospetta in futuro molto arduo, a causa anche delle difficoltà di aggregazione conseguenti alla eterogeneità dei lavoratori e all'assenza, spesso, di un posto fisico dove contattarli.

Ho dedicato alle problematiche ora accennate l'ultima (ma non per importanza) parte del mio lavoro, nella quale ho cercato di individuare e indicare quali strategie il sindacato sta attivando per gestire questa “difficile rappresentanza”. D'altronde è utile tracciare già una prima conclusione: l'attuale fase di transizione identifica una varietà di posizioni lavorative talmente ampia che è del tutto improbabile che si concluda con la nascita di una figura “prevalente”; inoltre, il mutamento della composizione sociale determinato dal passaggio “dal lavoro ai lavori” comporta anche un mutamento del rapporto tra autonomia individuale, non più riconoscibile esclusivamente nelle prospettive proprie, e solidarietà

collettiva, non più identificabile con la coesione che veniva garantita dall'appartenenza alla comunità del lavoro. Questa metamorfosi esige quindi una profonda riflessione da parte sindacale: il ruolo che le Organizzazioni avranno in futuro infatti, dipenderà molto da come sapranno adeguarsi al nuovo attraverso l'interpretazione e la rivendicazione di diritti collettivi ed individuali che tengano conto delle peculiarità proprie di ciascuna forma di lavoro.

Nel corso dell'anno '98 CGIL, CISL e UIL hanno costituito rispettivamente NIdiL, ALAI e CPO, tre strutture interne alle Confederazioni con lo scopo di rappresentare la molteplicità dei lavoratori atipici. Ognuna intende aggregare segmenti diversi di questa totalità; ciò significa che esiste fondamentalmente una differente percezione che ogni struttura, e conseguentemente ogni Organizzazione, realizza circa l'individuazione degli lavoratori stessi: più limitativa NIdiL, più ampie ALAI e CPO.

Parlando di ciascuna di esse, ho evidenziato in particolare gli aspetti problematici, legati sia alla fase ancora sperimentale della rappresentanza dei lavoratori e degli iscritti in particolare, sia al rapporto con le altre categorie, forti di una identità ben definita e di una struttura verticale ormai consolidata, alle quali si contrappongono queste strutture caratterizzate invece da un'organizzazione orizzontale, trasversale rispetto alle altre e da un tasso di sindacalizzazione che nel 1999 si aggirava intorno al 6% dei lavoratori iscrivibili (dato riferito a NIdiL e ALAI). Tuttavia, se prendiamo a riferimento il tasso di incremento dell'anno 2000 rispetto al 1999 rilevato da ALAI e pari all'82,8%, è possibile prevedere per gli anni futuri una crescita della rappresentatività sufficiente per pretendere maggiore spazio e riconoscimento all'interno delle Confederazioni.

Ad oggi NIdiL, ALAI e CPO hanno sottoscritto importanti contratti collettivi per le categorie di lavoratori atipici sia a livello nazionale che

aziendale anche se la loro attività è concentrata principalmente nel fornire contatti e servizi ai lavoratori, attività che, se necessaria ad un primo approccio, non soddisfa sicuramente le esigenze di rappresentanza collettiva e individuale dei lavoratori atipici. Infatti il rapporto sindacati – lavoro atipico ad oggi evidenzia difficoltà ben più profonde che necessitano di un cambiamento culturale e strategico da parte delle Organizzazioni: si tratta di aggregare un universo dai caratteri ibridi per il quale è molto difficile pensare di realizzare l'unificazione degli interessi e dei valori e conseguentemente una rappresentanza secondo una modalità unica.

Il rischio di perdita della capacità di rappresentanza assume quindi nei confronti del lavoro atipico una duplice entità da individuarsi sia nel caso in cui il sindacato non riesca a rispondere efficacemente alla sfida del nuovo, sia nel caso in cui da parte dei lavoratori atipici prevalga la tendenza a rifiutare la mediazione sindacale a favore della contrattazione individuale come metodo di perseguimento dei propri interessi.

Il dilemma rispetto al quale il sindacato necessita di una riflessione profonda si identifica pertanto, principalmente, nell'opportunità di operare una scelta tra il mantenimento di un modello di rappresentanza teso a tutelare la generalità degli interessi propri di pensionati, occupati e disoccupati e quello della segmentazione della rappresentanza fra le diverse categorie di lavoratori.

La mia personale riflessione mi spinge ad affermare che ci sia la necessità di una strategia che realizzi entrambi i modelli: il primo identifica il fine che il sindacato deve perseguire nell'ambito della politica economica, sociale e del lavoro, rispetto alle quali non deve perdere mai di vista gli obiettivi legati al reddito e all'occupazione oltre che il ricorso alla concertazione quale metodo fondamentale di dialogo sociale; il secondo permette di gestire la problematicità e le attese proprie delle varie tipologie di lavoratori, primo fra tutti il frammentato mondo del lavoro atipico.

Ciò detto, è opportuna una domanda: se riguardo al primo modello ho indicato la concertazione quale metodo necessario di confronto tra gli attori sociali e di legittimazione del ruolo sindacale in ambito politico, attraverso quali strumenti è possibile perseguire interessi pluralistici?

Premetto che azzardare previsioni per il futuro è alquanto problematico, considerato che stiamo vivendo un periodo di transizione che potrebbe richiedere tempi molto lunghi di aggiustamento e consolidamento e riguardo al quale potrebbe esserci la necessità da parte sindacale di rivedere le strategie di rappresentanza nel loro complesso e gli strumenti attraverso i quali è stata finora garantita la tutela ai lavoratori. Ritengo tuttavia che a livello europeo il sindacato continui in ogni caso a svolgere un ruolo determinante quale principale soggetto titolato alla rappresentanza del mondo del lavoro, considerate anche le caratteristiche del sistema economico europeo rispetto al quale non è al momento ipotizzabile uno sviluppo sul modello statunitense.

Ad oggi, credo ci sia l'esigenza da parte sindacale di concentrare la propria attività verso due obiettivi, che costituiscono peraltro gli elementi su cui il sindacato ha costruito negli anni la propria forza e per la cui realizzazione ci potrebbe essere anche la necessità di scambio con altri fattori, quali ad esempio la flessibilità stessa del lavoro:

- il perseguimento di garanzie generali, quali ad es. la salute, la sicurezza, la previdenza, che permettano, a fronte di una frammentazione del lavoro, la ricomposizione della cittadinanza sociale individuata ad oggi come una delle necessità maggiormente sofferte dai lavoratori atipici;
- il perseguimento di condizioni generalizzate di lavoro rispetto alle peculiarità proprie di questi lavoratori (entrata, uscita, tutele), da realizzare attraverso un quadro di contrattazione collettiva sufficientemente ampio, da individuarsi non necessariamente

nell'ambito nazionale, ma aperto in futuro anche a dimensioni diverse, quali il livello europeo o per territori omogenei, o altre più funzionali alle esigenze dei lavoratori.

Infine, ritengo necessario sottolineare un ulteriore aspetto di fondamentale importanza: la formazione quale elemento strategico per le Organizzazioni sindacali e rispetto alla quale credo ci sia la necessità di investire molto di più rispetto al passato, sia per la preparazione di soggetti che riescano ad “interpretare il nuovo”, sia per la rivendicazione nelle opportune sedi concertative e contrattuali, di processi formativi destinati ai lavoratori atipici.

Un'ultima osservazione è opportuna riguardo al cosiddetto “boom” del lavoro atipico di questi ultimi anni: una incontrollata parcellizzazione strutturale del mondo del lavoro e una sua ininterrotta precarietà, nel lungo periodo si riverserebbero sul sistema economico nel suo insieme, il quale ha anche bisogno di forza lavoro stabile su cui investire in termini di professionalità, regole, e interlocutori a cui far riferimento; una flessibilità che diventi precarietà avrebbe effetti controproducenti sia per il sistema delle imprese a cui nel lungo periodo sfuggirebbe la forza lavoro, sia per il sistema previdenziale e assicurativo che si troverebbe a gestire entrate contributive del tutto insufficienti a garantire il mantenimento delle prestazioni. Anche a questo non soltanto i sindacati, ma anche i governi e gli imprenditori devono prestare attenzione affinché, come ha ribadito recentemente una direttiva dell'U.E., il lavoro a tempo indeterminato e pieno continui ad essere considerato la forma di impiego “normale e prevalente” sia per i lavoratori che per le aziende.

Appendice

Gli allegati sistemati in appendice al presente lavoro comprendono le tavole indicate al 2^a capitolo e parte dei documenti citati nel corso dell'esposizione.

Riguardo alla selezione operata circa la documentazione da allegare, è opportuno precisare che è stato privilegiato sia il materiale più attinente all'attività sindacale sia quello che a livello normativo individua alcune peculiarità di rilievo.

E' stato deliberatamente tralasciato il testo della L. 24 giugno 1997, n. 196, "Norme in materia di occupazione" in quanto ormai noto ed oggetto, successivamente all'emanazione, di alcune rettifiche che ne hanno integrato e modificato il testo originario (vedi Legge finanziaria per l'anno 2000 e per l'anno 2001).

La scelta riguardo al D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 "Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES" e al Disegno di legge n. 2049 "Proposta di legge Smuraglia", è motivata sostanzialmente da questi aspetti: il D.Lgs. n. 61/00 è frutto dell'attuazione di una direttiva comunitaria emanata a seguito di un accordo quadro concluso tra gli organismi comunitari ed i sindacati europei: si realizza perciò quanto accennato nel corso del lavoro, circa la tendenza ad "europeizzare" le relazioni sindacali ed a disciplinare aspetti del rapporto di lavoro in modo coordinato tra i vari Paesi aderenti all'U.E. La proposta di legge n. 2049

viene riportata mediante un interessante confronto tra i due testi licenziati da Camera e Senato nell'ultima legislatura, le cui divergenze non hanno permesso l'approvazione di un testo definitivo nonostante le riconosciute problematiche che investono le collaborazioni coordinate e continuative per le quali è necessario invece un intervento urgente. Le difficoltà a concordare e licenziare una disciplina definitiva, sono evidenziate anche nella memoria che le tre Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL, insieme con NidiL, ALAI e CPO hanno presentato alla Commissione Lavoro della Camera, proponendo a loro volta alcuni emendamenti al progetto di legge.

Nell'ambito dell'attività contrattuale svolta dalle tre strutture di rappresentanza dei lavoratori atipici, sono stati infine allegati due accordi che evidenziano l'avvio di un interesse preciso verso alcuni settori particolari: quello delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, per cui si è avvertita l'esigenza di disciplinare in modo unitario i rapporti intercorrenti tra queste ed il personale da esse dipendente, e quello del rapporto di lavoro interinale nella P.A. che, come abbiamo avuto modo di accennare, costituisce un settore degno di attenzione nel prossimo futuro, stante la novità nell'utilizzo di modalità nuove di reclutamento per le risorse umane in essa impiegate.

N.B. La copia è sprovvista delle tavole citate al 2[^] capitolo

DECRETO LEGISLATIVO 25 febbraio 2000, n. 61

"Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES".

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

VISTI gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

VISTA la direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES;

VISTA la legge 5 febbraio 1999, n. 25, ed in particolare l'articolo 2 e l'allegato A;

VISTA la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 gennaio 2000;

SULLA PROPOSTA del Ministro per le politiche comunitarie e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri degli affari esteri, della giustizia, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, per le pari opportunità e per la funzione pubblica;

EMANA

Il seguente decreto legislativo:

Art. 1

Definizioni

1. Nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.
2. Ai fini del presente decreto legislativo si intende:
 - per "tempo pieno" l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 13, comma 1, della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;
 - per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);
 - per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
 - per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - per "lavoro supplementare" quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.
3. I contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, i contratti collettivi territoriali stipulati dai medesimi sindacati ed i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali, di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, con l'assistenza dei sindacati che hanno negoziato e sottoscritto il

contratto collettivo nazionale applicato, possono consentire che il rapporto di lavoro a tempo parziale si svolga secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d) del comma 2, provvedendo a determinare le modalità temporali di svolgimento della specifica prestazione lavorativa ad orario ridotto, nonché le eventuali implicazioni di carattere retributivo della stessa.

4. Le assunzioni a termine, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.

Art. 2

Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'articolo 8, comma 1. Il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio mediante invio di copia del contratto entro trenta giorni dalla stipulazione dello stesso. Fatte salve eventuali più favorevoli previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, il datore di lavoro è altresì tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'articolo 3, comma 7.

Art.3

Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche

1. Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3, 4 e 6.
2. Il contratto collettivo, stipulato dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, che il datore di lavoro effettivamente applichi, stabilisce:
 - a. il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno; ove la determinazione è effettuata in sede di contratto collettivo territoriale o aziendale è comunque rispettato il limite stabilito dal contratto collettivo nazionale;
 - b. il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili nella singola giornata lavorativa;
 - c. le causali obiettive in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare.

In attesa delle discipline contrattuali di cui al presente comma e fermo restando quanto previsto dal comma 15, il ricorso al lavoro supplementare è ammesso nella misura massima del 10 per cento della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.

3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
4. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie, salva la facoltà per i contratti collettivi di cui al comma 2 di applicare una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa a quanto previsto in proposito dall'articolo 4, comma 2 lettera a), i contratti collettivi di cui al comma 2 possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare.
5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie in relazione alle giornate di attività lavorativa. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni, in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno. Salva diversa previsione dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, i limiti trimestrale ed annuale stabiliti dalla legge 27 novembre 1998, n.409, si intendono riproporzionati in relazione alla durata della prestazione lavorativa a tempo parziale.
6. Le ore di lavoro supplementare di fatto svolte in misura eccedente quella consentita ai sensi del comma 2 comportano l'applicazione di una maggiorazione del 50 per cento sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto per esse dovuta. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono elevare la misura della maggiorazione; essi possono altresì stabilire criteri e modalità per assicurare al lavoratore a tempo parziale, su richiesta del medesimo, il diritto al consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto od in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale.
7. Ferma restando l'indicazione nel contratto di lavoro della distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno, i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, applicati dal datore di lavoro interessato, hanno la facoltà di prevedere clausole elastiche in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, determinando le condizioni e le modalità a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata col lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2.
8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta in favore del lavoratore un preavviso di almeno dieci giorni. Lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 comporta altresì in favore del lavoratore il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, nella misura fissata da contratti collettivi di cui al medesimo comma 7.

9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. Nel patto è fatta espressa menzione della data di stipulazione, della possibilità di denuncia di cui al comma 10, delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto previsto dal comma 11.
10. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al comma 9, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni: a) esigenze di carattere familiare; b) esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico; c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma. La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. I contratti collettivi di cui al comma 7 determinano i criteri e le modalità per l'esercizio della possibilità di denuncia anche nel caso di esigenze di studio o di formazione e possono, altresì, individuare ulteriori ragioni obiettive in forza delle quali possa essere denunciato il patto di cui al comma 9. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.
11. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al comma 9 e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al comma 10 non possono integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
12. A seguito della denuncia di cui al comma 10 viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ai sensi dell'articolo 2, comma 2. Successivamente alla denuncia, nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del presente articolo.
13. L'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie, come pure lo svolgimento del rapporto secondo le modalità di cui al comma 7, sono ammessi esclusivamente quando il contratto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzioni a termine, limitatamente a quelle previste dall'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, applicati dal datore di lavoro interessato, possono prevedere la facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie anche in relazione ad altre ipotesi di assunzione con contratto a termine consentite dalla legislazione vigente.
14. I centri per l'impiego e i soggetti autorizzati all'attività di mediazione fra domanda ed offerta di lavoro, di cui rispettivamente agli articoli 4 e 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono tenuti a dare, ai lavoratori interessati ad offerte di lavoro a tempo parziale, puntuale informazione della disciplina prevista dai commi 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13 preventivamente alla stipulazione del contratto di lavoro. Per i soggetti di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, la mancata fornitura di detta informazione costituisce comportamento valutabile ai fini dell'applicazione della norma di cui al comma 12, lettera b), del medesimo articolo 10.

15. Ferma restando l'applicabilità immediata della disposizione di cui al comma 3, le clausole dei contratti collettivi in materia di lavoro supplementare nei rapporti di lavoro a tempo parziale, vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, continuano a produrre effetti sino alla scadenza prevista e comunque per un periodo non superiore ad un anno.

Art. 4

Principio di non discriminazione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.
2. L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che:
 - a. il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia; infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere a modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;
 - b. il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità. Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.

Art. 5

Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale

1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, redatto su richiesta del lavoratore con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo o, in mancanza di rappresentanza sindacale aziendale

nell'unità produttiva, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.

2. In caso di assunzione di personale a tempo pieno il datore di lavoro è tenuto a riconoscere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site entro 100 km. dall'unità produttiva interessata dalla programmata assunzione, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione, dando priorità a coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A parità di condizioni, il diritto di precedenza nell'assunzione a tempo pieno potrà essere fatto valere prioritariamente dal lavoratore con maggiori carichi familiari; secondariamente si terrà conto della maggiore anzianità di servizio, da calcolarsi comunque senza riproporzionamento in ragione della pregressa ridotta durata della prestazione lavorativa.
3. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Su richiesta del lavoratore interessato, il rifiuto del datore di lavoro dovrà essere adeguatamente motivato. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo alla disposizione di cui al primo periodo del presente comma.
4. I benefici contributivi previsti dall'articolo 7, comma 1, lettera a), del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, possono essere riconosciuti con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale previsto dal citato articolo, da emanarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, anche in misura differenziata in relazione alla durata dell'orario previsto dal contratto di lavoro a tempo parziale, in favore dei datori di lavoro privati imprenditori e non imprenditori e degli enti pubblici economici che provvedano ad effettuare, entro il termine previsto dal decreto medesimo, assunzioni con contratto a tempo indeterminato e parziale ad incremento degli organici esistenti calcolati con riferimento alla media degli occupati nei dodici mesi precedenti la stipula dei predetti contratti.

Art. 6

Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.

2. Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

Art. 7

Applicabilità nel settore agricolo

1. Le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo ai rapporti di lavoro del settore agricolo, anche con riguardo alla possibilità di effettuare lavoro supplementare o di consentire la stipulazione di una clausola elastica di collocazione della prestazione lavorativa nei rapporti a tempo determinato parziale, sono determinate dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

Art. 8

Sanzioni

1. Nel contratto di lavoro a tempo parziale la forma scritta è richiesta a fini di prova. Qualora la scrittura risulti mancante, è ammessa la prova per testimoni nei limiti di cui all'articolo 2725 del codice civile. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su richiesta del lavoratore potrà essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data in cui la mancanza della scrittura sia giudizialmente accertata. Resta fermo il diritto alle retribuzioni dovute per le prestazioni effettivamente rese antecedentemente alla data suddetta.
2. L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, è fatta salva la possibilità di concordare per iscritto un clausola elastica in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni di cui all'articolo 3. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3.

3. In caso di violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza di cui all'articolo 5, comma 2, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio.
4. La mancata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro, di cui all'articolo 2, comma 1, secondo periodo, comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa di lire trentamila per ciascun lavoratore interessato ed ogni giorno di ritardo. I corrispondenti importi sono versati a favore della gestione contro la disoccupazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

Art. 9

Disciplina previdenziale

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.
2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS. Il comma 2 dell'articolo 26 del citato testo unico è sostituito dal seguente: "Il contributo non è dovuto per i lavoratori cui non spettano gli assegni a norma dell'articolo 2.".
3. La retribuzione da valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.
4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Art. 10
**Disciplina del part-time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle
amministrazioni pubbliche**

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le disposizioni del presente decreto si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 2, comma 1, 5, commi 2 e 4, e 8, e comunque fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia ed, in particolare, dall'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, dall'articolo 22 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e dall'articolo 20 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

Art. 11
Abrogazioni

1. Sono abrogati:
 - a. l'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;
 - b. la lettera a) del comma 1 dell'articolo 7 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, limitatamente alle parole: "alla data di entrata in vigore del presente decreto ovvero sulla base di accordi collettivi di gestione di eccedenze di personale che contemplino la trasformazione di contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale", nonché l'articolo 13, comma 7, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Art. 12
Verifica

1. Entro il 31 dicembre 2000 il Ministro del lavoro e della previdenza sociale procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni dettate dal presente decreto legislativo, con particolare riguardo alle previsioni dell'articolo 3, comma 2, in materia di lavoro supplementare e all'esigenza di controllare le ricadute occupazionali delle misure di incentivazione introdotte, anche ai fini dell'eventuale esercizio del potere legislativo delegato di cui all'articolo 1, comma 4, della legge 5 febbraio 1999, n. 25.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 25 febbraio 2000

CIAMPI

D'ALEMA, Presidente del Consiglio dei Ministri

TOIA, Ministro per le politiche comunitarie

SALVI, Ministro del lavoro e della previdenza sociale

DINI, Ministro degli affari esteri

DILIBERTO, Ministro della giustizia

AMATO, Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica

BALBO, Ministro per le pari opportunità

BASSANINI, Ministro per la funzione pubblica

Visto, il Guardasigilli: DILIBERTO

DISEGNO DI LEGGE N. 2049 (firmatario: SMURAGLIA)

COMPARAZIONE DEI TESTI

| | |
|---|---|
| Norme di tutela dei lavori atipici | <i>Norme in materia di rapporti di collaborazione non occasionale</i> |
| TESTO APPROVATO AL SENATO | <i>TESTO APPROVATO COMMISSIONE LAVORO CAMERA</i> |
| ART. 1 | <i>ART. 1</i> |
| <i>(Ambito di applicazione).</i> | <i>(Ambito di applicazione).</i> |
| Ai rapporti di collaborazione, di carattere non occasionale, coordinati con l'attività del committente, svolti senza vincolo di subordinazione, in modo personale e senza impiego di mezzi organizzati e a fronte di un corrispettivo, si applicano le seguenti disposizioni: | <i>Salvo quanto previsto dal comma 1-bis ai rapporti di collaborazione, di carattere non occasionale, coordinati con l'attività del committente, svolti senza vincolo di subordinazione, in modo personale e senza impiego di mezzi organizzati e a fronte di un corrispettivo, si applicano le seguenti disposizioni:</i> |
| a) - gli articoli 1, 5, 8, 14 e 15 della legge 20 maggio 1970, n.300; | <i>a) gli articoli 1, 8, 14 e 15 della legge 20 maggio 1970, n.300;</i> |
| b) la legge 9 dicembre 1977, n. 903, e la legge 10 aprile 1991, n. 125; | <i>b) la legge 9 dicembre 1977, n. 903, e la legge 10 aprile 1991, n. 125; e successive modificazioni ed integrazioni</i> |
| c) le disposizioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro previste dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, nonché dalla direttiva 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1991, in quanto compatibili con le modalità della prestazione lavorativa. | <i>c) le disposizioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro previste dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, in quanto compatibili con le modalità della prestazione lavorativa.</i> |
| | <i>1 bis ferme restando le previsioni di cui all'articolo 2, comma 26 e seguenti, della legge 8 agosto 1995 n. 335, e successive modificazioni, le disposizioni della presente legge non trovano applicazione ai rapporti di collaborazione dei Presidenti, degli amministratori unici, degli amministratori delegati, dei componenti del Consiglio di Amministrazione di società, dei componenti del collegio sindacale e revisori ufficiali dei conti nonché degli amministratori di condominio</i> |

| | |
|---|---|
| 2. L'eventuale ulteriore individuazione e definizione delle modalità di espletamento delle prestazioni di cui al comma 1 è demandata ai contratti o accordi collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. | 2. L'eventuale ulteriore specificazione delle modalità di espletamento delle prestazioni di cui al comma 1 è demandata ai contratti o accordi collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. |
| 3. Per i rapporti di cui al comma 1, non può essere imposto o comunque previsto alcun tipo di orario di lavoro, salvo i casi in cui la specificità della prestazione richieda l'indicazione di una determinata fascia oraria. In caso di particolari esigenze del committente può essere concordata la fissazione di un termine per l'esecuzione di una parte specifica della prestazione pattuita. | 3. Soppresso |
| 4. I contratti o accordi collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere l'estensione, in tutto o in parte, delle disposizioni della presente legge anche a rapporti di durata inferiore a quella minima prevista dall'articolo 3, comma 1, lettera e), che non abbiano carattere di mera occasionalità. | 4. Soppresso |
| ART. 2, | ART. 2, |
| <i>(Diritti di informazione e formazione).</i> | <i>(Diritti di informazione e formazione).</i> |
| 1. Il prestatore di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, ha diritto di ricevere le informazioni previste nei contratti collettivi di lavoro a favore dei lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, nonché le informazioni relative alla tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni. | <i>1. Il prestatore di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, ha diritto di ricevere le informazioni relative alla tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro in riferimento all'ambiente ed agli strumenti connessi alla realizzazione del programma.</i> |
| Il committente, imprenditore pubblico o privato, è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire a tutti i lavoratori, quale ne sia la natura del rapporto di lavoro, pari condizioni nell'accesso all'informazione attinente all'attività lavorativa. | <i>Il prestatore di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, è tenuto a fornire le informazioni che consentano al committente, un adeguato controllo sulla realizzazione delle attività lavorative concordate, secondo i criteri e modalità stabiliti dai contratti o accordi collettivi di cui all'articolo 1, comma 2.</i> |
| Per il finanziamento di iniziative di formazione professionale e di formazione in materia di | <i>I contratti o accordi collettivi di cui all'articolo 1, comma 2, possono prevedere un contributo a</i> |

| | |
|--|---|
| <p>salute e di sicurezza sul lavoro, i contratti o accordi collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere un contributo a carico dei committenti in percentuale al compenso corrisposto ai lavoratori di cui all'articolo 1. I contributi affluiranno, con apposita evidenza contabile, nel Fondo che verrà definito con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, nell'ambito del complessivo riordino della formazione, dell'aggiornamento e della riqualificazione professionale.</p> | <p><i>carico dei committenti in percentuale al corrispettivo corrisposto ai lavoratori di cui all'articolo 1, comma 1, per il finanziamento di interventi a favore dei predetti lavoratori tesi, in particolare, a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione e a prevedere specifiche misure di carattere previdenziale ovvero di sostegno al reddito; i contributi affluiscono, in uno specifico Fondo, da istituirsi su iniziativa delle parti stipulanti i contratti o accordi collettivi nazionali, che ne disciplinano criteri e modalità di funzionamento. La vigilanza sul predetto Fondo è esercitata dal Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale</i></p> |
| <p>Con apposito provvedimento, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo potrà prevedere agevolazioni fiscali per le attività formative svolte dai committenti e documentate. Agli oneri relativi, nel limite massimo di lire 5 miliardi annue e a partire dal 1999, si fa fronte con le risorse disponibili del Fondo di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.</p> | <p><i>Il Governo, con apposito regolamento, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disciplina la concessione di specifiche agevolazioni fiscali per le attività formative svolte dai committenti e documentate, ai sensi di quanto previsto dal comma 3. Agli oneri relativi, nel limite massimo di lire 5 miliardi annue e a partire dal 2001, si fa fronte con le risorse disponibili del Fondo di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.</i></p> |
| <p>ART. 3.</p> | <p><i>ART. 3.</i></p> |
| <p><i>(Contenuto dei contratti).</i></p> | <p><i>(Contenuto dei contratti).</i></p> |
| <p>I. I contratti di cui all'articolo 1, comma 1, devono essere stipulati in forma scritta e devono indicare:</p> | <p><i>I. I contratti relativi ai rapporti di cui all'articolo 1, comma 1, devono essere stipulati in forma scritta e devono indicare:</i></p> |
| <p>a) oggetto della prestazione;</p> | <p><i>a) oggetto della prestazione;</i></p> |
| <p>b) l'entità del corrispettivo, che in ogni caso deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro, e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva del settore o della categoria affine, ovvero, in mancanza, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo;</p> | <p><i>b) l'entità del corrispettivo, che deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità dell'attività lavorativa concordata nel rispetto dei minimi previsti dai contratti o accordi collettivi di cui all'articolo 1, comma 2, ovvero, in mancanza, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo;</i></p> |
| <p>c) i tempi di pagamento del corrispettivo e la disciplina dei rimborsi spese;</p> | <p><i>c) i tempi di pagamento del corrispettivo e la disciplina dei rimborsi spese;</i></p> |
| <p>d) l'eventuale facoltà del prestatore di lavoro,</p> | <p><i>d) l'eventuale facoltà del prestatore di lavoro,</i></p> |

| | |
|--|--|
| <p>previa accettazione del committente, di farsi sostituire temporaneamente da persona resa nota al committente stesso o di lavorare in coppia, dando luogo, in entrambi i casi, ad un unico rapporto con responsabilità solidale di ciascuno dei prestatori per l'esecuzione dell'intera opera o servizio;</p> | <p><i>previa accettazione del committente, di farsi sostituire temporaneamente da persona resa nota al committente stesso o di lavorare in coppia, dando luogo, in entrambi i casi, ad un unico rapporto con responsabilità solidale di ciascuno dei prestatori per l'esecuzione dell'intera opera o servizio;</i></p> |
| <p>e) la durata del contratto, che in ogni caso non può essere inferiore a tre mesi, salvo che per i rapporti destinati per loro particolare natura a concludersi in un periodo di tempo inferiore;</p> | <p><i>e) la durata del rapporto</i></p> |
| <p>f) l'indicazione dei motivi che possono giustificare la cessazione anticipata del rapporto, ove non ancora individuati dalla contrattazione collettiva nazionale;</p> | <p><i>f) soppresso</i></p> |
| <p>g) il rinvio ai contratti o accordi collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per la definizione di modalità, forme e termini di legittima sospensione del rapporto, in caso di malattia o infortunio, nonché l'eventuale previsione di penalità di natura amministrativa e civile nel caso di recesso ad opera di una delle parti, senza giustificate ragioni, prima del termine convenuto o successivamente prorogato.</p> | <p><i>g) il rinvio ai contratti o accordi collettivi di cui all'articolo 1, comma 2, per la definizione di condizioni, modalità, forme e termini di legittima sospensione del rapporto in caso di maternità, malattia o infortunio.</i></p> |
| <p>ART. 4.</p> | <p>ART. 4.</p> |
| <p><i>(Cessazione del rapporto).</i></p> | <p><i>(Cessazione del rapporto).</i></p> |
| <p>1 contratti o accordi collettivi nazionali stipulati dalle rappresentanze dei datori di lavoro e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono prevalere, in relazione alla cessazione dei rapporti di cui all'articolo 1:</p> | <p><i>1. I contratti o accordi collettivi nazionali di cui all'articolo 1, comma 2, possono prevedere il diritto del prestatore di lavoro ad una indennità di cessazione del rapporto</i></p> |
| <p>a) il diritto del prestatore di lavoro ad una indennità di fine rapporto;</p> | <p><i>Soppresso</i></p> |
| <p>b) il diritto di preferenza del prestatore di lavoro, rispetto ad altri aspiranti, nei casi in cui il committente intenda procedere alla stipulazione di un contratto di tipo analogo e per lo stesso tipo di prestazione, qualora lo stesso prestatore di lavoro non abbia subito fondate contestazioni circa la prestazione effettuata e non sia stata anticipata, per ragioni giustificate ed obiettive, la cessazione del</p> | <p><i>Soppresso</i></p> |

| | |
|---|---|
| rapporto di lavoro rispetto alla sua durata contrattualmente prevista. | |
| | <i>1 bis . I contratti o accordi collettivi di cui all'articolo 1, comma 2, stabiliscono la tipologia dei comportamenti che possono determinare la cessazione anticipata del rapporto di lavoro</i> |
| ART. 5. | ART. 5. |
| <i>(Regime fiscale).</i> | <i>(Regime fiscale).</i> |
| 1. Il regime fiscale applicabile ai rapporti di cui all'articolo 1 è quello previsto dalla lettera a) del comma 2 dell'articolo 49 del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917. | <i>Soppresso</i> |
| ART. 6. | ART. 6. |
| <i>(Previdenza).</i> | <i>(Previdenza).</i> |
| Tutti coloro che svolgono le prestazioni di cui all'articolo 1 sono iscritti alla gestione speciale di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e all'articolo 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, anche per quanto riguarda la tutela relativa alla maternità, definita nei termini di cui al decreto ministeriale 27 maggio 1998, pubblicato nella <i>Gazzetta Ufficiale</i> n. 171 del 24 luglio 1998. Alla stessa gestione, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono iscritti gli incaricati alla vendita a domicilio, di cui all'articolo 36 della legge 11 giugno 1971, n. 426, soltanto qualora il reddito annuo derivante da tale attività sia superiore all'importo, nel medesimo anno, dell'assegno sociale di cui all'articolo 3, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335. Ai fini della copertura dell'onere derivante dal precedente periodo, il Ministro delle finanze, con propri decreti, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede, almeno ogni due anni, alla variazione delle aliquote e delle tariffe di cui all'articolo 2, commi 151, 152 e 153, della legge 23 dicembre 1996, n. 662. | <i>1. Tutti coloro che svolgono le prestazioni di cui all'articolo 1 sono iscritti alla gestione speciale di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e all'articolo 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, anche per quanto riguarda la tutela relativa alla maternità, definita nei termini di cui al decreto ministeriale 27 maggio 1998, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 171 del 24 luglio 1998. Alla stessa gestione, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono iscritti gli incaricati alla vendita a domicilio, di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 Marzo 1998, n* 114 qualora il reddito annuo derivante da tale attività sia superiore all'importo nel medesimo anno, dell'assegno sociale di cui all'articolo 3, comma 6 della legge 8 agosto 1995, n. 335. Nel caso in cui il reddito annuo derivante dalla medesima attività risulti inferiore, per lo stesso periodo di imposta, all'importo considerato, l'iscrizione alla gestione è di natura facoltativa. Ai fini della copertura dell'onere derivante dal precedente periodo, il Ministro delle finanze, con propri decreti, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede, almeno ogni due anni, alla variazione delle aliquote e delle tariffe di cui</i> |

| | |
|---|--|
| | <i>all'articolo 2, commi 151, 152 e 153, della legge 23 dicembre 1996, n. 662.</i> |
| ART. 7. | ART. 7. |
| <i>(Ricongiunzione di periodi contributivi tutela in caso di malattia ed infortunio).</i> | <i>(Ricongiunzione di periodi contributivi tutela in caso di malattia)</i> |
| Il Governo è delegato ad emanare, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi volti ad assicurare, per coloro che svolgono le prestazioni lavorative di cui all'articolo 1, la ricongiunzione di tutti i periodi contributivi e un'adeguata copertura, nei casi di legittima sospensione del rapporto, per i trattamenti per malattia ed infortunio. | <i>Il Governo è delegato ad emanare, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi volti ad assicurare, per coloro che svolgono le prestazioni lavorative di cui all'articolo 1, la ricongiunzione di tutti i periodi contributivi e un'adeguata copertura, nei casi di legittima sospensione del rapporto, per i trattamenti per malattia.</i> |
| 2. 1 decreti legislativi di cui al comma 1 sono emanati secondo i seguenti criteri e principi direttivi: | <i>2. 1 decreti legislativi di cui al comma 1 sono emanati secondo i seguenti criteri e principi direttivi:</i> |
| a) attuare gradualmente, nell'ambito di un processo di omogeneizzazione dei diversi regimi previdenziali, la possibilità di ricongiunzione di posizioni assicurative razionate o realizzate con enti differenti secondo le modalità previste dall'attuale disciplina per i soggetti iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria (AGO); | <i>a) attuare gradualmente, nell'ambito di un processo di omogeneizzazione dei diversi regimi previdenziali, la possibilità di ricongiunzione di posizioni assicurative razionate o realizzate con enti differenti secondo le modalità previste dall'attuale disciplina per i soggetti iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria (AGO);</i> |
| b) nel disciplinare l'estensione della tutela in caso di malattia ed infortunio, utilizzare come parametro di riferimento quanto stabilito in materia per il lavoro dipendente. | <i>b) nel disciplinare l'estensione della tutela in caso di malattia, utilizzare come parametro di riferimento quanto stabilito in materia per il lavoro dipendente.</i> |
| 3. Agli oneri derivanti dall'attuazione dei commi 1 e 2, si provvede mediante corrispondente adeguamento del contributo alla gestione speciale di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n.335, come modificato dall'articolo 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, determinato con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con quello del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. | <i>3. Agli oneri derivanti dall'attuazione dei commi 1 e 2, si provvede mediante corrispondente adeguamento del contributo alla gestione speciale di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n.335, come modificato dall'articolo 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, determinato con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con quello del tesoro, del bilancio e della programmazione economica.</i> |
| ART. 8. | ART. 8. |
| <i>(Comitato amministratore del Fondo).</i> | <i>(Comitato amministratore del Fondo).</i> |

| | |
|---|-------------------------|
| <p>I. Per la gestione speciale di cui all'articolo 6, è costituito un Fondo gestito da un comitato amministratore, composto di tredici membri, di cui due designati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, cinque designati dalle associazioni datoriali e del lavoro autonomo in rappresentanza dell'industria, della piccola impresa, artigianato, commercio, agricoltura e sei eletti dagli iscritti al Fondo. Il comitato amministratore opera avvalendosi delle strutture e di personale dell'INPS. I componenti del comitato amministratore durano in carica quattro anni.</p> | <p><i>Soppresso</i></p> |
| <p>2. Il presidente del comitato amministratore è eletto tra i componenti eletti dagli iscritti al Fondo.</p> | |
| <p>3. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale emana il regolamento attuativo del presente articolo e provvede quindi alla convocazione delle elezioni, informando tempestivamente gli iscritti della scadenza elettorale e del relativo regolamento elettorale, nonché istituendo i seggi presso le sedi INPS.</p> | |
| <p>4. Ai componenti del comitato amministratore è corrisposto un gettone di presenza nei limiti finanziari complessivi annui di cui al comma 5.</p> | |
| <p>5. All'onere derivante dall'applicazione del presente articolo, valutato in lire 50 milioni per ciascuno degli anni 1999 e 2000 e a regime, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1999-2001, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente " Fondo speciale " dello stato di previsione del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e della previdenza sociale.</p> | |
| <p>Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.</p> | |

| | |
|--|--|
| A RT. 9. | A RT. 9. |
| <i>(Diritti sindacali).</i> | <i>(Diritti sindacali).</i> |
| 1. Competono ai prestatori di lavoro di cui all'articolo 1: | <i>1. Competono ai prestatori di lavoro di cui all'articolo 1:</i> |
| a) il diritto di organizzarsi in associazioni di categoria o di settore o di ramo di attività; | <i>a) il diritto di organizzarsi in associazioni di categoria o di settore o di ramo di attività;</i> |
| b) il diritto di aderire ad organizzazioni sindacali di settore o di categoria, nonché ogni altro diritto sindacale compatibile con la particolare struttura del rapporto; | <i>b) il diritto di aderire ad organizzazioni sindacali di settore o di categoria, nonché ogni altro diritto sindacale compatibile con la particolare struttura del rapporto;</i> |
| c) il diritto di aderire ad organizzazioni o associazioni anche intercategoriale, conferendo ad esse specifici poteri di rappresentanza; | <i>c) il diritto di aderire ad organizzazioni o associazioni anche intercategoriale, conferendo ad esse specifici poteri di rappresentanza;</i> |
| d) il diritto di partecipare alle assemblee indette dalle rappresentanze sindacali aziendali, all'interno delle unità produttive delle aziende. | <i>d) il diritto di partecipare alle assemblee indette dalle rappresentanze sindacali aziendali, all'interno delle unità produttive delle aziende. Nei casi e secondo modalità concordate dalle parti</i> |
| 2. Ulteriori forme di rappresentanza e di esercizio delle attività sindacali potranno essere individuate in sede di contrattazione collettiva nazionale. | <i>Soppresso</i> |
| ART. 10, | ART. 10, |
| <i>(Sanzioni).</i> | <i>(Sanzioni).</i> |
| 1. Il controllo sull'osservanza delle norme della presente legge compete al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che lo esercita attraverso l'organo competente per territorio. L'inosservanza delle disposizioni di cui all'articolo 3 comporta soltanto una sanzione pecuniaria di importo non inferiore, nel minimo, alla totalità dei compensi dovuti fino al momento dell'accertamento e, nel massimo, al doppio di tale importo, fermo comunque restando il limite massimo di cui all'articolo 10 della legge 24 novembre 1981, n. 689. L'organo competente ad emanare l'ordinanza di ingiunzione di cui all'articolo 18 della citata legge n. 689 del 1981 è la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. | 1. Il controllo sull'osservanza delle norme della presente legge compete al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che lo esercita attraverso l'organo competente per territorio. L'inosservanza delle disposizioni di cui all'articolo 3 comporta soltanto una sanzione pecuniaria di importo non inferiore, nel minimo, alla totalità dei compensi dovuti fino al momento dell'accertamento e, nel massimo, al doppio di tale importo, fermo comunque restando il limite massimo di cui all'articolo 10 della legge 24 novembre 1981, n. 689. L'organo competente ad emanare l'ordinanza di ingiunzione di cui all'articolo 18 della citata legge n. 689 del 1981 è la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. |
| ART. 11 | ART. 11 |
| <i>(Conversione del rapporto).</i> | <i>(Conversione del rapporto).</i> |

| | |
|--|--|
| <p>I. Qualora venga accertato dagli organi competenti con provvedimento esecutivo che il rapporto costituito ai sensi dell'articolo 1 è in realtà di lavoro subordinato, esso si converte automaticamente in rapporto a tempo indeterminato, con tutti gli effetti conseguenti. Si applica, inoltre, la sanzione prevista dall'articolo 10.</p> | <p>I. Qualora venga accertato dall'Autorità Giudiziaria che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 1 configuri o sia venuto a configurare in realtà un rapporto di lavoro subordinato, esso si converte in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con tutti gli effetti conseguenti, ovvero a tempo determinato qualora il committente fornisca prova, ai sensi dell'articolo 3 della legge 18 Aprile 1962, n. 230, che avrebbe potuto far ricorso a tale tipologia contrattuale al momento della stipulazione del contratto di cui all'articolo 3. In ogni caso trova applicazione la sanzione prevista dall'articolo 10.</p> |
| <p>2. Le organizzazioni non lucrative di utilità sociale, che abbiano provveduto, alla data di entrata in vigore della presente legge, alla trasformazione dei rapporti di lavoro di cui al comma 1, sono esonerate dal pagamento dei contributi e degli oneri accessori derivanti da accertamenti effettuati dall'Istituto nazionale della previdenza sociale successivamente a tale trasformazione e conseguenti al mancato riconoscimento, da parte del predetto Istituto, dell'appartenenza dei rapporti di lavoro alla tipologia di cui alla presente legge. Gli eventuali procedimenti amministrativi ed i giudizi ancora pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge sono dichiarati estinti, con integrale compensazione delle spese. Alle minori entrate derivanti dal presente comma, quantificate in lire 35 miliardi per il 1999, si fa fronte mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1999-2001, nell'unità previsionale di base di parte corrente " Fondo speciale " dello stato di previsione del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica per il 1999, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo alla Presidenza del Consiglio dei ministri.</p> | <p>2. Le organizzazioni non lucrative di utilità sociale, che abbiano provveduto, alla data di entrata in vigore della presente legge, alla trasformazione dei rapporti di lavoro di cui al comma 1, sono esonerate dal pagamento dei contributi e degli oneri accessori derivanti da accertamenti effettuati dall'Istituto nazionale della previdenza sociale successivamente a tale trasformazione e conseguenti al mancato riconoscimento, da parte del predetto Istituto, dell'appartenenza dei rapporti di lavoro alla tipologia di cui alla presente legge. Gli eventuali procedimenti amministrativi ed i giudizi ancora pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge sono dichiarati estinti, con integrale compensazione delle spese. Alle minori entrate derivanti dal presente comma, quantificate in lire 35 miliardi per il 1999, si fa fronte mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1999-2001, nell'unità previsionale di base di parte corrente " Fondo speciale " dello stato di previsione del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica per il 1999, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo alla Presidenza del Consiglio dei ministri.</p> |
| <p>3. E' fatto divieto al committente di trasformare contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in essere presso unità produttive del medesimo, in contratti di cui all'articolo 1, qualora non ricorrano documentate esigenze di ristrutturazione aziendale.</p> | <p>Soppresso</p> |
| <p>ART. 12.</p> | <p>ART. 12.</p> |

| | |
|--|--|
| <i>(Conversione volontaria del rapporto).</i> | <i>(Conversione volontaria del rapporto).</i> |
| Qualora il committente, che ha in atto rapporti qualificati formalmente come appartenenti alla tipologia di cui alla presente legge, decida, previo consenso del lavoratore, di farli rientrare nello schema di cui all'articolo 2094 del codice civile, il rapporto godrà dei benefici, sgravi o incentivi eventualmente riservati alle nuove assunzioni. | Qualora il committente, che ha in atto rapporti qualificati formalmente come appartenenti alla tipologia di cui alla presente legge, decida, previo consenso del lavoratore, di farli rientrare nello schema di cui all'articolo 2094 del codice civile, il rapporto godrà dei benefici, sgravi o incentivi eventualmente riservati alle nuove assunzioni. |
| ART. 13. | ART. 13. |
| <i>(Competenza per le controversie).</i> | <i>(Competenza per le controversie).</i> |
| Le controversie relative ai contratti di cui all'articolo 1 rientrano nella competenza funzionale del pretore del lavoro; per il procedimento, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile. | 1. Le controversie relative ai contratti di cui all'articolo 1 rientrano nella competenza funzionale del giudice del lavoro; per il procedimento, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile. |
| ART. 14. | ART. 14. |
| <i>(Coordinamento con la normativa comunitaria).</i> | <i>(Coordinamento con la normativa comunitaria).</i> |
| 1. Il Governo è delegato ad emanare, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, norme di coordinamento, per quanto riguarda i prestatori di lavoro di cui all'articolo 1 della presente legge, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, in attuazione della direttiva comunitaria 91/533 CEE, recante obblighi di informazione sulle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro, per le parti compatibili con la struttura dei rapporti di cui al predetto articolo. | 1. Il Governo è delegato ad emanare, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, norme di coordinamento, per quanto riguarda i prestatori di lavoro di cui all'articolo 1 della presente legge, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, in attuazione della direttiva comunitaria 91/533 CEE, recante obblighi di informazione sulle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro, per le parti compatibili con la struttura dei rapporti di cui al predetto articolo. |
| 2. Il Governo è altresì delegato ad emanare un decreto legislativo, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, che adegui alle particolari caratteristiche dei lavoratori di cui all'articolo 1 i sistemi di formazione previsti dalle leggi vigenti, nell'ambito degli stanziamenti previsti dalle singole norme e senza oneri aggiuntivi per il bilancio dello Stato. | 2. Il Governo è altresì delegato ad emanare un decreto legislativo, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, che adegui alle particolari caratteristiche dei lavoratori di cui all'articolo 1 i sistemi di formazione previsti dalle leggi vigenti, nell'ambito degli stanziamenti previsti dalle singole norme e senza oneri aggiuntivi per il bilancio dello Stato. |
| 3. Gli schemi dei decreti legislativi sono sottoposti alle Commissioni parlamentari competenti, che esprimono il parere entro trenta giorni. Trascorso detto termine, il decreto o i | 3. Gli schemi dei decreti legislativi sono sottoposti alle Commissioni parlamentari competenti, che esprimono il parere entro trenta giorni. Trascorso detto termine, il decreto o i |

| | |
|--|--|
| decreti potranno comunque essere emanati | decreti potranno comunque essere emanati. |
| 4. Criteri fondamentali per la delega sono i seguenti: pieno rispetto della normativa vigente, interna e comunitaria; considerazione della peculiarità dei rapporti in questione, con l'obiettivo di ottenere il maggior risultato per la tutela della salute, per il riconoscimento dei diritti di informazione, per la formazione permanente e continua, senza aggravii per le imprese. In particolare, all'interno del sistema formativo devono individuarsi modalità tali da consentire la migliore qualificazione professionale dei lavoratori di cui all'articolo 1. | 4. Criteri fondamentali per la delega sono i seguenti: pieno rispetto della normativa vigente, interna e comunitaria; considerazione della peculiarità dei rapporti in questione, con l'obiettivo di ottenere il maggior risultato per la tutela della salute, per il riconoscimento dei diritti di informazione, per la formazione permanente e continua, senza aggravii per le imprese. In particolare, all'interno del sistema formativo devono individuarsi modalità tali da consentire la migliore qualificazione professionale dei lavoratori di cui all'articolo 1. |
| ART. 15. | ART. 15. |
| <i>(Privilegi).</i> | <i>(Privilegi).</i> |
| All'articolo 2751-bis, primo comma, del codice civile, dopo il numero 5-bis, è aggiunto il seguente: " 5-ter) i compensi dovuti ai prestatori di attività lavorative con carattere di continuità, non riconducibili alla tipologia del rapporto di lavoro subordinato ". | All'articolo 2751-bis, primo comma, del codice civile, dopo il numero 5-bis, è aggiunto il seguente: " 5-ter) i compensi dovuti ai prestatori di attività lavorative con carattere di continuità, non riconducibili alla tipologia del rapporto di lavoro subordinato ". |
| ART. 16. | ART. 16. |
| <i>(Verifica dell'efficacia della legge).</i> | <i>(Verifica dell'efficacia della legge).</i> |
| Trascorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale riferisce, entro novanta giorni, alle competenti Commissioni parlamentari del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati sull'attuazione della legge stessa, sulla sua concreta efficacia e sugli effetti prodotti, sulla base dei dati e delle informazioni preventivamente acquisiti dagli organi di vigilanza. | Trascorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale riferisce, entro novanta giorni, alle competenti Commissioni parlamentari del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati sull'attuazione della legge stessa, sulla sua concreta efficacia e sugli effetti prodotti, sulla base dei dati e delle informazioni preventivamente acquisiti dagli organi di vigilanza. |
| ART. 17. | ART. 17. |
| <i>(Certificazione dei rapporti).</i> | <i>(Certificazione dei rapporti).</i> |
| I. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di Qualificazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, il Governo è delegato ad emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disposizioni in materia di certificazione volontaria del relativo contratto stipulato tra le parti, ispirate ai seguenti principi e criteri direttivi: | Soppresso |

| | |
|--|--|
| <p>a) individuazione dell'organo preposto alla certificazione nell'organismo bilaterale di settore istituito dai contratti o accordi collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero, in caso di sua mancata costituzione, nella Direzione provinciale del lavoro, con previsione della presenza paritetica delle predette organizzazioni sindacali;</p> | |
| <p>b) definizione delle modalità di organizzazione delle sedi di certificazione e di tenuta della relativa documentazione;</p> | |
| <p>e) indicazione del contenuto della certificazione, da riferire alla descrizione dei dati di fatto risultanti dal contratto scritto di cui all'articolo 3 e dalle dichiarazioni dei contraenti anche in relazione alle tipologie contrattuali ed alle modalità di svolgimento della prestazione, in rapporto a quanto eventualmente definito dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 1, comma 2;</p> | |
| <p>d) in caso di controversia sulla effettiva corrispondenza delle mansioni in concreto svolte e delle modalità effettive della prestazione rispetto a quanto risultante dalla documentazione, ovvero sulla qualificazione del contratto, valutazione da parte dell'autorità giudiziaria competente anche del comportamento tenuto dalle parti in sede di certificazione;</p> | |
| <p>e) verifica dell'attuazione delle disposizioni, dopo dodici mesi dalla data della loro entrata in vigore, da parte del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali di cui alla lettera a).</p> | |
| <p>2. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 1 sono trasmessi alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica almeno quaranta giorni prima della scadenza prevista per l'esercizio della delega; le Commissioni parlamentari competenti per materia si esprimono entro trenta giorni dalla data di trasmissione. Qualora il termine previsto per il parere delle Commissioni scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine previsto al comma 1 per l'esercizio della delega o successivamente, quest'ultimo è prorogato di</p> | |

| | |
|--|--|
| sessanta giorni. | |
| 3. Entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore delle disposizioni di cui al comma 1, il Governo può emanare, anche in base alla verifica effettuata ai sensi del comma 1, lettera e), eventuali disposizioni modificative e correttive con le medesime modalità di cui al comma 2. | |

Memoria di CGIL – CISL – UIL e NIdiL – ALAI – CPO per la Commissione Lavoro della Camera in occasione dell’audizione sulla legge sui lavori “atipici”

PREMESSA

Il ricorso a rapporti di lavoro diversi dal contratto di lavoro subordinato si è esteso in forma massiccia negli ultimi anni. La modalità più frequente è quella della collaborazione coordinata e continuativa. Una regolamentazione appare dunque necessaria:

- per creare una cornice di diritti in cui collocare i contratti di questo tipo, nella loro “fisiologia”, stante la loro caratteristica di essere contratti eminentemente di tipo individuale;
- per porre un argine alle tentazioni di piegare queste forme di rapporto a esigenze di pura precarizzazione facendone lo strumento per abbassare i livelli di tutela del lavoro dipendente.

La contrattazione collettiva deve assumere un ruolo fondamentale:

- per inquadrare gli aspetti generali di questi rapporti;
- per dare peso collettivo al rapporto individuale;
- per gettare le basi per lo sviluppo di forme associative di tipo sindacale.

Se ne deve prevedere una funzione di regolazione per gli stessi aspetti che sono normalmente oggetto di tutela sindacale nel lavoro dipendente, senza snaturare le caratteristiche di autonomia di questi rapporti di lavoro.

La legge deve a sua volta:

- assicurare una funzione di supporto e di promozione della contrattazione;
- stabilire un equilibrio accettabile tra tutela universale e raccordo con la contrattazione collettiva;
- deve inoltre evitare di schiacciare troppo queste forme verso il lavoro dipendente perché ne deriverebbero due inconvenienti:
 1. si aprirebbe la strada a un uso eccessivo di queste forme in sostituzione del lavoro dipendente vero e proprio;
 2. si perderebbe la possibilità di valorizzarne le specificità in positivo.

Il rischio di restare in un'area dai confini incerti è in qualche misura inevitabile e non si può ritenere che basti la legge a scongiurarlo. E' bene però che la legge eviti di alimentare questo rischio rompendo l'equilibrio in uno dei due sensi.

PROPOSTE DI EMENDAMENTI

1. Definizione (art. 1):

per i motivi esposti fin qui, la definizione rappresenta uno degli aspetti più delicati del provvedimento di legge. Non a caso l'art. 1, che la contiene, è stato uno dei più dibattuti. Rispetto alla formulazione stabilita dal testo di legge, già notevolmente mediata (e tutto sommato equilibrata) appaiono auspicabili due correttivi: uno relativamente al modo di svolgimento della prestazione che, ancorché senza vincolo di subordinazione e in modo personale, è caratterizzato da "autonomia"; l'altro relativamente al non impiego di mezzi organizzati, per i quali ultimi sembra opportuno specificare che si tratta di mezzi "d'impresa". Il testo del comma 1, pertanto, dopo "...personale" reciterebbe:

"e in autonomia, senza impiego di mezzi organizzati di impresa e a fronte di un corrispettivo..." proseguendo poi identico.

2. Durata (articoli 1, comma 4 e 3, comma 1, lett. e):

appare preferibile contemplare in questa normativa, come rapporti non di mera occasionalità (sottratti a regolamentazione, salvo indicazione esplicita dei contratti collettivi), anche il caso dei rapporti superiori a due mesi (anziché tre), da considerare nell'arco dell'anno (quanto meno se con il medesimo committente) e non solo una tantum.

3. Contratti: contingenti:

la contrattazione collettiva dovrebbe avere quanto meno la facoltà di stabilire le modalità (quote/contingenti) del ricorso a queste forme di rapporto di lavoro, in relazione eventualmente all'insieme dei rapporti di lavoro "atipici" attivati da un medesimo datore di lavoro, da commisurare alle caratteristiche del processo produttivo (di beni o servizi). Una tale previsione potrebbe essere aggiunta al 2° comma dell'articolo 1.

4. Contratti: oggetto e finalità (articolo 3, comma 1, lett. a):

il contratto deve specificare, oltre all'oggetto, le finalità (per consentire una verifica che aiuti a scongiurare i possibili abusi).

5. Contratti: corrispettivi (articolo 3, comma 1, lett. b e c):

appare più congruo un riferimento, anziché ai minimi previsti dalla contrattazione collettiva (da intendersi come minimi retributivi) al costo del lavoro minimo (da intendersi come diretto e indiretto). Occorre inoltre che i contratti prevedano penalità per ritardata corresponsione).

6. Diritti sindacali (articolo 9):

pur considerando la particolarità della prestazione appare non incongruo aggiungere tra i diritti riconosciuti quello “di sciopero” di cui i contratti potranno regolamentare sia le condizioni (codici) sia gli effetti (ai fini di un eventuale mancato rispetto dei tempi di ultimazione della prestazione).

7. Decreto per il regolamento di costituzione del comitato di gestione del Fondo (art. 8):

si deve prevedere una consultazione delle parti sociali preliminare alla emanazione del decreto.

8. Comunicazioni:

il datore di lavoro deve essere tenuto a comunicare ai servizi all’impiego i dati relativi ai contratti stipulati, in raccordo con quanto previsto per la riforma del collocamento.

9. Verifica della legge (articolo 16):

per il ruolo eminente assegnato alla contrattazione è certamente da prevedere una consultazione delle parti sociali in sede di verifica dell’andamento della legge.

Contratto collettivo nazionale quadro per la disciplina del rapporto di lavoro del personale assunto con contratto di fornitura di lavoro temporaneo nella Pubblica Amministrazione

A seguito del parere favorevole espresso dall'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore in data 20 luglio 2000 sul testo dell'accordo relativo al Contratto collettivo nazionale quadro per la disciplina del rapporto di lavoro del personale assunto con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, nonché della certificazione della Corte dei conti in data 3 agosto 2000, il giorno 9 agosto 2000, alle ore 11.00, le parti sottoscrivono l'allegato Contratto collettivo nazionale quadro, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 36, comma 7, del decreto legislativo n. 29/1993 e della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Per l'ARAN, nella persona del prof. Mario Ricciardi, per delega del Presidente, prof. Carlo Dell'Aringa

Per i rappresentanti delle seguenti Confederazioni sindacali:

CGIL
CISL
UIL
CONFSAL
CIDA
CISAL
CONFEDIR
COSMED

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE ASSUNTO CON CONTRATTO DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO

ART.1

1. Nel rispetto dei divieti posti dalla vigente disciplina legislativa, le pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del D.Lgs.n.29/1993, e successive modificazioni ed integrazioni, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità di reclutamento ordinario previste dallo stesso D.Lgs.n.29/1993, possono stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

2. Il ricorso al lavoro temporaneo deve essere improntato all'esigenza di contemperare l'efficienza operativa e l'economicità di gestione. In nessun caso il ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo potrà essere utilizzato per sopperire stabilmente e continuativamente a carenze organiche.

ART.2

1. La contrattazione di comparto e quella relativa alle Aziende ed Enti di cui all'art.73, comma 5, del D.Lgs.n.29/1993, fermo restando le ipotesi legali di cui all'art.1, comma 2, lett. b) e c) della legge n.196/1997, come modificata ed integrata dalla legge n.488/1999, possono specificare le ipotesi di ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo di cui all'art.1 del presente contratto e prevedere casi di esclusione ulteriori rispetto a quelli previsti dall'art.1, comma 4, della stessa legge.

ART.3

1. I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo contemporaneamente impiegati presso ogni amministrazione, secondo la disciplina del presente contratto, non possono superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso la stessa amministrazione, arrotondato, in caso di frazioni, all'unità superiore.

ART.4

1. I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o a progetti di produttività presso l'amministrazione, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti economici accessori, secondo le previsioni dei contratti collettivi dei diversi comparti.

2. La contrattazione collettiva decentrata integrativa, in relazione alle caratteristiche organizzative delle amministrazioni, determina specifiche condizioni, criteri e modalità per la corresponsione di tali trattamenti accessori.

ART.5

1. Le amministrazioni provvedono alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione della delegazione sindacale abilitata alla contrattazione decentrata integrativa sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art.7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n.196.

2. La contrattazione di comparto e quella relativa alle Aziende ed Enti di cui all'art.73, comma 5, del D.Lgs.n.29/1993, possono stabilire forme diverse di partecipazione sindacale, ai sensi dell'art.10 del citato D.Lgs.n.29/1993, fermo restando l'esigenza di garantire alle amministrazioni la possibilità di un tempestivo ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo per il soddisfacimento delle proprie esigenze organizzative.

3. Alla fine di ciascun anno le amministrazioni forniscono alla delegazione sindacale di cui al comma 1, tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dall'art. 3.

ART.6

1. I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo hanno diritto a partecipare, presso l'amministrazione utilizzatrice, alle assemblee, indette dai soggetti sindacali di cui all'art.10 dell'accordo collettivo quadro in materia di aspettative e permessi sindacali del 7.8.1998, che riguardino la generalità dei dipendenti.

2. Ai fini di quanto previsto dal comma 1, i lavoratori utilizzano le ore previste dallo specifico contratto collettivo delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo.

ART.7

1. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni forniscono informazioni all'ARAN, sull'andamento a consuntivo, nell'anno precedente, del numero, dei motivi, della durata e degli oneri dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo stipulati.

2. E' costituito un osservatorio intercompartimentale, con carattere di sperimentaltà e senza oneri di spesa, per la raccolta di dati ed informazioni sulle esperienze realizzate.

3. Entro il 31.12.2001, le parti si incontreranno per una verifica congiunta del ricorso al lavoro temporaneo nel primo biennio di attuazione, anche al fine di formulare proposte di eventuali modifiche ed integrazioni del presente contratto.

Allegato n. 5

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI
LAVORO PER LA CATEGORIA DELLE IMPRESE
FORNITRICI DI LAVORO TEMPORANEO**

28 Maggio 1998

COSTITUZIONE DELLE PARTI

L'anno 1998 – il giorno 28 maggio - in Roma, tra l'Associazione Italiana Imprese Lavoro Temporaneo - ASSOINTERIM - rappresentata dal Suo Presidente, *EGIDIO GARBELLI* con una Commissione Sindacale composta dai Signori :

- *LUIGIA BERTOLETTI, DOMENICO ELICIO, GIROLAMO FRISINA, ORESTE OLIVIERI, FRANCO VACCARO, FRANCO VILLARDI*

con l'assistenza del Segretario Generale *FRANCESCO SALVAGGIO* e di *ARTURO MARESCA*

e

C.G.I.L. rappresentata dai Signori

- *SERGIO COFFERATI* Segretario Generale
- *GIUSEPPE CASADIO* Segretario Confederale
- *CARMELO CARAVELLA*

C.I.S.L. rappresentata dai Signori

- *SERGIO D'ANTONI* Segretario Generale
- *NATALE FORLANI* Segretario Confederale

U.I.L. rappresentata dai Signori

- *PIETRO LARIZZA* Segretario Generale
- *CARLO FABIO CANAPA* Segretario Confederale

CGIL NIdIL rappresentata da

- *CESARE MINGHINI*

ALAI CISL rappresentata da

- *MARIO CONCLAVE*

C.P.O. UIL rappresentata da

- *CARMELO PRESTILEO*

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti temporanei delle Imprese di Fornitura di lavoro temporaneo.

Letti, approvati e sottoscritti dai Rappresentanti di tutte le organizzazioni stipulanti.

PREMESSA GENERALE

- 1 - Il contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori temporanei trova la sua definizione a partire dal Protocollo 23 luglio 1993 e dalla Legge n. 196 del 24.06.97 all'art.11 ed è finalizzato a relazioni sindacali partecipative e ad una regolazione dell'assetto della contrattazione collettiva, tale da consentire ai lavoratori e alle imprese di utilizzare una situazione normativa che tenga conto delle specificità del comparto delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo.
- 2 - Le Parti, nell'ambito della reciproca autonomia e della titolarità dei soggetti rappresentati, hanno individuato e regolamentato nel presente contratto nazionale anche gli istituti che la stessa legge demanda alla contrattazione collettiva delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo.
- 3 - Le Parti, sottolineano la peculiarità del lavoro temporaneo rispetto ad altre tipologie di rapporto, nello spirito e con le finalità di cui agli art. da 1 a 11 della legge 24 giugno 1997, n. 196.
- 4 - L'Associazione Italiana Imprese Lavoro Temporaneo - ASSOINTERIM e CGIL-CISL-UIL si impegnano reciprocamente, a nome proprio e dei relativi aderenti, al rispetto del sistema di regole sottoscritto dalle Parti stesse per lo svolgimento ed il mantenimento di un più avanzato sistema di relazioni sindacali attuato anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed azioni utili per lo sviluppo del settore.
- 5 - Le Parti convengono di elaborare interventi anche congiunti nei confronti degli organi governativi interessati, al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del lavoro temporaneo e porre in essere normative coerenti con quanto sopra esposto.
- 6 - A tal fine l'Associazione Italiana Imprese Lavoro Temporaneo – ASSOINTERIM e CGIL-CISL-UIL si impegnano ad intervenire per la completa osservanza da parte dei propri associati, e a non promuovere azioni intese a modificare quanto forma oggetto del presente C.C.N.L., nei termini e nelle modalità previste dal Protocollo del luglio 1993; Protocollo a cui ASSOINTERIM dichiara di aderire.
- 7 - Al fine di risolvere eventuali controversie interpretative ed applicative del presente CCNL e nelle more dell'attivazione della Commissione Paritetica Nazionale di cui agli art 2-5, su richiesta anche di una delle Parti e nel rispetto delle procedure, si ricorrerà ad un confronto tra le Organizzazioni firmatarie del presente contratto, a livello nazionale, da esaurirsi entro 15 giorni dalla data di richiesta.

SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro intercorrenti tra tutte le Imprese di Fornitura di Lavoro Temporaneo ed il relativo personale temporaneo assunto sia a tempo indeterminato che a tempo determinato ai sensi della Legge n. 196/97.

Quanto discende dall'art. 7 del presente contratto è riferito anche ai dipendenti diretti delle strutture delle imprese di fornitura secondo quanto previsto dallo specifico accordo.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili fra loro e non ne è ammessa la parziale applicazione.

SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 - Diritti di informazione

Di norma, o comunque su richiesta di una delle parti stipulanti, entro il primo quadrimestre di ogni anno, le Parti effettueranno un esame congiunto del quadro economico e normativo del settore, delle sue dinamiche strutturali e delle prospettive di sviluppo.

Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto:

- a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione sull'intero settore, disaggregato per età, genere, area geografica, settori di utilizzo, dimensione aziendale, area professionale, durata media della missione e relative casistiche, tipologie di rapporto (ad es. part-time).

Le modalità, gli ulteriori dati e disaggregazioni, saranno definiti dall'Osservatorio di cui agli art. 2 – 3;

- b) la formazione e riqualificazione professionale ;
- c) le necessità dei comparti e settori nonché le prevedibili evoluzioni degli stessi e i modelli organizzativi idonei alla impresa di fornitura.

Art. 2 – Ambito nazionale

Le Parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella Premessa concordano sull'opportunità di istituire :

- 1) l'Osservatorio Nazionale ;
- 2) la Commissione Paritetica Nazionale.

L'Osservatorio Nazionale, la Commissione Paritetica Nazionale sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dall'Associazione Italiana per il Lavoro Temporaneo - ASSOINTERIM e tre designati da CGIL-CISL-UIL. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Gli organismi previsti ai successivi articoli 3 e 5, hanno sede presso l'Ente Bilaterale, di cui all'art. 7, che ne curerà la segreteria tecnica.

Art. 3 - Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare :

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1;
- b) elabora analisi ed individua esigenze, anche provenienti da sedi territoriali e aziendali di cui al successivo articolo 4), in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in

relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione.

Art. 4 – Ambito Territoriale e/o Aziendale

Le Parti convengono sull'utilità di prevedere un contenuto informativo analogo a quello previsto in ambito nazionale per le informazioni territoriali e/o aziendali.

Nel caso di richieste di informazioni aziendali, le Imprese potranno demandare all'Associazione imprenditoriale le attività di cui al presente articolo.

Art. 5 - Commissione Paritetica Nazionale

Le Parti concordano di costituire entro tre mesi dalla stipula del ente C.C.N.L., la Commissione Paritetica Nazionale, che avrà la funzione di:

- organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse;
- istruire ed eventualmente proporre alle Organizzazioni stipulanti, l'aggiornamento del contratto;
- esaminare, con le modalità e le procedure previste in sede di costituzione – ad esclusione della mera applicazione delle sanzioni disciplinari – tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dal contratto.

Composizione delle controversie

Art. 6 - Procedure

Per tutte le controversie individuali, singole o plurime, relative all'applicazione del presente contratto, di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro con imprese fornitrici di lavoro temporaneo, è prescritto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale, a prescindere dal requisito numerico, secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi presso l'Associazione Italiana Imprese di Lavoro Temporaneo - ASSOINTERIM, con l'assistenza :

- a) per i datori di lavoro, della stessa Associazione ;
- b) per i prestatori d'opera, dell'Organizzazione sindacale della CGIL, CISL, UIL .

La Parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

L'Organizzazione Sindacale che rappresenta la Parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia all'Organizzazione contrapposta per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Nel caso in cui il tentativo di conciliazione sia promosso da un datore di lavoro, l'Associazione imprenditoriale ne darà comunicazione per lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, al lavoratore, invitandolo a designare entro otto giorni l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che dovrà assisterlo.

Ricevuta la segnalazione, l'Associazione imprenditoriale provvede, entro 10 giorni, alla convocazione delle Parti e delle Organizzazioni Sindacali, fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione, che dovrà esaurirsi entro 90 giorni.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in sei copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive Organizzazioni.

Due copie del verbale saranno inviate dalla Associazione imprenditoriale alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio, per gli effetti dell'art. 411, 3° comma, e art. 412 c.p.c. e art. 2113 c.c. come modificati dalla legge 11 agosto 1973 n. 533, e di ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro.

Art. 7 - Ente Bilaterale

Si concorda di costituire un Ente Nazionale Bilaterale Paritetico, che operi nel comparto delle imprese di fornitura, relativamente ai propri dipendenti diretti e temporanei, in un quadro di relazioni sindacali coerenti con gli obiettivi di sviluppo e di qualificazione produttiva ed occupazionale del settore.

In merito le Parti concordano che:

- La formula societaria debba essere definita prima dell'atto costitutivo;
- Il livello costitutivo, trascorsa la fase sperimentale della legge, potrà interessare anche il livello regionale – sentite le Parti nazionali firmatarie del presente contratto - non appena realizzatesi le condizioni strutturali necessarie;
- Le prestazioni generali riguarderanno :
 - a) la formazione come prevista dalla legge 196/97 e D.Lgs. 626/94;
 - b) la gestione della mutualizzazione dei permessi dei delegati e dei dirigenti sindacali dei lavoratori temporanei;
 - c) la funzione di service degli istituti paritetici (osservatorio, comitati e commissioni);
 - d) interventi di sostegno al reddito;
 - e) eventuali altre prestazioni definite dalla Contrattazione Collettiva Nazionale di Lavoro del settore;
- Ogni prestazione sarà gestita da uno specifico fondo o conto con apposita contribuzione.
- L'Ente Bilaterale sarà gestito da un Consiglio. composto da 6 membri in rappresentanza paritetica delle parti firmatarie;

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà :

- attraverso una quota a carico delle Imprese di Fornitura di Lavoro Temporaneo, con le finalità, le modalità e l'ammontare evidenziati nell'allegato Protocollo n.2;
- mediante una quota a carico del lavoratore da destinare agli interventi di sostegno al reddito, con le finalità, le modalità e l'ammontare evidenziati nell'allegato Protocollo n. 2;
- attraverso il finanziamento pubblico per i progetti riferiti all'utilizzo dei fondi Comunitari, Nazionali e Regionali previsti dalle leggi.

Le Parti si impegnano a costituire detto organismo entro 4 mesi dalla firma dell'accordo; nel frattempo un gruppo di lavoro, espressione delle Parti stesse, predisporrà :

- l'Atto Costitutivo, lo Statuto ed il Regolamento dell'Ente;
- l'analisi dei fabbisogni di professionalità e competenze per il nuovo settore;
- ipotesi di interventi relativi alle prestazioni economico - assistenziali ;
- forme di sostegno al reddito ;
- la ripartizione del finanziamento al fondo in base ai singoli capitoli di spesa.

Le proposte del gruppo di lavoro saranno sottoposte, entro tre mesi, alla valutazione delle Parti stipulanti per le conseguenti decisioni.

Per quanto riguarda le finalità relative ai lavoratori diretti, derivanti dal protocollo siglato in data 5.12.1997 con FILCAMS-FISASCAT-UILTUCS, saranno predisposti nell'Ente Bilaterale specifici fondi o conti, i cui intestatari sono i firmatari del suddetto protocollo.

DIRITTI SINDACALI

Art. 8 – Delegato Sindacale

1. Al fine di promuovere le azioni di tutela e sviluppo del lavoro temporaneo, viene istituito un sistema di rappresentanza unitaria specifico per i lavoratori temporanei delle Imprese di Fornitura, in coerenza con gli obiettivi contenuti nella premessa del presente CCNL.
2. Il Delegato Sindacale viene nominato dalle OO.SS stipulanti, su indicazione dei Lavoratori con compiti di intervento nei confronti delle Imprese di Fornitura per l'applicazione dei contratti e delle norme in materia di lavoro.
3. Qualora il delegato dovesse svolgere il proprio mandato sindacale durante la missione, dovrà informare preventivamente l'impresa fornitrice allo scopo di permettere le sostituzioni al fine di non pregiudicare il contratto di fornitura. Salvo casi di urgenza, l'informazione all'Impresa Fornitrice deve avvenire tre giorni prima della data di inizio della fruizione dei permessi.
4. Al fine della fruizione dei permessi sindacali da parte del delegato, di cui al precedente punto 2, viene messo a disposizione un monte ore annuo pari a un'ora di permesso per ogni 1700 ore lavorate dai dipendenti temporanei, arrotondando all'unità superiore le frazioni pari o superiori al 50%.
Il monte ore, così determinato, assorbe integralmente quanto discende dalle norme di legge.
5. Il delegato sindacale di cui al punto 2, beneficerà di un monte ore risultante dall'applicazione del criterio esposto al punto precedente relativamente ai dipendenti temporanei dalle imprese di fornitura.
Le rilevazioni avranno cadenza semestrale e precisamente entro gennaio e luglio di ogni anno e riguarderanno rispettivamente i semestri che terminano il 31 dicembre dell'anno precedente ed il 30 giugno dell'anno in corso.
6. Il costo relativo all'ora di permesso di cui al punto 4, al fine della semplificazione contabile viene definito convenzionalmente in Lire 15.000.
7. Con le scadenze di cui al 2° periodo del punto 5, le Imprese di Fornitura comunicheranno il numero totale delle ore lavorate ed il corrispondente importo, anche a livello di ogni singolo ufficio, e provvederanno inoltre - anche per il tramite di ASSOINTERIM - al versamento di tale importo in apposito conto corrente bancario del fondo intestato ad ASSOINTERIM e controllato dalle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L.
8. L'Ente registrerà la provenienza delle risorse ed erogherà entro il mese successivo alla data di ricevimento, i contributi ai soggetti di cui al punto 2, secondo modalità indicate dalle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L.
9. La rappresentanza di cui al punto 1 sarà titolare dei diritti e delle prerogative previste dalla legge e dal presente contratto.
10. Eventuali controversie che dovessero sorgere circa le condizioni di lavoro presso l'impresa utilizzatrice saranno affrontate dalla rappresentanza di cui al punto 1 nelle sedi bilaterali di conciliazione di cui all'art. 6 del presente CCNL.
11. Eventuali controversie che dovessero sorgere in merito all'applicazione della presente normativa saranno sottoposte alla Commissione Paritetica di cui all'art. 5.
12. Le parti convengono sull'opportunità di verificare, in apposito incontro da effettuarsi entro il 31.12.1998, le problematiche conseguenti alla prima applicazione del presente articolo, con particolare riguardo alle ricadute sulla distribuzione

territoriale ed aziendale, dei delegati sindacali nominati ed agli aspetti organizzativi connessi con l'agibilità.

Art. 9 – Dirigenti Sindacali

1. I componenti dei Consigli o Comitati Direttivi nazionali, regionali o territoriali delle OO.SS. stipulanti, hanno diritto a permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni.
2. Per tali dirigenti, scelti all'interno dei lavoratori temporanei che abbiano un periodo di anzianità nel settore di almeno 6 mesi, ciascuna impresa di fornitura di lavoro temporaneo garantirà un monte complessivo di 48 ore di permessi su base annua.
3. Per i dirigenti di cui al punto 2 valgono le condizioni operative previste al punto 3 del precedente art. 8..
4. Il corrispettivo economico dei permessi, dello stesso ammontare di cui all'art. 8 comma 6., è versato dalle imprese interessate all' Ente di cui all'art.7 su apposito conto dirigenti sindacali previsto nel fondo al precedente punto 7 dell'art. 8.
5. L'Ente erogherà i contributi ai soggetti interessati secondo modalità definite dalle OO.SS stipulanti il presente CCNL.

Art. 10 - Assemblea

1. I lavoratori temporanei hanno diritto a riunirsi, durante l'orario di lavoro, per la trattazione di problemi di ordine sindacale dentro le sedi delle Imprese Fornitrici o presso locali messi a loro disposizione a tale scopo.
2. Dette riunioni saranno convocate dalle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L.
3. Le riunioni presso le imprese fornitrici saranno comunicate, per iscritto, alla direzione aziendale con un preavviso di 5 giorni lavorativi, indicando l'ordine del giorno ed i nominativi dei dirigenti sindacali partecipanti.
4. In attuazione di quanto disposto dall'art. 7, comma 3, della Legge 196/97, i lavoratori hanno diritto di partecipare alle assemblee del personale delle imprese utilizzatrici.
5. Per la partecipazione alle assemblee sindacali retribuite indicate ai precedenti punto 1) e 4), i lavoratori temporanei hanno diritto, annualmente, ad appositi permessi retribuiti in misura proporzionale alle ore di missione cumulativamente prestate nel periodo, presso la stessa Impresa Fornitrice.
6. Le ore di permesso retribuito per partecipare alle assemblee saranno determinate, per ogni lavoratore, mensilmente – cumulandole nell'anno solare – secondo la seguente formula con arrotondamento all'unità superiore:
$$\text{ore lavorate} / 1700 * 10$$

ferma restando una spettanza minima di 2 ore/anno indipendentemente dal numero di ore lavorate.
7. I lavoratori temporanei hanno inoltre diritto di indire riunioni, per il tramite della rappresentanza di cui all'art. 8-punto1 o delle OO.SS. firmatarie del presente Contratto, fuori dell'orario di lavoro, in locali messi a disposizione dall'Impresa Fornitrice, per la discussione di argomenti di interesse sindacale e del lavoro, con la partecipazione di Dirigenti Sindacali esterni.

Art. 11 – Bacheche

Le Imprese fornitrici metteranno a disposizione delle rappresentanze di cui al punto 1 e delle OO.SS. firmatarie, bacheche per l'informazione di tipo sindacale, in ogni sede e filiale, in luogo facilmente accessibile.

Art. 12. – Contributi Sindacali

1. L'impresa provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante una lettera di delega sottoscritta, indicante l'organizzazione sindacale beneficiaria e l'ammontare del contributo pari all'ammontare dell'1% sulla retribuzione netta comunque percepita.
2. Le Imprese Fornitrici si impegnano ad inserire il modello di delega sindacale nella prima busta paga del lavoratore temporaneo.
3. Il modello di delega standard predisposto a cura delle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L. sarà allegato al contratto stesso.
4. In caso di procedibilità di altri sistemi di riscossioni le Parti si incontreranno per definire i termini attuativi.

Art. 13 – Costo Contrattuale

Al fine di concorrere alle spese della stesura e divulgazione dei risultati del presente contratto, è previsto per lavoratori temporanei il pagamento di un importo una tantum, da riscuotersi da parte delle imprese fornitrici e da versare in un conto specifico all'Ente di cui all'art. 7, secondo le modalità previste nell'allegato Protocollo n.1.

Art. 14 – Igiene e Sicurezza del lavoro

Si intendono a tale titolo integralmente richiamate le disposizioni del D.Lgs. n. 626 del 19 settembre 1994 e successive modificazioni.

Restano ferme le disposizioni previste all'art. 3 comma 5 della Legge 196/97 circa gli obblighi di informazione generale nonché di formazione ed addestramento all'uso delle attrezzature.

In conformità a quanto previsto dall'art.21 del D.Lgs.626/94 i lavoratori di lavoro temporaneo saranno informati, mediante il contratto di prestazioni circa il referente della impresa utilizzatrice, incaricato di fornire loro le informazioni sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività, alla mansione e ai luoghi di lavoro, nonché sulla formazione e sull'addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività.

Nel caso in cui i lavoratori vengano adibiti a mansioni che richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'impresa utilizzatrice ne darà informazione ai lavoratori stessi ai fini dell'applicazione degli artt. 16 e 17 del D.Lgs. 626.

Quanto sopra in applicazione dell'art. 6 - comma 1, della legge 196/97.

La sorveglianza sanitaria obbligatoria, ove richiesta, resta a carico dell'impresa utilizzatrice.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dagli artt. 18 e 19 del D.Lgs. 626/94 il prestatore di lavoro temporaneo viene computato nell'organico dell'impresa utilizzatrice come previsto dall'art. 6 - comma 5, della legge 196/97.

Viene costituita una Commissione Paritetica Nazionale per l'igiene e sicurezza del lavoro composta da sei membri.

Ai lavori della Commissione possono essere associati esperti in relazione agli argomenti da esaminare.

I compiti della Commissione sono:

- individuare gli ambiti per la costituzione di eventuali Commissioni Paritetiche territoriali , ai sensi del D.Lgs. 626 , e coordinarne le attività;
- formulare proposte di modelli di formazione alla sicurezza per i lavoratori temporanei, sia di base, sia generali, da effettuare da parte delle imprese fornitrici, sia specifici da realizzare, qualora se ne riscontrassero le condizioni, anche presso le imprese utilizzatrici. Tali progetti potranno essere sottoposti dall'Ente Bilaterale alle Istituzioni Pubbliche competenti, in modo particolare al Fondo Ministeriale di cui all'art. 5, comma 2, Legge 196/97 al fine di richiesta di finanziamento;
- proporre modelli e progetti di formazione per i rappresentanti alla sicurezza dei lavoratori temporanei ;
- elaborare materiali informativi e formativi adatti per il lavoro temporaneo;
- valutare, nella fase di sperimentazione, le modalità di attribuzione e di espletamento dei compiti che la legge attribuisce alla rappresentanza alla sicurezza, al delegato di cui all'art. 8, punto 3 del presente CCNL, fermo restando quanto previsto in materia di rappresentanza alla sicurezza dal D. Lgs. 626;
- l'elaborazione di una proposta da formulare agli Enti istituzionali avente per oggetto l'adeguamento delle procedure e degli adempimenti connessi al D. Lgs. 626 alle specificità del settore.

Le Parti si incontreranno, entro tre mesi, per valutare le proposte della Commissione Nazionale e comunque per definire un'applicazione della normativa coerente con il lavoro temporaneo.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Premessa

La classificazione unica del personale temporaneo per poter essere armonizzata a quella prevista dai vari C.C.N.L. adottati dalle Imprese Utilizzatrici, di cui alla legge 196/97, è stata raggruppata in 3 grandi aree di aggregazione in relazione ai diversi contenuti professionali posseduti e tenuto conto di quanto previsto dalla stessa legge in materia di lavoratori ad esiguo contenuto professionale.

Anche in relazione a quanto stabilito dalla legge n. 190/1985, la distinzione tra quadri, personale con mansioni impiegate e personale con mansioni non impiegate, viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche. La classificazione non modifica le sfere di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegate e non previste dai C.C.N.L. delle Imprese Utilizzatrici quali ad esempio il trattamento per richiamo alle armi, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro ed ogni altra normativa in vigore ed emananda.

Quanto sopra, rappresenta il comune presupposto valido per la stipulazione delle norme di classificazione unica.

Art. 15 - Inquadramenti

Considerata la specificità delle professionalità da utilizzare nella fornitura di lavoro temporaneo, si conviene di raggruppare i lavoratori in tre grandi gruppi omogenei come di seguito descritti :

GRUPPO A: comprende i lavoratori di elevato contenuto professionale quali : dirigenti, quadri ed impiegati direttivi.

GRUPPO B: comprende i lavoratori di concetto, operai specializzati e/o corrispondenti alle cosiddette categorie intermedie con contenuti professionali caratterizzati da autonomia operativa, ma non decisionale e da un elevato livello di conoscenze teorico/pratiche.

GRUPPO C: comprende i lavoratori qualificati e d'ordine, che eseguono il lavoro sotto la guida ed il controllo di altri, fermo restando il limite di legge per le "qualifiche di esiguo contenuto professionale".

Ai fini della attribuzione del livello di inquadramento contrattuale, per ogni singolo rapporto di lavoro si dovrà fare riferimento, in coerenza con la suesposta classificazione in gruppi, ai diversi livelli/categorie di inquadramento previste per le specifiche mansioni di cui al C.C.N.L. delle Imprese Utilizzatrici.

Art. 16 - Evoluzione della classificazione

Le Parti convengono di istituire una commissione nazionale delle qualifiche per una gestione più flessibile e dinamica della classificazione del personale, al fine di identificare ed eventualmente definire, nell'ambito della classificazione nazionale, quelle peculiarità nuove ed emergenti che assumono significato e valenza generale in relazione ai processi di trasformazione, di innovazione tecnologica, organizzativa e alla dinamica professionale, nelle aree e nei comparti che fanno riferimento al sistema di inquadramento del presente C.C.N.L.

La Commissione ha altresì il compito di sviluppare l'esame della classificazione, anche al fine di ricercare coerenza tra le declaratorie e le relative esemplificazioni contenute nei C.C.N.L. delle Imprese Utilizzatrici, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.

Art. 17 – Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, essere formalizzata nel contratto di prestazione di lavoro temporaneo e dovrà contenere :

A) Per i lavoratori a tempo determinato.

- 1) I motivi del ricorso alla fornitura di prestazione di lavoro temporaneo ;
- 2) L'indicazione dell'Impresa Fornitrice e della sua iscrizione all'albo ;
- 3) L'indicazione di aver adempiuto agli obblighi previsti dall'art.2, comma 2, lettera e della legge n.196/97, specificando gli estremi del versamento e della banca presso la quale è stato effettuato il deposito e dove, successivamente, sarà accesa la fideiussione;
- 4) L'indicazione dell'Impresa Utilizzatrice ed il referente in azienda;
- 5) L'indicazione della classificazione delle Imprese Fornitrici;
- 6) L'indicazione della mansione che espletterà presso l'utilizzatore ed il relativo inquadramento ;
- 7) L'eventuale indicazione del periodo di prova e la durata dello stesso ;
- 8) Il luogo dove dovrà svolgersi la prestazione ;
- 9) L'orario di lavoro ;
- 10) L'indicazione del trattamento economico collettivo spettante e, in dettaglio, le singole voci che lo compongono ;

- 11) Il riferimento al C.C.N.L. applicato e al contratto integrativo di secondo livello, ove esistente;
- 12) L'indicazione del trattamento normativo spettante con riferimento alla contrattazione collettiva dell'Impresa Utilizzatrice nonché dell'Impresa Fornitrice per gli aspetti specifici del lavoro temporaneo ;
- 13) La data di inizio ed il termine dello svolgimento dell'attività lavorativa presso l'Impresa Utilizzatrice ;
- 14) Le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività con l'indicazione del soggetto erogatore dell'informazione e dell'attività formativa;
- 15) L'autorizzazione da parte del lavoratore temporaneo all'Impresa Fornitrice ad utilizzare i propri dati personali ai fini dell'adempimento degli obblighi contabili, retributivi, previdenziali, assistenziali e fiscali inerenti la costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del proprio rapporto di lavoro ;

B) Per i lavoratori a tempo indeterminato.

- 1) Per i lavoratori a tempo indeterminato sono previste sia il contratto di prestazioni quadro che la lettera di assegnazione ad ogni singola missione ;
- 2) Il contratto di prestazioni quadro dovrà contenere quanto espresso ai punti 2 ;3 ;5 ;7 ;15 del paragrafo A.

Inoltre:

- L'indicazione della misura della indennità di disponibilità ;
- Il rinvio al C.C.N.L. dei temporanei e per i periodi effettuati in missione, il rinvio a quello degli utilizzatori ;
- La lettera di assegnazione, per ogni singola missione, dovrà contenere quanto previsto nel paragrafo A), ai punti : 1- 4- 6- 8- 9- 10- 11-12- 13- 14.

C) Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti :

- a) Libretto di lavoro e/o tesserino di disoccupazione ;
- b) Codice fiscale
- c) Certificato di residenza o la relativa autocertificazione;
- d) Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere eventuali altri documenti e certificati di idoneità se necessari.

D) La Commissione di cui all'art.5 potrà formulare ulteriori specificazioni in merito alle tematiche di cui al presente articolo.

Art. 18 – Periodo di Prova

1 - Lavoratori a Tempo Determinato:

È consentito apporre un periodo di prova per ogni singola missione; nel caso di successive prestazioni presso la stessa Impresa Utilizzatrice e con le medesime mansioni, il periodo di prova è ridotto del 50%.

La previsione del periodo di prova deve risultare per iscritto nel contratto di prestazioni di lavoro temporaneo.

Tenuto conto della fase sperimentale dell'attività di fornitura di lavoro temporaneo, le Parti si danno reciprocamente atto della necessità di distinguere due momenti temporali per l'individuazione dei periodi di prova più confacenti alle peculiarità del settore.

Pertanto i periodi di prova, in prima applicazione e fino a tutto il 31.12.1999, sono determinati in 1 giorno di effettiva prestazione per ogni 7 giorni di calendario ed, a partire dal 1° gennaio 2000, in 1 giorno di effettiva prestazione per ogni 10 giorni di calendario.

In ogni caso il periodo di prova non potrà essere inferiore a 2 giorni e superiore a 10.

Fino al 31.12.99, le frazioni di settimana, superiori a 3 giorni, si arrotondano per eccesso alla frazione superiore;

a partire dal 1°.1.2000 si arrotondano alla frazione superiore quelle superiori a 5 giorni.

Le Parti, per il prossimo rinnovo, si impegnano comunque ad analizzare l'intera problematica con l'intento di armonizzare la normativa con le esperienze acquisite..

Durante il periodo di prova ciascuna delle Parti può recedere dal contratto in qualsiasi momento, senza preavviso né relativa indennità sostitutiva. In caso di dimissioni o licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, al lavoratore spetta la retribuzione per le ore lavorate.

Decorso il periodo di prova senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, il lavoratore ha diritto di prestare l'attività lavorativa per l'intero periodo di assegnazione, salvo sopravvenga una giusta causa di recesso.

2 - Lavoratori a tempo indeterminato

Ai lavoratori temporanei a tempo indeterminato si applicano nello specifico i seguenti periodi massimi di prova:

GRUPPO A: 6 mesi di calendario

GRUPPO B: 50 gg. di servizio effettivo

GRUPPO C: 30 gg. di servizio effettivo

I giorni trascorsi in disponibilità non si computano come giorni lavorativi.

Art. 19 – Trattamento Retributivo

1. Al prestatore di lavoro temporaneo è corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti dell'Impresa Utilizzatrice inquadrati al corrispondente livello, secondo la contrattazione collettiva applicata alla stessa.
2. La retribuzione dei lavoratori viene liquidata con periodicità mensile, sulla base delle ore lavorate e di quelle contrattualmente dovute nel corso di ciascun mese dell'anno, assumendo come coefficiente divisore orario quello di ogni contratto collettivo applicato dalle imprese utilizzatrici.
3. All'atto del pagamento della retribuzione viene consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente, recante l'indicazione analitica dei seguenti dati :
 - ragione sociale e numero di iscrizione all'albo dell'Impresa Fornitrice ;
 - nome, cognome e codice fiscale del lavoratore ;
 - mese cui la retribuzione si riferisce ;

- singole voci ed importi costituenti la retribuzione stessa (paga base, indennità di contingenza, ecc.), nonché l'elencazione delle trattenute.

La Commissione Nazionale delle qualifiche, di cui all'art. 16, ha anche il compito di definire le ulteriori specificazioni delle voci che compongono la retribuzione.

4. In caso di contestazione su uno o più elementi della retribuzione, sia in pendenza di rapporto di lavoro, sia dopo l'estinzione dello stesso, dovrà essere corrisposta al lavoratore la parte di retribuzione non contestata.
5. Vista la obiettiva difficoltà a reperire i dati relativi alle presenze ed alle assenze dei lavoratori temporanei, la retribuzione, relativa alle missioni terminate nel mese ed a quelle in corso al termine dello stesso, sarà corrisposta ai lavoratori temporanei entro il giorno quindici del mese successivo.
6. Le Parti convengono che, come condizione globalmente più favorevole, ad eccezione del trattamento di fine rapporto di lavoro, la maturazione dei ratei, qualsiasi sia la durata della missione, avverrà in proporzione alle ore ordinarie lavorate, ed a quelle non prestate ma contrattualmente dovute, con le seguenti modalità:
 - a) Ratei di tredicesima e di eventuali altre mensilità aggiuntive.
Per ognuna delle ore retribuite verrà corrisposto un importo per ratei di tredicesima pari all' 8.33% della retribuzione oraria ordinaria spettante, così come determinata al precedente punto 2 e computata come segue:

$$\begin{array}{r} \text{Retribuzione lorda globale di fatto} \\ \hline \text{-----} \quad \times 0,833 \\ \text{Divisore orario contrattuale mensile} \end{array}$$

Il suddetto importo sarà ugualmente dovuto ma riproporzionato in caso di mensilità ulteriori e di diverso ammontare.

- b) La maturazione di ferie, permessi retribuiti e riduzioni orario di lavoro, nella misura prevista dai singoli C.C.N.L. applicati dalla Azienda utilizzatrice, avverrà applicando per ciascuno dei tre istituti la seguente formula:

$$\begin{array}{r} \text{Ore annue spettanti} \\ \hline \text{-----} \quad \times (\text{ore lavorate} + \text{ore} \\ \text{contrattualmente dovute)} \\ \text{Divisore orario previsto dai CCNL} \times 12 \end{array}$$

La liquidazione dei ratei, relativa all'intera missione, avverrà alle normali scadenze previste presso le aziende utilizzatrici, o alla cessazione del rapporto di lavoro se antecedente alle scadenze citate.

MALATTIA O INFORTUNIO NON SUL LAVORO

Art. 20 – Normativa

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare notizia della propria assenza al datore di lavoro nella giornata in cui si verifica l'evento ed in caso di mancata comunicazione, trascorse 24 ore dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia il lavoratore ha l'obbligo di darne immediata comunicazione all'Impresa da cui dipende.

Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti, nonché dai medici dei Servizi Sanitari indicati dalla Regione.

Art. 21 – Obblighi del Lavoratore

Il lavoratore, non oltre il terzo giorno di calendario, deve consegnare o far pervenire all'Impresa Fornitrice il certificato medico attestante l'effettivo stato d'infermità comportante l'incapacità lavorativa.

In caso di prolungamento del periodo di malattia il lavoratore ha l'obbligo di far pervenire, entro 24 ore, la successiva certificazione medica.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti alla permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Ogni mutamento d'indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro, deve essere tempestivamente comunicato all'azienda fornitrice

Art. 22 – Periodo di comporta

Durante la malattia il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento.

La conservazione del posto è prolungata, a richiesta scritta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni alle seguenti condizioni :

- a) che siano esibiti dal lavoratore i regolari certificati medici;
- b) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa senza retribuzione".

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso di licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto di prestazioni stesso.

Art. 23 – Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore, non in prova, avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga, ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure :

a) Lavoratori temporanei con contratto a tempo determinato.

Per i periodi di malattia e nei limiti di scadenza del contratto sarà liquidato un trattamento economico così determinato:

- 100% della normale retribuzione giornaliera netta per i primi tre giorni di malattia;
- 75% della normale retribuzione giornaliera netta dal 4° al 20° giorno;
- 100% dal 21° giorno in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

b) Lavoratori temporanei con contratto a tempo indeterminato

Sono previsti gli stessi trattamenti economici stabiliti al precedente punto a) per i periodi di malattia intervenuta nel corso della missione.

Decorsi i limiti di scadenza previsti per la missione e perdurando la malattia, il lavoratore temporaneo avrà diritto, nei limiti della conservazione del posto, all'indennità di disponibilità contrattualmente prevista.

Art. 24 – Perdita del trattamento economico di malattia.

Il ritardato invio del certificato medico e/o l'impossibilità di effettuare tempestivamente la visita medica di controllo, per cause addebitabili al lavoratore, comporteranno, salvo comprovati casi di impedimento da parte del lavoratore ad attenersi ai termini previsti, la riduzione del trattamento economico di malattia secondo le modalità previste dall'INPS.

Art. 25 - Infortunio

Le aziende fornitrici sono tenute ad assicurare presso l'I.N.A.I.L., contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto ed il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'I.N.A.I.L., il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui all'art. 22.

Art. 26 – Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art. 73 DPR 390.6.1965 n. 1124 il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera quota giornaliera della retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore, assente per inabilità temporanea assoluta, derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione della indennità corrisposta dall'I.N.A.I.L. fino a raggiungere complessivamente la misura del 100% della retribuzione netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa.

L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'I.N.A.I.L. non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità prevista dalla Legge.

Sino al 30.6.1999, le imprese fornitrici si impegnano ad integrare l'indennità corrisposta dall'INAIL anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, anche per il tramite di polizza assicurativa. Tale integrazione non riveste carattere retributivo.

Dopo tale data le parti concorderanno le modalità per perseguire il medesimo scopo.

Art. 27 – Affiancamento in caso di sostituzioni di lavoratori assenti

Al fine di consentire il trasferimento di informazioni utili a permettere un corretto e proficuo avvicendamento tra il lavoratore, sostituito ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera c) della L.196/97 nonché dai CCNL delle imprese utilizzatrici, ed il lavoratore temporaneo, fermo restando quanto previsto dai contratti collettivi delle imprese utilizzatrici e con esclusione delle sostituzioni per ferie, si concorda quanto segue:

a) è possibile anticipare l'assunzione del sostituto per un periodo fino :

- ad un massimo di 20 giorni lavorativi Gruppo A
- ad un massimo di 10 giorni lavorativi Gruppo B
- ad un massimo di 5 giorni lavorativi Gruppo C

In ogni caso l'anticipazione della sostituzione non può superare il 50% del periodo massimo previsto per la missione.

b) è possibile posticipare la cessazione del rapporto del sostituto rispetto alla data prevista fino ad una settimana.

L'anticipo ed il posticipo devono essere indicati sia nel contratto di fornitura che in quello di prestazione. In caso di posticipo, l'eventuale superamento del termine apposto, rientra nella fattispecie prevista dal comma 3 dell'art. 10 della Legge 196/97.

Art. 28 - Proroghe

Con riferimento al dettato previsto all'art. 3, comma 4, della Legge 196/97, il periodo di assegnazione iniziale, può essere prorogato per un massimo di quattro volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi, fermo restando che – agli effetti retributivi - il periodo si configura come un'unica missione.

Resta inteso che in tutti i casi di fornitura di cui alle lettere b) e c) del comma 2° dell'art. 1 della Legge 196/97, il periodo iniziale della missione potrà essere prorogato fino alla permanenza delle causali che l'hanno posto in essere.

L'informazione al lavoratore della durata temporale della proroga va fornita, salvo motivi d'urgenza, con un anticipo di 5 giorni, rispetto alla scadenza inizialmente prevista o successivamente prorogata, e comunque mai inferiore a 2 giorni.

Le proroghe devono essere formalizzate con atto scritto e con il consenso del lavoratore e sono da intendersi continuative, senza alcuna soluzione di continuità del rapporto di lavoro.

Art. 29 – Interruzione della missione

Nel caso in cui la missione si interrompa prima della scadenza prefissata per cause diverse da quelle previste al secondo periodo del comma 4 dell'art. 3 della Legge 196/97, fermo restando quanto previsto dal sopracitato comma *in merito alla corresponsione integrale del trattamento economico originariamente previsto*, l'Impresa Fornitrice potrà sottoporre al lavoratore le seguenti ipotesi:

1. essere impiegato in un'altra missione, fermo restando l'utilizzo nell'ambito dell'area professionale di cui alla classificazione del personale del presente contratto, nella quale è stato originariamente inquadrato;
2. partecipare ad interventi formativi nell'ambito di progetti aziendali o programmati dall'Ente Bilaterale nella zona di residenza;;
3. essere utilizzato per prestazioni lavorative presso l'Impresa Fornitrice in mansioni compatibili per attività e professionalità con quelle del lavoratore e secondo condizioni e modalità che saranno definite dalla Commissione di cui all'articolo 5 del presente CCNL.

Art. 30 – Lavoratori in disponibilità

Il lavoratore, per i periodi in cui non presta attività presso aziende utilizzatrici, rimane a disposizione dell'impresa fornitrice e ha diritto a percepire, a titolo di indennità mensile di disponibilità, la somma di lire settecentomila al lordo delle ritenute di legge, fermo restando quanto previsto al comma 3, art.4 della L.196/97, comprensiva di tfr, da specificare nella lettera di assunzione; tale somma è frazionabile in quote orarie che si ottengono dividendo l'importo mensile per il divisore 173.

Qualora il lavoratore a seguito dell'attività prestata nel mese percepisca una retribuzione lorda inferiore all'importo mensile lordo stabilito a titolo di indennità di disponibilità quest'ultima sarà corrisposta fino a concorrenza della stessa.

Durante il periodo di disponibilità non può prestare alcuna attività per altre Imprese di Fornitura di lavoro temporaneo ed è inoltre tenuto al rispetto degli obblighi di fedeltà e di non concorrenza di cui agli artt. 2105 e 2106 c.c..

Nei periodi di "disponibilità" il lavoratore deve essere reperibile durante il normale orario di lavoro dei lavoratori diretti dell'unità locale da cui dipende, in quanto deve poter iniziare il lavoro dopo le 12 ore successive alla chiamata. Inoltre durante tali periodi il lavoratore dovrà garantire la propria disponibilità per eventuali interventi formativi.

Nella eventualità di mancato completamento della missione il lavoratore tornerà nella condizione di "disponibilità" fino ad un nuovo successivo incarico, senza l'impegno dell'Impresa Fornitrice ad un ulteriore eventuale immediato utilizzo.

I periodi trascorsi in disponibilità non sono utili ai fini della maturazione dei seguenti istituti: ferie, riposi, riduzioni di orario, tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità.

Art. 31 – Norme Disciplinari

Il lavoratore temporaneo è tenuto a rispettare le disposizioni previste dai contratti collettivi e dai regolamenti delle Imprese Utilizzatrici, a norma dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 e dal comma 1° dell'art. 4 della Legge 196/97.

L'Impresa Fornitrice provvederà inoltre ad affiggere nei locali della sede e degli uffici periferici, copia del presente C.C.N.L., in modo da consentire ai lavoratori temporanei di prendere conoscenza delle norme disciplinari specifiche delle aziende fornitrici.

In relazione alla particolare natura dell'attività, il datore di lavoro avrà cura di mettere i lavoratori in condizione di evitare ogni possibile equivoco circa le persone alle quali ciascun lavoratore è tenuto a rivolgersi in casi di necessità o dalle quali ricevere le disposizioni.

Il lavoratore dovrà svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnati, dovrà osservare scrupolosamente l'orario di lavoro, nonchè conservare la più assoluta riservatezza sui dati e sui fatti di cui viene a conoscenza.

L'inosservanza da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;

- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di lavoro;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni.

La contestazione dovrà essere effettuata tempestivamente, non appena il datore di lavoro abbia ricevuto dall'Impresa Utilizzatrice gli elementi necessari per la formalizzazione dell'addebito.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore e, in copia, all'Impresa utilizzatrice, in forma scritta entro 5 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni.

Qualora nel corso della procedura sopra descritta, il rapporto di lavoro venga a cessare per scadenza del termine, i provvedimenti di ammonizione e di multa potranno comunque essere adottati dal datore di lavoro, fatte salve le possibilità di ricorso del lavoratore.

Art. 32 - Risoluzione del rapporto

Recesso lavoratori a tempo indeterminato

a) Recesso ex art. 2118

Ai sensi dell'art. 2118 qualora si verificano le condizioni per la risoluzione del rapporto per giustificato motivo oggettivo (raggiungimento dell'età pensionabile, superamento del periodo di comparto, ecc.) ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini del preavviso di cui all'art. 33 del presente C.C.N.L..

b) Recesso ex art. 2119 c.c.

Ai sensi dell'art. 2119 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La comunicazione deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo :

- la recidiva nella non osservanza dell'obbligo di cui al quarto capoverso dell'art. 31;
- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra i dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale ;
- l'insubordinazione verso i superiori, o verso il personale dell'Impresa Utilizzatrice incaricata del coordinamento, accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro ;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi ;
- il danneggiamento volontario di beni dell'Impresa Fornitrice/Utilizzatrice o di terzi ;
- l'esecuzione di lavoro nell'Impresa per conto proprio o di terzi senza il permesso del soggetto referente dell'impresa utilizzatrice.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 33.

c) Normativa

Nelle Imprese comprese nelle sfere di applicazione della legge 15 luglio 1966 n.604, dall'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n 300, e della legge 11 maggio 1990, n 108, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 c.c. e lettera b) del presente contratto) o per "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

In caso di licenziamento per "giustificato motivo con preavviso" il lavoratore può chiedere entro 15 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato ; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui sopra è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

d) Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute nell'art. 31 del presente C.C.N.L., nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali delle imprese fornitrici in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione nelle bacheche esposte in luogo facilmente accessibile.

e) Nullità del licenziamento

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

f) Nullità del licenziamento per matrimonio

Ai sensi dell'art 1 della legge 9 gennaio 1963, n.7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio ; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio, il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art.2 della legge 30 dicembre 1971, n.1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia alle norme di legge.

Art. 33 – Preavviso Lavoratori a tempo indeterminato

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti :

I) Fino a cinque anni di servizio compiuto :

- GRUPPO A 60 giorni di calendario
- GRUPPO B 30 giorni di calendario
- GRUPPO C 20 giorni di calendario

II) Oltre cinque anni e fino a dieci anni di servizio :

- GRUPPO A 90 giorni di calendario
- GRUPPO B 45 giorni di calendario
- GRUPPO C 30 giorni di calendario

III) Oltre i dieci anni di servizio compiuti :

- GRUPPO A 120 giorni di calendario
- GRUPPO B 60 giorni di calendario
- GRUPPO C 45 giorni di calendario

Art. 34 - Indennità sostitutiva del preavviso lavoratori a tempo indeterminato

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente ad un importo giornaliero, ottenuto dividendo la somma delle retribuzioni e dell'indennità di disponibilità degli ultimi 12 mesi per 365 giorni, e moltiplicando il risultato per i giorni di preavviso spettanti (vedi art. precedente).

Art. 35 - Decorrenza e durata

Le Parti si danno reciprocamente atto che in materia di contrattazione collettiva nazionale di categoria, si farà riferimento al Protocollo del 23 luglio 1993.

Il presente contratto entra in vigore il I giugno 1998.

Considerato inoltre che la Legge 196/97 prevede che, trascorsi due anni dall'entrata in vigore della stessa, si procederà ad una verifica, le Parti, in deroga a quanto previsto dal citato Protocollo, convengono che il presente contratto avrà validità fino a tutto il 31.12.1999 al fine di consentire nel successivo rinnovo il recepimento di eventuali modifiche legislative. Ferma resta la piena validità del presente contratto fino al successivo rinnovo.

ALLEGATO N. 1

ENTE BILATERALE : Attività formative

L'Ente Bilaterale ha come compiti principali:

- la progettazione di standard formativi e modelli formativi tipo per il lavoro temporaneo o comunque dipendente dalle agenzie da sperimentare sul territorio nazionale;
- la promozione della partecipazione alla formazione professionale permanente per coloro che intendano perfezionare la propria formazione o acquisire nuove professionalità, progettando moduli e tipologie dei corsi relativi;
- la progettazione di modelli formativi dei corsi di formazione per le cosiddette fasce deboli del mercato del lavoro che incontrano maggiori difficoltà nell'accesso al lavoro (immigrati, tossicodipendenti, disoccupati di lunga durata, ecc.), per le persone in cerca di prima occupazione, per i lavoratori in riconversione e lavoratori in mobilità;
- il favorire le pari opportunità progettando moduli formativi che valorizzino il lavoro femminile e diffondano la realizzazione di azioni positive;
- la promozione dell'orientamento attraverso: la progettazione di iniziative pilota; la promozione e la diffusione di esperienze di orientamento, di stage, visite guidate, alternanza scuola lavoro in collaborazione con le imprese, gli istituti secondari e le università;
- la sperimentazione di tecnologie didattiche multimediali che consentano percorsi formativi flessibili in funzione della personalizzazione dell'apprendimento e del contenimento dei costi;
- l'analisi, sperimentazione e diffusione di modelli formativi adatti alla particolarità del lavoro temporaneo;
- la formazione in tema di prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro, ai sensi del D.L. 626 e successive modifiche secondo quanto previsto dal presente contratto.

L'attività formativa sarà realizzata attraverso il ricorso a soggetti competenti accreditati e riconosciuti quali, enti professionali, centri aziendali con i quali l'Ente Bilaterale stipula apposite convenzioni.

L'Ente Bilaterale propone alle parti firmatarie gli obiettivi formativi prioritari da sottoporre al Ministero al fine della determinazione dell'applicazione dei criteri e delle modalità di utilizzo dei finanziamenti.

L'Ente Bilaterale altresì, sottopone alla Commissione Tripartita costituita ai sensi del comma 3 art.5 Legge 196/97 i progetti ritenuti prioritari dalle parti firmatarie nel campo formativo.

NOTA A VERBALE

Le Parti dichiarano che l'ampiezza degli interventi dell'Ente bilaterale in merito al sostegno al reddito sarà legata alla inapplicabilità delle normative relative agli istituti della cassa integrazione e mobilità.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano che tutte le risorse del Fondo, previste dall'art.5 comma 1 della Legge 196/97, dovranno essere destinate all'attività formativa dei lavoratori temporanei.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti ritengono di particolare interesse quanto previsto all'art.8, L.196/97 (Prestazioni di lavoro temporaneo e lavoratori in mobilità).

Si impegnano pertanto ad approfondire entro i prossimi sei mesi la normativa in oggetto per valutarne le condizioni per una piena e coerente attuazione.

DICHIARAZIONE SULLA PREVIDENZA INTEGRATIVA

Le Parti nell'esprimere la propria valutazione positiva circa la diffusione di forme di previdenza integrativa, si danno reciprocamente atto della disponibilità a definire, una soluzione della materia per il settore, trascorsa la fase sperimentale, tramite un'apposita commissione che verrà costituita.

Bibliografia

- AA.VV., *Il sindacato e la riforma della Repubblica*, Ediesse, Roma, 1997
- Accornero A., *Era il secolo del lavoro*, nuova ed., Il Mulino, Bologna, 2000
- Accornero A., Orioli A., (in collaborazione con), *L'ultimo tabù*, G. Laterza & figli, Roma, 1999
- Accornero A., *La parabola del sindacato*, Il Mulino, Bologna, 1992
- Accornero A., *Il lavoro come ideologia*, Il Mulino, Bologna, 1980
- Accornero A., *Lavoro e non lavoro*, L. Cappelli, Bologna, 1980
- Altieri G., Carrieri M., *Il popolo del 10%*, Donzelli, Roma, 2000
- Altieri G., Buffardi A., (a cura di), *Reinventare il lavoro*, Ires materiali, n. 3, marzo 1996
- Amato F., (a cura di), *I "destini" del lavoro*, FrancoAngeli, Milano, 1998
- Amato G., Barbera A., *Manuale di diritto pubblico*, vol. III, V ed., Il Mulino, Bologna, 1997
- Avitabile A., *Un passo avanti e due indietro*, (intervista a E. Rullani), Rassegna sindacale, luglio 2000
- Biagi M., Tiraboschi M., *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno "Statuto dei lavori"?*, Lavoro e Diritto, n. 4, 1999, Il Mulino, Bologna
- Bologna S., Fumagalli A., (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, G. Feltrinelli, Milano, 1997

- Bozzanca F., Gentile I., (a cura di), *Precari e parasubordinati ma per nulla rassegnati*, Rassegna sindacale, n. 42, 14 novembre 2000
- Carmignani F., Scarnera A., (a cura di), *Osservatorio sul mercato del lavoro*, aggiornamento 3^a tr. 2000, inserto a Rassegna sindacale, n. 46, 12 dicembre 2000
- Carrieri M., *Lavori in cerca di rappresentanza*, Lavoro e diritto, n. 4, 1999, Il Mulino, Bologna
- Carrieri M., *Seconda Repubblica. Senza sindacati?*, Ediesse, Roma, 1997
- Carrieri M., Di Nicola P., *Sindacato e rappresentanze aziendali*, Ires materiali, n. 1-2, gennaio/febbraio 1996, Ediesse, Roma
- Carrieri M., *L'incerta rappresentanza*, Il Mulino, Bologna, 1995
- Carrieri M., Perulli P., (a cura di), *Il teorema sindacale*, Il Mulino, Bologna, 1985
- Cartosio M., *Le donne prime vittime del lavoro "atipico"*, Il Manifesto, 3 luglio 1999
- Caruso B., *Le nuove frontiere della rappresentanza sindacale*, Testo della lezione "Massimo D'Antona", Facoltà di Giurisprudenza, Firenze, 4 maggio 2000, sito internet, www.lex.unict.it
- Casalini C., *La bella favola dell'"autonomia". Una ricerca dell'Ires sui lavoratori atipici*, Il Manifesto, ottobre 1999
- Caviglia S., *Morese: le agenzie funzionano bene*, (intervista), La Repubblica, 12 giugno 1999
- Cella G.P., Treu T., *Le nuove relazioni industriali*, nuova ed., Il Mulino, Bologna, 1998
- Centro Nazionale Studi di Diritto del Lavoro, *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia*, Atti del Convegno di studi, Roma, 27 maggio 1996, Cacucci, Bari, 1997
- Censis, Dip. Pari Opportunità, *Atipiche oggi, domani pure*, (ricerca), Rassegna sindacale, 5 ottobre 2000
- Censis, *34^o rapporto sulla situazione sociale del Paese 2000*, FrancoAngeli, Milano
- Censis, *La traccia interrotta dello sviluppo*, Bollati Boringhieri, Torino, 2000
- Censis, *33^o rapporto sulla situazione sociale del Paese 1999*, FrancoAngeli, Milano

- Censis, *II^ rapporto Censis – Inca Cgil sul Patronato – il popolo del 10% - caratteristiche e bisogni dei lavoratori “atipici”*, 1998, sito internet, www.censis.it
- Cesos, *Le relazioni sindacali in Italia 1997 – 1998*, (rapporto), Documenti Cnel, n. 32, 2000, Roma
- Chiesi A. M., *Lo sviluppo dei lavori atipici. Un quadro di riferimento concettuale e un tentativo di spiegazione*, Ires Lombardia, Collana Discussioni, n. 14, ottobre 1989
- Cides asbl, *Bilancio della strategia europea per l'occupazione 1999*, Documento di lavoro n. 8-9, 1999, Bruxelles
- Crouch C., *Non amato ma inevitabile il ritorno al neocorporatismo*, Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, n. 77, 1998, FrancoAngeli, Milano
- Dall'Agata C., Grazioli P., *Senza tetto né legge*, FrancoAngeli, Milano, 1999
- D'Ambrosio A., Del Monte F., *Lavoro interinale. Negli Enti Locali andamento lento*, Italia Oggi, 8 dicembre 2000
- De Masi D., *Il futuro del lavoro*, R.C.S. Libri, Milano, 1999
- Frey L., Croce G., Tagliaferri T., (a cura di), *Mercati del lavoro locali e politiche dell'occupazione e del lavoro*, Quaderni di economia del lavoro, n. 63, 1998, FrancoAngeli, Milano
- Frey L., Livraghi R., (a cura di), *Contratti atipici e tempo di lavoro*, Quaderni di economia del lavoro, n. 62, 1998, FrancoAngeli, Milano
- Garibaldo F., (a cura di), *Flessibili o marginali?*, Ediesse, Roma, 1992
- Gherardi S., *Il genere e le organizzazioni*, Raffaello Cortina Editore, Milano, 1998
- Ghezzi G., (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro*, Ediesse, Roma, 1996
- Giannini M., *Cofferati: questa Confindustria va contro i bisogni del Paese*, (intervista), La Repubblica, 19 marzo 2001
- Ginsborg P., *L'Italia del tempo presente*, G. Einaudi, Torino, 1998
- Giovannetti P., *Posto fisso addio*, Baldini & Castoldi, Milano, 2000
- Gorz A., *Metamorfosi del lavoro*, Bollati Boringhieri, Torino, 1992
- Gualmini E., *La politica del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1998

- Ichino P., *Il lavoro interinale e gli altri varchi nel “muro” del divieto di interposizione*, Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, n. 75, 1997, FrancoAngeli, Milano
- Ichino P., *Il lavoro e il mercato*, A. Mondadori, Milano, 1996
- Ires (ricerca a cura di), *Il lavoro atipico in Italia: radiografia del fenomeno alla fine degli anni '90*, Rassegna materiali, suppl. a Rassegna sindacale n. 35, 26 settembre 2000
- Irpet, *Rapporto 2000 – la situazione economica Toscana nel 1999*, Firenze
- Isfol, *Rapporto 2000*
- Isfol, *Il lavoro interinale: indagine esplorativa*, 1999, sito internet, www.isfol.it
- Istat, *Rapporto annuale 1999*
- Iucci S., *Il nuovo nelle radici*, (intervista a C. Minghini), Rassegna sindacale, n. 17, 2 maggio 2000
- La Valle D., *Esiste un ciclo della partecipazione sindacale? Osservazioni sull'esperienza italiana*, Quaderni di sociologia, n. 112, 1989, Rosenberg & Sellier, Torino
- Lehbruch G., Schmitter P.C., *La politica degli interessi nei paesi industrializzati*, Il Mulino, Bologna, 1984
- Manghi B., *Sindacalismo oggi: la giustizia oltre i confini e l'azione di tutela domestica*, Aggiornamenti sociali, n. 1, 2000, Arti grafiche Colombo, Milano
- Manghi B., *Tecnologia, disoccupazione, orari: il dilemma sindacale*, Quaderni di sociologia, n. 7, 1994-95, Rosenberg & Sellier, Torino
- Micardi F., *“Affittati” negli enti 33mila lavoratori*, Il Sole24ore, 5 febbraio 2001
- Minghini C., *Relazione con cui si è aperto l'incontro di programma “Diritti, Riconoscimento, Cittadinanza”*, Rimini, 6-7 maggio 1999, sito internet, www.cgil.it/nidil
- Nevola G., *I movimenti sociali tra Scilla e Cariddi. Logica di azione collettiva e potenziale di incertezza*, Quaderni di sociologia, n. 13, 1990, Rosenberg & Sellier, Torino
- Orecchio D., *Visibili solo se rappresentati*, Rassegna sindacale, n. 19, maggio 2000
- Orioli A., *Flessibilità – Il lavoro senza confini tra deregulation e 35 ore*, Il Sole24ore libri, Milano, 1997

- O.R.M.L.Regione Toscana, Bortolotti F., Falsini S., (a cura di), *Il lavoro atipico in Toscana*, Flash Lavoro Notizie, quaderno n. 72, suppl. al n. 5, luglio 1999, Edizioni Regione Toscana
- Papaleoni M., *Il rapporto di lavoro: nuove flessibilità e diritti*, Atti del Convegno, Firenze, 11 febbraio 2000, Toscana Giurisprudenza, Ed. Tassinari, Firenze, luglio 2000
- Poti U., *Il lavoro interinale nelle Amministrazioni pubbliche*, Lavoro informazione, n. 21, 15 novembre 1997, FrancoAngeli, Milano
- Regalia I., Regini M., *La regolazione del lavoro in Italia fra volontarismo e istituzionalizzazione*, Quaderni di sociologia, n. 8, 1994-95, Rosenberg & Sellier, Torino
- Regini M., (a cura di), *La formazione delle risorse umane*, Il Mulino, Bologna, 1996
- Regini M., (a cura di), *La sfida della flessibilità*, Ires Lombardia, FrancoAngeli, Milano, 1988
- R & P ricerche e progetti, *I contratti di formazione lavoro in Italia tra il 1985 e il 1996*, Notizie R&P, n. 2, 1998
- Rimoldi L., *Apprendistato, luci e ombre*, L'informatore Inaz, n. 20, 2000, Milano
- Rizza R., (a cura di), *Politiche del lavoro e nuove forme di precarizzazione lavorativa*, Sociologia del lavoro, n. 78-79, 2000, FrancoAngeli, Milano
- Roma G., *Audizione informale sui lavori atipici*, Camera dei Deputati, Commissione Lavoro pubblico e privato, sito internet, www.censis.it
- Romagnoli U., Treu T., *I Sindacati in Italia dal '45 a oggi: storia di una strategia*, nuova ed., Il Mulino, Bologna, 1981
- Rullani E., *Lavoro e sindacato nella società post fordista*, Convegno di Economia e Politica Industriale, Milano, 9 giugno 2000, sito internet, www.rassegna.it
- Rusconi G.E., *Scambio, minaccia, decisione*, Il Mulino, Bologna, 1984
- Salvatore I., *Il sindacato dei diritti – un'ipotesi di lavoro*, Ires Materiali, n. 5, maggio 1996, Ediesse, Roma
- Santoro Passarelli G., *Attualità della fattispecie lavoro subordinato?*, Fondazione Giulio Pastore, FrancoAngeli, Milano, 1999
- Scacchi A., *La contrattazione collettiva in Europa tra corporativismo conflittuale e corporativismo consociativo*, Altretragoni, n. 7, 1998, Milano

- Scarci E., *Un nuovo assunto su quattro è immigrato*, Il Sole24ore, 11 dicembre 2000
- Scarponi S., Bano F., (a cura di), *Forum sul tema: lavoratori "parasubordinati" e rappresentanza sindacale*, Lavoro e diritto, n. 4, 1999, Il Mulino, Bologna
- Sciarrone R., *Il lavoro degli altri e gli altri lavori*, Quaderni di sociologia, n. 11, 1996, Rosenberg & Sellier, Torino
- Sito internet, www.cgil.it
- Sito internet, www.cisl.it
- Sito internet, www.funzionepubblica.it/lavoroflessibile
- Sito internet, www.uil.it
- Studium srl, Firenze, Indagine nazionale su: *Il lavoro atipico e tutela sindacale*, inedito
- Tiraboschi M., *Garanzia del diritto alla salute per il lavoro atipico/temporaneo*, Lavoro Informazione, n. 3, 15 febbraio 1996, FrancoAngeli, Milano
- Veneziani B., *La flessibilità del lavoro e i suoi antidoti*, Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, n. 58, 1993, FrancoAngeli, Milano
- Vettor T., *Le ricerche empiriche sul lavoro autonomo coordinato e continuativo e le nuove strutture di rappresentanza sindacale Nidil, Alai, Cpo*, Lavoro e Diritto, n. 4, 1999, Il Mulino, Bologna
- Vitale L., *Interinale, boom di agenzie*, Il Sole24ore, 23 gennaio 2001