

SCHEDE CORSO DI FORMAZIONE “PAGHE E AMM.NE DEL PERSONALE”

Normativa e adempimenti del rapporto di lavoro

Premessa: le schede sono state sviluppate per fornire gli elementi essenziali di conoscenza dei vari argomenti, senza alcuna pretesa di essere esaustive o di voler sostituire il bagaglio di conoscenze tipiche di un corso di laurea o di un corso preparatorio ad esame di abilitazione allo svolgimento di professioni. Eventuali approfondimenti, saranno oggetto della parte discorsiva durante le ore del corso, su richiesta dei partecipanti potranno essere forniti estratti o testi normativi di alcuni degli argomenti trattati, per una maggiore conoscenza e raffronto specifico.

SCHEDA 1 – LA NORMATIVA DEL LAVORO

Il nostro attuale ordinamento giuridico, dall'unità d'Italia del 1861 ai giorni nostri, ha avuto come è facile comprendere diverse regolamentazioni, a seconda delle diverse forme di Stato e di governo che si sono succedute. La storia del nostro Paese ha quindi avuto dei risvolti sotto il profilo della regolamentazione giuridica di fatti giudicati rilevanti nei rapporti di obbligazione, contrattuali e delle relazioni tra lavoratori e lavoratrici e datori di lavoro e tra Governo e “parti sociali” (associazioni di datori di lavoro e associazioni sindacali, associazioni di utenti e consumatori...).

Il quadro giuridico complessivo che ne viene fuori, ha quindi avuto e spesso subito processi modificativi anche sostanziali, sovrapposizioni normative anche sotto il profilo delle “fonti del diritto” e riconoscimenti legislativi o contrattuali di situazioni operanti di fatto, anche con il concorso e la partecipazione attiva dello Stato e degli organismi pubblici in materia di rapporti di lavoro.

Dal XIX secolo fino all'entrata in vigore della Costituzione Repubblicana vigente (1° Gennaio 1948), i rapporti di lavoro e la normativa che ne regolamentava gli aspetti fondamentali, comprese le libertà e i diritti associativi non erano oggetto di una normativa specifica, esisteva una disciplina con norme giuridiche e disposizioni di carattere generale, sui contratti e le obbligazioni contrattuali (diritti e doveri dei prestatori di lavoro e degli imprenditori), si trattava in sostanza di un aspetto particolare del diritto civile regolamentato nei codici.

Non esisteva quindi il concetto di “diritto del lavoro”, era sconosciuto il “diritto sindacale”, non erano previsti e regolamentati i “diritti individuali” e “collettivi” di lavoratrici e lavoratori, vi era una forte discrezionalità in materia di assicurazioni sociali e previdenziali e una limitata capacità di tutela negli aspetti fondamentali dello svolgimento del rapporto di lavoro dal suo nascere (assunzione e reclutamento della forza lavoro), nel suo svolgersi (impensabile all'epoca la tutela della maternità e paternità, la tutela della salute e la retribuzione per assenza per malattia o tutela in caso di infortuni sul lavoro, le ferie...) e esisteva il concetto dei “doveri del lavoratore”, ma non dei suoi diritti, quindi anche la cessazione del rapporto di lavoro (tutela dai licenzianti discriminatori e ingiustificati) era soggetta al “potere discrezionale e di direzione” del datore di lavoro.

Risalgono alla fine del 1870, come estensione di alcune libertà già introdotte dal Governo sabauda in Piemonte e in Liguria, i riconoscimenti delle Associazioni di Mutuo Soccorso a scopo non di lucro e con finalità di assistenza dei salariati in materia di assicurazioni sociali in forma privata (tutela infortuni sul lavoro e delle prime “malattie professionali”, tutela donne e fanciulli, provvidenze in caso di chiusura di stabilimenti e riduzione di mano d'opera...) e solo alla fine del 1896 il Regno d'Italia promulgò le prime leggi nazionali relative al sistema delle assicurazioni sociali, sempre però con un richiamo alle disposizioni generali in materia di obbligazioni e negozi giuridici di natura privata, senza un effettivo intervento pubblico.

Con la nascita delle prime organizzazioni sindacali (la CGL nel 1906, la Unione Sindacale Italiana USI nel 1912, la UIL nel 1918 e la CIL nel 1920), si pose il problema di una serie di regolamentazioni che tutelassero anche in forma di patto tra le parti e con validità limitata agli iscritti ai sindacati stipulanti con i datori di lavoro e le loro associazioni di riferimento, alcuni aspetti della retribuzione, dell'orario di lavoro e delle assicurazioni sociali, comprese le forme di reclutamento del personale da assumere (quindi il collocamento della forza lavoro) e la tutela di donne e bambini. Una funzione importante fu svolta su questi aspetti dalle Camere del Lavoro, che riprendevano le esperienze della Borse du Travail francesi e l'attività effettuata dalle Trade Unions britanniche.

Fu solo nel 1926, con la legislazione del regime fascista, iniziò un periodo di cambiamento radicale dall'impostazione precedentemente adottata. Infatti, coerentemente con i principi centralismi e totalitari tipici di quel regime e con l'intento di fornire una regolamentazione di aspetti rilevanti del lavoro come valore e con lo scopo di eliminare qualsiasi conflittualità sociale e opposizione, fu introdotta una legislazione e un intervento statale diretto dei rapporti di lavoro, pubblico e privato, un controllo dello Stato e delle sue articolazioni che disciplinò non solo le attività dei singoli e delle categorie produttive e di scambio, ma anche delle associazioni di natura sindacale, dei prestatori di lavoro e dei datori di lavoro, con l'introduzione di quello che fu definito il "sistema corporativo". Importanti tasselli furono la L. 563 del 1926 (personalità di diritto pubblico delle associazioni datoriali e dei lavoratori) la Legge del 1934 (istitutiva delle corporazioni, quali Enti di diritto pubblico di grado superiore) e la Carta del Lavoro del 1927.

Furono sciolte le associazioni sindacali già esistenti o costrette ad essere assorbite in una unica associazione di datori di lavoro e di lavoratori, riconosciuta dal Governo per ogni settore merceologico e l'introduzione del sistema della cogestione e delle camere corporative.

Divenne obbligatoria l'iscrizione ai sindacati corporativi, per poter essere inseriti e avviati al lavoro, non erano più ammesse le libertà acquisite nel periodo 1880 – 1920.

Le associazioni corporative dei datori di lavoro e di lavoratori riconosciute dal Governo, avevano poteri molto forti e rappresentavano legalmente tutti coloro che facevano parte delle rispettive categorie merceologiche, anche "indipendentemente dalla volontà concreta di aderirvi".

Le associazioni corporative avevano il riconoscimento alla stipulazione dei Contratti Collettivi di Lavoro che, per la prima volta in Italia, avevano efficacia "erga omnes", cioè valore legale per tutti e tutte e che avevano un meccanismo di applicazione provvisto di sanzioni disciplinari sia civili sia penali in caso di mancata osservanza od ottemperanza. Le disposizioni di carattere penale in materia di rapporti di lavoro furono sancite nel Codice penale Rocco, del 1931 ancora in vigore in Italia, la disciplina dei rapporti di lavoro e delle categorie e figure giuridiche fu introdotta nel codice civile del 1942, solo in parte abrogate o modificate con l'avvento della Costituzione repubblicana del 1948 e della fine del regime.

Le riforme introdotte in materia di disposizioni giuridiche sul lavoro e sulla disciplina dei rapporti di lavoro, con questa impostazione centralistica e di intervento diretto dello Stato, andava quindi di pari passo con le altre regolamentazioni della vita quotidiana e delle mutate regole sociali e valori introdotti, il regime dell'epoca instaurò una sistema di disposizioni normative e contrattuali frutto dei suoi principi ispiratori, che investivano tutti gli aspetti della vita del Paese.

Un cambiamento di segno opposto al precedente sistema corporativo, avvenne con l'entrata in vigore della Costituzione repubblicana, con la libertà di associazione sindacale e di partecipazione dei singoli cittadini alle scelte di rinnovamento del sistema legislativo ed economico.

Fu operata la progressiva opera di democratizzazione delle istituzioni, la modifica o l'abrogazione totale o parziale delle disposizioni del codice civile (del 1942) e del codice penale (del 1931) e dei codici di procedura, anche attraverso il ripristino di principi e metodi basati sulla libertà associativa dei datori di lavoro e di lavoratori e lavoratrici.

Il nuovo ordinamento costituzionale, sostanzialmente in vigore ancora oggi, assume la rilevanza dell'intervento pubblico e statale nelle sue varie articolazioni in materia di lavoro e di diritti, con l'introduzione di un sistema organico (che risentì per diversi anni comunque della sovrapposizione di disposizioni normative precedenti e delle innovazioni applicative del dettato costituzionale) di fonti normative (dette fonti del diritto) e di regolazione dei fenomeni esistenti di fatto attraverso l'elaborazione di una dottrina giuridica e di una interpretazione giurisprudenziale, di supporto alla legislazione sociale e del lavoro.

Si parla finalmente di DIRITTO DEL LAVORO, di branca del diritto che costituisce "... l'insieme delle norme giuridiche e degli istituti che regolano l'attività professionale dei lavoratori subordinati privati (dal 1993, anche dei pubblici dipendenti "privatizzati") e ne attuano concretamente la tutela giuridica ed economica...". Nasce anche il diritto sindacale, quale articolazione specifica del diritto del lavoro.

Si arriva ad un lavoro articolato, nel quale l'intervento legislativo statale (e ora regionale) ha avuto un passaggio epocale principalmente nel corso del XX secolo, dalla concezione "civilistica" del rapporto di lavoro, legato a doveri e obblighi, alla concezione della tutela generale di natura "pubblicistica" delle istanze dei cittadini e delle cittadine.

La recente L. 30/03 (febbraio) e i decreti attuativi entrati in vigore con il D. Lgs. 276/03 (entrato in vigore il 24 Ottobre 2003), che esamineremo tra gli argomenti del corso, stanno di nuovo spostando l'asse centrale dei rapporti di lavoro, dall'accesso al lavoro allo svolgimento delle attività e prestazioni fino ai casi di cessazione del rapporto stesso, verso una visione di natura "mercantilistica" e di differenziazione sul terreno dei diritti individuali, di quelli collettivi e delle forme di tutela in sede giudiziaria di lavoratrici e lavoratori.

LE FONTI DEL DIRITTO ITALIANO E LE NORMATIVE PRINCIPALI

Le fonti del diritto italiano sono espressamente previste all'art. 1 delle Disposizioni sulla legge in generale (o pre – leggi) inserite nel codice civile (Regio Decreto 16 Marzo 1942, n°262 in vigore dal 21 Aprile 1942, parzialmente ancora in vigore) e sono: le leggi, i regolamenti, gli usi.

In materia di diritto del lavoro, sono da distinguersi le FONTI LEGISLATIVE e le FONTI CONTRATTUALI (dette anche fonti di natura pattizia).

Le fonti legislative sono la COSTITUZIONE Italiana (promulgata e pubblicata nella G.U. n° 298 del 27 Dicembre 1947, in vigore dal 1° Gennaio 1948), il Codice Civile (Libro V: del Lavoro artt. 2060 e seguenti) e la legislazione specifica, cioè le leggi che regolamentano gli aspetti principali nei quali nasce, si sviluppa e si conclude il rapporto di lavoro e le disposizioni che riguardano la tutela giuridica ed economica dei rapporti di lavoro.

Le fonti di natura contrattuale/pattizia, sono gli Accordi sindacali Interconfederali (per il settore privato), gli Accordi sindacali collettivi Intercompartimentali (per le Pubbliche Amministrazioni), i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro CCNL, i Contratti Collettivi Integrativi aziendali CCDI, gli accordi sindacali aziendali e i Contratti Collettivi Territoriali (Regionali o provinciali), questi ultimi previsti solo in alcune categorie e settori.

La Costituzione Italiana è ispirata al modello delle costituzioni di tipo liberale – partecipativo, nel senso che parte dal riconoscimento di libertà e diritti al singolo cittadino, riconoscendo alle "formazioni sociali dove si svolge la sua personalità ..." (art. 2 Cost.) una funzione fondamentale.

Basti pensare alla libertà e al diritto di riunione (art. 17), di associazione (art. 18), di manifestazione del pensiero (art. 21), mentre la Costituzione vieta quei comportamenti ai quali non riconosce tutela giuridica le situazioni associative contrarie all'ordine pubblico, vietate dalla legge penale o non conformi al "buon costume".

In materia di diritto del lavoro, sono rilevanti gli articoli del Titolo III dei rapporti economici (articoli da 35 a 40 della Costituzione), in particolare l'art. 40 ha avuto la sua applicazione legislativa con la L. 146/90, con la L. 83/2000 di regolamentazione del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali è di attualità e suscita un intenso dibattito.

Il Codice civile, al Libro V DEL LAVORO, è del 1942 con successive modificazioni e integrazioni, disciplina i rapporti di lavoro e specifica gli aspetti di natura privatistica e contrattuale degli stessi, all'interno anche dei principi generali sui contratti.

La natura stessa del codice civile è rilevante perché pone l'accento del "lavoro" e della sua disciplina sotto il profilo degli obblighi e dei doveri del prestatore di lavoro (ad esempio l'obbligo di diligenza art. 2104, l'obbligo di fedeltà art. 2105) e regola gli aspetti di natura contrattuale, anche sotto il profilo delle caratteristiche dell'impresa e della figura di imprenditore (art. 2082), comprensiva dei poteri e delle prerogative dell'imprenditore nei confronti dei lavoratori subordinati (art. 2086 ma anche artt. 2094, 2095).

Tutto il Libro V del codice civile risente dell'impianto giuridico e della filosofia di fondo dell'epoca nella quale fu elaborato, quindi di regolamentazione di situazioni imprenditoriali con forte caratterizzazione gerarchica e delle situazioni dei doveri dei lavoratori (classificati in dirigenti, quadri, impiegati e operai art. 2095), inseriti in un unico settore di intervento legislativo e con istituti contrattuali e pattizi, rimessi alle norme corporative (ora abrogate) e alla negoziazione delle parti.

L'intervento legislativo specifico, ha assunto invece importanza sotto il profilo delle tutele solo a partire dagli anni '60, con la legge che per la prima volta ha disciplinato criteri e limiti al potere disciplinare dell'imprenditore, come per il caso dei licenziamenti individuali (L. 604/66), integrata con la L. 108/90, con la L. 300/70 detta Statuto dei Lavoratori (applicazione dei diritti costituzionali nei luoghi di lavoro), con la legislazione di tutela delle lavoratrici madri/lavoratori padri (in successione L. 1204/71, L. 903/77, L. 104/92, L. 125791, L. 5372000, Testo Unico SULLA TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA' D. L.vo 151/2001).

In epoca successiva da segnalare le varie forme di regolamentazione specifica di fonte legislativa nei casi di crisi aziendali, ristrutturazioni industriali, attraverso i meccanismi di ammortizzazione sociale (L. 164/75 sulla Cassa Integrazione Guadagni, L. 223/91 sulle forme di mobilità...), le disposizioni sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D. Lgs. 626/94), che sarà oggetto di un approfondimento del corso.

Per quanto riguarda le fonti contrattuali, va segnalato che lo sviluppo del sistema di relazioni sindacali industriali ha dato importanza ai CCNL quale momento di regolamentazione giuridica ed economica di lavoratori e lavoratrici delle categorie del lavoro privato e dei comparti pubblici, con efficacia erga omnes, lasciando aperto il campo per i CCDI e gli accordi sindacali aziendali integrativi o migliorativi della disciplina dei Contratti Collettivi nazionali di Lavoro, quale fonte patrizia e consensuale di accordo su specifici aspetti o materie e con la possibilità, per il momento rimessa al richiamo nei CCNL di stipulazione di Contratti Collettivi di livello locale (regionale o provinciale) anche "in deroga" ai principi stabiliti nei CCNL.

Anche questo aspetto sarà oggetto di uno specifico approfondimento con scheda relativa ai contratti collettivi e a quelli individuali di lavoro.

Accanto alle disposizioni normative nazionali come sopra esposte, vanno aggiunte le disposizioni di livello comunitario di fonte superiore, che si coordinano col diritto nazionale di ogni Paese aderente alla UE, annoverandosi tra le fonti immediate di diritti ed obblighi sia per gli Stati aderenti sia per i loro cittadini in quanto soggetti della Comunità (così stabilito fin dal 1973 con sentenza della Corte Costituzionale n° 183), senza bisogno di "...provvedimenti statali a carattere riproduttivo, integrativo od esecutivo...". Situazione diversa riguarda la ratifica con legislazione ordinaria nazionale delle Direttive comunitarie (la stessa 626/94 è applicativa di 8 Direttive in materia di salute e di sicurezza, così come il D. Lgs 66/2003 sull'orario di lavoro, il D. lgs. 368/01 sulla disciplina del lavoro a tempo determinato...), che una volta emanata sostituisce integralmente le precedenti regolamentazioni nazionali.

SCHEDA 2 – LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO (L. 30/03 detta Legge Biagi e D. Lgs. 276/03 – Decreti attuativi della legge).

La legge 30/03, rappresenta la consacrazione di un percorso legislativo di modificazione radicale delle disposizioni in materia di occupazione, mercato del lavoro, tipologie contrattuali, provvedimenti di "razionalizzazione" dei servizi ispettivi del lavoro, modificazioni di status dei soci lavoratori delle cooperative, iniziato con la L. 196/97 detta "Pacchetto Treu", proseguito con l'accordo nazionale interfederale e intercompartimentale del 2002 detto "Patto per l'Italia", che interviene quindi su parti fondamentali dei rapporti di lavoro, tradizionalmente affidati a disposizioni inserite nel codice civile o a provvedimenti legislativi del Parlamento in materia di lavoro.

Affidare quindi al Governo la delega ad emanare un atto avente forza di legge e successivi decreti di attuazione su materie così complesse, con un intervento finalizzato a cambiare parti importanti delle regole sul lavoro, sulle soluzioni occupazionali, sulle tipologie contrattuali e sulle forme di tutela anche giudiziaria di diritti e di libertà di cittadini/lavoratori, è stata sicuramente una scelta non di poco conto, con ripercussioni di notevole rilevanza anche sotto il profilo degli attuali assetti costituzionali. E' la prima vera novità con la quale si fanno i conti, in prima battuta gli addetti ai lavori, con l'emanazione dei Decreti attuativi entrati in vigore il 24 Ottobre 2003, anche le lavoratrici e i lavoratori e gli stessi datori di lavoro, con un impatto dirompente i cui effetti reali si stanno iniziando a verificare.

Il testo della Legge 30, prevede 10 articoli. All'art. 1 sono previsti interventi sulla revisione dei servizi pubblici e privati per l'impiego, collocamento e intermediazione di manodopera, all'art. 2 i contratti a contenuto formativo, all'art. 3 la riforma della disciplina del part time, all'art. 4 le nuove tipologie di lavoro, all'art. 5 le certificazioni dei rapporti di lavoro tramite Enti bilaterali, all'art. 6 l'esclusione delle Pubbliche Amministrazioni dall'applicare gli articoli da 1 a 5 della legge al personale se non in ipotesi espressamente richiamate, all'art. 7 le disposizioni relative ai decreti attuativi, all'art. 8 le modifiche di "razionalizzazione" alle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e del lavoro. L'articolo 9 ha poi introdotto le modifiche alla L. 142/2001 sul socio lavoratore di cooperativa, all'art. 10 i benefici alle imprese artigiane, del commercio e del turismo, che non erano inserite nella delega originale del Parlamento al Governo e che quindi contengono norme dirette, che non necessitano di decreti di attuazione e sono in vigore già dal Febbraio 2003.

Alcune materie e articoli della Legge 30, saranno oggetto di specifiche schede di approfondimento del corso e non saranno per motivi di brevità affrontate in questo punto.

Da una prima analisi, si rileva che tutto l'impianto della legge e degli stessi decreti di attuazione (che constano di 86 articoli), ha una finalità ben precisa di spostare l'asse delle tutele e della stessa "rigidità" del rapporto di lavoro come si era configurato in precedenza, ad una liberalizzazione secondo schemi tipici di natura mercantile, quindi come se si trattasse di una normale negoziazione tra soggetti posti in posizione di parità (tipo venditore e compratore), riducendo in alcuni casi di "nuove tipologie di lavoro" fino ad annullarle, forme di tutela collettiva e individuale anche di origine contrattuale.

E' un fatto che nei rapporti di lavoro, non può esistere una parità negoziale tra datore di lavoro e lavoratore o lavoratrice, a differenza di quella pari condizione che si ritrova in altre forme di negoziazione o rapporto contrattuale, proprio per le caratteristiche proprie della subordinazione gerarchica, dell'obbligo di fedeltà all'impresa, di diligenza del lavoratore e dell'azione imprenditoriale già prevista dal codice civile. Affermare una simile ipotetica parità negoziale e "mercantile" del rapporto di lavoro, come si evince dalla filosofia di fondo della Legge 30, significa non voler tener conto di una realtà assodata e verificata nella pratica, vorrebbe dire voler falsare le stesse "regole del gioco" e mettere in piedi una "realtà virtuale" che non trova riscontro nella realtà del mondo del lavoro e dei rapporti tra datori di lavoro, lavoratori e lavoratrici e società civile.

Si vuole in questa sede porre l'accento sui forti elementi di flessibilità e di rottura di un sistema di tutele, con l'individualizzazione delle situazioni lavorative, la loro differenziazione anche in termini di tipologie contrattuali (individuate complessivamente in 44, tra quelle originarie e quelle derivate) a parità di mansioni e di inquadramento professionale, in termini di retribuzione e di trattamento previdenziale e assicurativo, di tutela in sede giudiziaria e di pari opportunità sul lavoro, nell'accesso al lavoro e agli impieghi e addirittura nello stesso percorso di formazione scolastica e universitaria.

La legge tende ad aumentare la precarizzazione del mondo del lavoro, la stessa precarietà sociale di lavoratori e lavoratrici, nella sua fase di accesso (collocamento e creazione di nuove tipologie di rapporti di lavoro), nella fase di svolgimento del rapporto lavorativo, nella fase del percorso di formazione/istruzione/collocamento, con una accentuazione anche esasperata della "autonomia individuale" dei percorsi del singolo lavoratore a danno di forme di tutela collettiva e anche individuale di portata costituzionale, quindi rispetto all'assetto fondamentale di norme imperative e inderogabili di legge.

La legge 30, ha come ulteriore conseguenza pratica la enorme difficoltà per gli operatori anche di parte datoriale, a raccapezzarsi in una miriade di adempimenti non tanto e non solo nella scelta delle tipologie contrattuali idonee al reclutamento delle figure professionali o alla conversione di contratti in scadenza con certe tipologie soggette dalla legge a forte o radicale modifica, ma anche e soprattutto dalla possibilità concreta di gestire un'attività lavorativa e imprenditoriale con gestione ottimale del personale e con adeguato livello di omogeneità tra le figure professionali con regimi contrattuali, retributivi, previdenziali, normativi e di tutela giudiziaria sempre più differenziati e individualizzati.

Senza contare le difficoltà dovute alla trasformazione delle funzioni degli organi ispettivi del lavoro e della previdenza sociale e della stessa magistratura del lavoro, le differenti applicazioni sul territorio nazionale della legislazione di competenza regionale in materia di Enti bilaterali addetti e abilitati alla certificazione dei nuovi rapporti di lavoro, dei percorsi scolastici e di formazione (stage, tirocinio...), le procedure soggette a "semplificazione" per le agevolazioni di natura fiscale, previdenziale e di sostegno all'occupazione femminile, difficoltà che dovranno sopportare soprattutto le società di rilievo nazionale e internazionale per un armonico e razionale sviluppo del piano di investimenti sulle "risorse umane" e della formazione degli addetti agli uffici del personale.

Non sempre, allentare vincoli di rigidità delle regole specie per le assunzioni, le tipologie dei contratti individuali e gli adempimenti nelle procedure per una maggiore celerità, flessibilità di impiego e di trattamento retributivo o previdenziale, richiesta a gran voce da parte di settori importanti dell'imprenditoria nazionale, stabiliti come obiettivi dalla stessa Legge 30, porterà ad una maggiore produzione di ricchezza sociale e di benessere, ad uno sviluppo equilibrato sul territorio nazionale, ad un miglioramento dell'andamento occupazionale e produttivo del Paese.

In definitiva, la Legge 30 si sta caratterizzando sempre di più per le sue “ombre” piuttosto che per le sue “luci”.

Non è un caso che autorevoli giuristi e operatori del diritto, di varie tendenze e “scuole di pensiero”, ne richiedano a viva voce la sua abolizione o perlomeno una sua modifica radicale, per gli aspetti di forte contrasto tra gli elementi di novità e la rottura di forme di tutela individuale e collettiva, di marcata portata costituzionale e garantista della parte che contrattualmente risulta la più debole nei rapporti di lavoro, quella dei prestatori di lavoro.

Gli stessi decreti attuativi, stanno ponendo maggiori problemi di applicazione pratica rispetto allo stesso dettato delle legge delega.

Si esamineranno alcuni degli aspetti più controversi della legge delega, senza una pretesa di fornire una risposta esauriente ed esaustiva a tutte le problematiche.

In particolare, all'art. 1 della Legge 30, si rileva la modifica del collocamento, con la fine del monopolio pubblico, spesso ostacolato da procedure onerose e burocrazia esasperante, attraverso l'apertura delle forme di collocamento privato non solo sotto il profilo dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro ma anche dell'utilizzo temporaneo di forza lavoro o di gruppi di lavoratori a seconda delle necessità organizzative e produttive o delle esigenze imprenditoriali.

La riduzione sostanziale dell'intervento pubblico, non solo in funzione di impulso ma anche di verifica e di controllo dei meccanismi di collocamento al lavoro, anche di fasce e categorie protette (si pensi al contrasto che si sta verificando in molte province tra l'applicazione della L. 68/99 sul collocamento dei disabili e l'applicazione restrittiva degli interventi posti dalla L. 30/03), può provocare l'effetto opposto dell'obbiettivo di snellire le procedure di avviamento al lavoro, con un intasamento e una sovrapposizione di competenze previste per legge tra i Centri per l'Impiego (pubblici) e le Agenzie di intermediazione di manodopera (private), ora definite agenzie per il lavoro o società di somministrazione e introdotte dalla legge 30, con la possibilità di maggiori intralci specie in assenza di un meccanismo che controlli efficacemente la qualità e la serietà delle Agenzie per il Lavoro.

Le Regioni sono autorizzate a rilasciare entro 60 giorni dalla richiesta, un provvedimento provvisorio per lo svolgimento delle attività, comunicandolo al Ministero del Lavoro e delle P.S. per l'iscrizione ad apposito Albo delle agenzie, ma non sono chiariti i dubbi sui controlli ulteriori rispetto ai criteri e ai requisiti giuridici e finanziari accertati formalmente in prima battuta e sottoposti prima del rilascio dell'autorizzazione a tempo indeterminato, decorsi 2 anni di attività e 90 giorni dalla richiesta del soggetto provvisoriamente autorizzato per l'autorizzazione definitiva (art. 4 comma 2 del decreto 276/03, art. 6 decreto citato).

L'art. 4 del Decreto 276/2003, sulle Agenzie per il lavoro, specifica che l'Albo è suddiviso in cinque sezioni: agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività indicate all'art. 20 del decreto stesso, dalla somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco; agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche indicate al comma 3 dell'art. 20 (lettere da a. ad h.); agenzie di intermediazione; agenzie di ricerca e selezione del personale; agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.

L'art. 6 comma 1 del decreto 276/03 autorizza anche università pubbliche e private, o fondazioni universitarie che hanno come oggetto la formazione con specifico riferimento al mercato del lavoro allo svolgimento di attività di intermediazione (incontro tra domanda e offerta di lavoro), mentre al comma 2 dell'art. 6 del decreto 276/03 sono altresì autorizzati allo svolgimento di attività di intermediazione i Comuni, le Camere di Commercio e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado statali e paritari, al comma 3 dello stesso articolo sono autorizzate le Associazioni di datori di lavoro e quelle dei lavoratori (firmatarie dei contratti nazionali collettivi di lavoro), gli stessi Enti bilaterali, al comma 4 l'Ordine nazionale dei Consulenti del lavoro, tramite propria fondazione o altro soggetto fornito di personalità giuridica istituito nell'ambito del Consiglio nazionale dei consulenti del Lavoro, può essere autorizzato a svolgere sul piano nazionale attività di intermediazione. Al comma 5 dell'art. 6 del decreto attuativo, è fatto però espresso divieto ai singoli consulenti del lavoro di esercitare questa attività di intermediazione, anche attraverso ramificazioni a livello territoriale anche a livello associativo diverso dall'ordine professionale di appartenenza.

Questo divieto esplicito, se da un lato è disposizione di garanzia per evitare pericolose collusioni e gestioni personalistiche a scopo di lucro dell'attività di intermediazione, da un profilo di

libertà di iniziativa privata anche in forma di “mutuo soccorso” o percorsi di autogestione delle forme, ormai riconosciute come legali e non più vietate per legge, di intermediazione di manodopera in forma diretta, costituisce un vincolo forte, una limitazione ai limiti della costituzionalità (si pensi ad una sorta di controcollocamento gestito dal basso da disoccupati, precari o atipici con liste territoriali e sostenuti da associazioni di consulenti del lavoro o da singoli, disponibili a saltare forme di ricatto o subalternità dei soggetti indicati come quelli titolati ad essere autorizzati per costruire forme di partecipazione diretta e sviluppo occupazionale).

Altra questione importante è quella che pone l'art. 5 della legge delega, relativa alla CERTIFICAZIONE (specificata inoltre negli articoli da 75 a 84 del Titolo VIII del Decreto 276/03).

Si tratta di un meccanismo di controllo formale previsto “a monte” del rapporto lavorativo quindi addirittura prima che il lavoratore inizi l'attività lavorativa e non “a valle”, cioè nel concreto svolgersi del rapporto di lavoro e delle prestazioni lavorative, allo scopo di richiederne la correzione in caso di irregolarità o la tutela processuale in caso di violazioni più gravi.

La certificazione, introdotta per la prima volta dalla Legge 30 non solo come terminologia giuridica, è una procedura relativa all'attestazione della “natura” del rapporto lavorativo, subordinato o autonomo, che è effettuata da in apposite Commissioni costituite presso gli Enti bilaterali di certificazione sul piano territoriale, formati dalle associazioni dei datori di lavoro e delle organizzazioni dei lavoratori “...comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale...” (art. 76 decr. Att.). In uno dei testi delle deleghe al Governo il c.d. “arbitrato di equità”, poi stralciato ed eliminato come procedimento anche in virtù delle imminenti modifiche al codice di procedura civile (rito del lavoro, attualmente disciplinato dalla L. 533/1973).

Sono poi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le Commissioni istituite presso le DPL e le Province, presso le università pubbliche e private o le fondazioni universitarie già autorizzate per lo svolgimento di attività di intermediazione e per i rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro in ruolo (soggetti indicati all'art. 76 decr. Att.).

La certificazione è formalmente volontaria (art. 77 decr. Att.), la finalità della legge delega è volta alla riduzione del “...contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro”. La procedura dovrebbe in teoria avere un certo peso in sede di dichiarazione della qualificazione del rapporto di lavoro che si dovrebbe successivamente instaurare (lavoro subordinato o autonomo) e riguarda principalmente la qualificazione dei rapporti di lavoro intermittente, ripartito, a tempo parziale, collaborazione a progetto, contratti di associazione in partecipazione (art. 75 decr. att.)

Il procedimento su istanza scritta delle parti contraenti, comunicato alla DPL, va concluso entro i 30 giorni dal ricevimento dell'istanza scritta, l'atto di certificazione deve contenere menzione esplicita di effetti civili, amministrativi fiscali e previdenziali in base ai quali i soggetti contraenti chiedono la certificazione, la documentazione della pratica della certificazione e i contratti di lavoro certificati devono essere conservati per cinque anni presso le sedi di certificazione.

E' rinviato a successivi decreti del Min. del Lavoro e delle P.S.(entro 6 mesi dal decreto attuativo) l'adozione di un “codice di buone pratiche” per l'individuazione dei diritti indisponibili nel contratto certificato, sotto il profilo economico e normativo, nonché con altro decreto un formulario e una modulistica per la certificazione del contratto di lavoro e del relativo “programma negoziale” (art. 78 decr. Att.)

Un orientamento di magistrati e della giurisprudenza di merito, dà un certo valore alla sola volontà delle parti contraenti di voler stipulare un certo contratto e con determinate caratteristiche, fermandosi quindi al nomen juris del rapporto, senza svolgere alcuna indagine sugli effetti sostanziali del contratto posto in essere.

Se questo orientamento giurisprudenziale si applicasse anche ai rapporti di lavoro, in base all'affermazione che molte attività lavorative possono essere svolte indifferentemente con rapporti di lavoro subordinato o autonomo, in base alle “libere scelte delle parti”, andrebbero a farsi benedire i presupposti fondamentali del diritto del lavoro, la tutela del contraente più debole, la garanzia della professionalità del lavoratore o della lavoratrice, le forme di autotutela.

E' evidente il contrasto con le disposizioni di garanzia apprestate dalla Costituzione in vigore, è difficile credere che nella fase di stipulazione di un contratto individuale di lavoro, datore di lavoro e lavoratore possano porsi su di un piano di parità, considerando che nello svolgersi del rapporto di lavoro in concreto operano supremazia gerarchica e potere discrezionale dell'imprenditore rispetto al prestatore di lavoro.

Anche i non addetti ai lavori, comprenderanno l'importanza di questa disposizione e dell'istituto giuridico creato dalla legge delega e dal decreto attuativo, una volta messa in opera concretamente.

Anche se la procedura della certificazione è volontaria, sarà difficile che il lavoratore possa sottrarsi all'inizio del rapporto di lavoro pur di iniziare un'attività retribuita, senza contare l'effetto psicologico in termini di contestazione successiva all'inizio del lavoro, quindi durante lo svolgimento dello stesso, sia per la correttezza della qualificazione data originariamente sia per le modalità concrete di svolgimento del rapporto lavorativo stesso, se come è probabile aspettarsi, si tratterà di prestazioni e di una modalità molto differente da quella indicata nella "certificazione".

Anche la parte processuale e le forme di tutela in sede giudiziaria meritano una considerazione. Infatti, anche in caso di favorevole accertamento giudiziale e quindi di difformità rispetto a quanto originariamente oggetto di "certificazione", la legge delega sembrerebbe indicare che comunque, gli effetti di quanto è stato certificato permangono fino all'accertamento da parte del giudice del lavoro (art. 79 decr. Att.)

La conseguenza pratica si risolve che anche nel caso di vittoria del lavoratore, su un rapporto qualificato e "certificato" scorrettamente come lavoro autonomo, trattandosi invece di lavoro subordinato, la disciplina più favorevole del rapporto subordinato potrà applicarsi soltanto per il periodo successivo all'accertamento in sede giudiziaria e non potrebbe avere efficacia retroattiva all'inizio del rapporto lavorativo instaurato. Questa tendenza è confermata da quanto stabilito all'art. 79 del decr. Att., anche per gli altri aspetti per i quali è rilevante la certificazione.

Altre previsioni che riconducono il rapporto di lavoro tra quelli di natura "commerciale" senza le tutele speciali per la parte contraente più debole (i lavoratori), è fornita dai criteri direttivi della legge delega, sulle modalità di organizzazione delle sedi di certificazione e della tenuta dei documenti, l'indicazione delle procedure e del contenuto della certificazione, l'obbligo di espletamento del tentativo di conciliazione ex art. 410 e seguenti del c.p.c. davanti all'organo preposto per la certificazione, nel caso di impugnativa della errata o difforme qualificazione della natura del rapporto di lavoro, o la difformità tra il "programma negoziale" certificato e la sua attuazione successiva, con obbligo in caso di ricorso in giudizio (in capo all'Autorità Giudiziaria competente per materia e territorio) di accertare all'inizio del processo, le dichiarazioni e il comportamento tenuto dalle parti davanti all'organo preposto alla certificazione del rapporto di lavoro e del relativo contratto (ulteriori specificazioni in tal senso, nell'art. 80 del decr. Att.).

Per quanto riguarda gli Enti bilaterali, che possono essere anche Università o strutture pubbliche aventi competenza in materia (Centri per l'Impiego di ambito provinciale, Direzioni Provinciali del Lavoro quali organi decentrati del Ministero del Lavoro e delle P.S., non però in maniera esplicita i Centri di Orientamento al Lavoro di ambito comunale...) oltre che le associazioni di datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, ma anche società di somministrazione in possesso di requisiti di "affidabilità" o "accreditati", è attribuita anche la competenza per le eventuali rinunzie all'azione giudiziaria o alle procedure di transazione ex art. 2113 del codice civile, come conferma della volontà di rinuncia o transattivi delle parti (art. 82 decr. Att.), così come è estesa alla procedura di certificazione innanzi agli enti preposti il deposito del regolamento interno relativo alle tipologie dei rapporti attuati da cooperative (art. 83 decr. Att.), anche a seguito delle modificazioni poste all'art. 9 della legge delega alla L. 142/2001 (art. 6 legge ora citata).

Una ulteriore attività è indicata all'art. 84 comma 1 del decr. Att., in relazione alla procedura di certificazione utilizzata sia in sede di stipulazione di appalto (art. 1655 cod. civ.), sia nelle fasi di attuazione del "programma negoziale", anche per la definizione concreta della differenza tra appalto e somministrazione di lavoro.

Si intende secondo quanto stabilito dal decr. Att. all'art. 2 comma 1 per somministrazione di lavoro la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato, detto anche "staff leasing" o a termine, in questo ultimo caso secondo la disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato di cui al D. Lvo 368/01.

Ulteriori approfondimenti sulla Legge 30 e sul Decreto attuativo 276/03, saranno svolti nelle altre schede del corso, con particolare riferimento alle forme del lavoro flessibile e al part time.

Altra importante modifica posta all'art. 8 della legge delega, riguarda le misure di "razionalizzazione" delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e delle controversie di lavoro, che lungi dall'essere effettuata nel senso del potenziamento degli organici degli ispettori del

lavoro all'interno del Ministero del Lavoro e delle P.S. o presso le AA.SS.LL., con il conseguente potenziamento delle funzioni di vigilanza, controllo e ispettive, sembra andare nella direzione opposta.

Il tentativo sembra essere quello di trasformare gli organismi periferici territoriali, provinciali e regionali o locali in organismi funzionali alla "consulenza" a favore dei datori di lavoro e alla regolazione preventiva delle controversie individuali di lavoro in sede conciliativa, secondo criteri basati su "...equità ed efficienza".

Snaturare e stemperare le funzioni tipiche e necessarie dei servizi ispettivi del lavoro, originariamente previste quale efficace strumento di vigilanza, controllo e sanzione di comportamenti illegittimi se non illegali, anche sotto il profilo penalistico delle violazioni in materia di lavoro o di sicurezza ambientale o prevenzione della salute nei luoghi di lavoro, con una attività di "intermediari" funzionale alla conciliazione delle controversie individuali, significa voler spuntare uno degli strumenti pubblici a sostegno dei diritti di lavoratori e lavoratrici e un sostegno indispensabile all'azione della magistratura, quale figura quella ispettiva del lavoro munita delle prerogative e dei poteri di Polizia Giudiziaria.

La stessa previsione di una futura organizzazione di una Direzione Generale con compiti di coordinamento delle strutture periferiche del Min. del Lavoro e delle P.S., con una riorganizzazione delle funzioni di P.G. e di una complessiva ristrutturazione degli interventi ispettivi degli organi di vigilanza per gli Enti Previdenziali (INAIL. INPS...), al di là del dato formale, sembra fare il paio con gli attacchi continui alla magistratura quale organo indipendente nella tradizionale divisione dei poteri e una delegittimazione dell'amministrazione della giustizia, specie in una materia così complessa e delicata come i rapporti di lavoro, le misure di prevenzione, sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e delle condizioni di impiego della forza lavoro salariata.

SCHEDA 3 – I CONTRATTI COLLETTIVI E INDIVIDUALI DI LAVORO

Si è illustrato in precedenza che tra le fonti del diritto del lavoro si annoverano le fonti contrattuali o patrizie, le quali hanno assunto una particolare rilevanza nel corso del XX secolo attraverso la nascita e lo sviluppo di sindacati e associazioni operaie e di quelle dei datori di lavoro.

E' evidente che oggetto centrale del diritto del lavoro è divenuto il contratto di lavoro, lo strumento giuridico apprestato dall'ordinamento che in via esclusiva (o almeno prevalente), disciplina la costituzione formale del rapporto di lavoro e rappresenta la fonte sia per la sua disciplina anche in senso normativo che per la parte relativa al contenuto obbligatorio, in sostanza il pagamento della retribuzione.

Il fatto rilevante che disciplina e delimita la libertà di determinazione dei contenuti di un negozio giuridico tra privati e in particolare dei contratti, disciplinato in generale dal codice civile italiano all'art. 1322 comma 1 "...nei limiti imposti dalla legge...", è fornita dai negozi giuridici definiti normativi. Si tratta di atti di autonomia contrattuale, ma sono caratterizzati dall'essere atti di autonomia collettiva, esercitata da gruppi che sono destinati a fornire totalmente o parzialmente il contenuto ad una serie indefinita di altri contratti, che saranno conclusi da singoli nell'esercizio della loro autonomia negoziale.

La figura di contratti normativi storicamente più rilevante è quella dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), stipulati dalle prime organizzazioni sindacali e associazioni operaie con le analoghe associazioni dei datori di lavoro o con singoli imprenditori (in questo caso di parla di Contratti Collettivi Integrativi Aziendali, CCIA o Accordi aziendali). Se i Contratti Collettivi di Lavoro sono ritenuti validi efficaci e da applicabili in alcune situazioni locali, si parla di Contratti Collettivi Locali o Territoriali, a volte sostitutivi di quelli Nazionali di lavoro, a volte anch'essi integrativi come quelli di livello aziendale dei CCNL.

In origine, i CCNL fissavano le condizioni inderogabili che singoli lavoratori o gruppi di essi e gli imprenditori che stipulavano contratti individuali o aziendali, non potevano superare, specie per la determinazione dei minimi salariali o di tariffa o della misura del cottimo, prendendo la denominazione di "concordati di tariffa".

Si è visto in Italia che il regime fascista con l'introduzione del sistema corporativo e della cogestione, aveva trasformato i CCNL con efficacia erga omnes, valevoli per tutti coloro che appartenevano alla stessa categoria merceologica, datori di lavoro e lavoratori, a prescindere dalla loro volontà concreta di aderirvi, tramite enti di diritto pubblico chiamate corporazioni.

La pratica sindacale e delle relazioni industriali dall'avvento della Costituzione del 1948 in poi, ha notevolmente accresciuto la rilevanza dei CCNL, della contrattazione di secondo livello o aziendale integrativa CCIA e degli accordi collettivi di natura territoriale. Un riferimento non applicato integralmente in materia di contrattazione e attività sindacale è posto all'art. 39 Cost.

In Italia, con gli accordi Interconfederali triangolari (Governo, OO.SS. firmatarie e Associazioni datoriali) del luglio 1993, sulle relazioni industriali e il metodo della "concertazione sindacale", si è ratificata la prassi costante ed uniforme degli ultimi quaranta anni di attribuire efficacia normativa, con durata quadriennale, ai CCNL e durata biennale con successive procedure di rinnovo per la parte "obbligatoria" od economica.

La parte normativa dei Contratti Collettivi, ad ogni livello di contrattazione (nazionale, locale o territoriale e anche in alcune materie espressamente richiamate, aziendale), assicura l'uniformità di contenuto dei rispettivi contratti individuali di lavoro incidendo su aspetti rilevanti della disciplina del rapporto di lavoro, mentre la parte obbligatoria od economica comprende le reciproche obbligazioni assunte dalle associazioni stipulanti, in merito alla parte della retribuzione (dai minimi salariali tabellari per livelli o qualifiche o fasce di inquadramento agli altri elementi che compongono la retribuzione globale di fatto), le indennità e le varie forme di pagamento di prestazioni supplementari, straordinarie rispetto all'ordinario orario di lavoro, produttività, provvigioni o comunque compensi che possono essere percepiti dalle lavoratrici o dai lavoratori.

I CCNL sono di solito stipulati tra le parti per distinte categorie e settori merceologici, si parla di categorie per il lavoro privato e comparti di contrattazione per le Pubbliche Amministrazioni.

I CCNL hanno la mediazione del Governo sia per i settori privati (è competente il Min. del Lavoro e delle P.S. assieme al dicastero competente per settore) sia per il Pubblico Impiego (dal 1993, è stata istituita come organo di rappresentanza per il Governo e la Presidenza del Consiglio dei Ministri, l'ARAN Agenzia per la Rappresentanza Negoziata), in fase di confronto tra le parti e di verifica per la stipulazione dei CCNL.

Su materie di interesse generale, di notevole complessità o che hanno una ricaduta su molte categorie di riferimento contrattuale, possono essere stipulati accordi nazionali definiti "quadro", che forniscono orientamenti da introdurre nei singoli CCNL, oppure accordi collettivi di natura Interconfederale (per le categorie del privato) o Intercompartimentale (per il P.I.).

Per quanto riguarda l'applicabilità del CCNL, sono giuridicamente tenuti al rispetto di quelli di categoria, sia per quanto riguarda la parte normativa quadriennale che per la parte economica (biennale), i datori di lavoro aderenti all'associazione di categoria datoriale firmataria del contratto stesso e le OO.SS. di categoria o comparto e le Confederazioni sindacali di riferimento anch'esse stipulanti il CCNL.

Sono tenuti ad applicare i contratti anche i datori di lavoro che, associati o meno alla organizzazione datoriale, fanno esplicito riferimento ai CCNL nella lettera di assunzione di singoli lavoratori o lavoratrici o nei rispettivi contratti individuali di lavoro (in qualunque forma stipulati o tipologia contrattuale individuata).

Per i datori di lavoro che non risultano associati o aderenti ad alcuna associazione datoriale e non fanno riferimento al CCNL nella lettera di assunzione o nel contratto individuale di lavoro, non sono tenuti ad applicare il CCNL, ma se vi fanno riferimento implicito (per esempio applicando orario di lavoro o di servizio, ferie, base retributiva, straordinari...) per un certo periodo di tempo con carattere di continuità ed in assenza di diversi accordi individuali o collettivi, il CCNL della categoria di riferimento può essere giuridicamente esigibile.

Quando vi sia una violazione di un CCNL o di un accordo collettivo, aziendale integrativo o territoriale, o di un singolo istituto contrattuale dello stesso, è possibile configurare l'ipotesi di condotta antisindacale (reprimibile tramite le strutture provinciali di sindacati nazionali anche non stipulanti il CCNL ma che ne chiedono l'applicazione, con un procedimento speciale previsto all'articolo 28 della L. 300/70). Una sentenza della Corte di Cassazione la n° 7833/1995, ha individuato in sintesi che "...l'intento antisindacale è implicito in tutte quelle condotte datoriali che contrastano con norme imperative destinate a tutelare in via diretta ed immediata, l'esercizio dell'attività sindacale...negli altri casi, l'intenzionalità del comportamento del datore di lavoro assume un rilievo decisivo per sanzionare l'esercizio di poteri che trovano giustificazione in finalità antisindacali". Quindi deve trattarsi di comportamento che incida oggettivamente o solo potenzialmente come lesione di interessi collettivi tra i quali i CCNL di cui le OO.SS. sono portatori diretti, mentre negli altri casi nei quali non si ravvisi un comportamento soggettivo del datore di

lavoro finalizzato a limitare l'esercizio dell'attività sindacale, tra i quali il rispetto dei contratti collettivi di lavoro, è necessario esperire le vie ordinarie di tutela in via giudiziaria.

La stessa relazione tra CCNL e CCIA, prevede secondo la Cassazione che non vi sia una subordinazione gerarchica del Contratto Collettivo Integrativo aziendale rispetto al CCNL.

Vi è una limitazione degli accordi aziendali, su materie e istituti diversi da quelli propri del CCNL stesso. Tuttavia, è pacifico che il CCNL non può vietare che anche su materie disciplinate già dalla contrattazione collettiva nazionale, non possano essere stipulate clausole di miglior favore e un trattamento migliore nei CCIA o in accordi sindacali di settore aziendale o locale/territoriale.

In ogni caso, resta fermo il principio della prevalenza del contratto individuale di lavoro, nelle parti in cui questo disponga in senso più favorevole al prestatore di lavoro, rispetto alle previsioni normative ed economiche del CCNL o del CCIA.

Solitamente, sia il CCNL che il CCIA sono stipulati per un periodo prefissato (4 anni e 2 anni) e con una data di scadenza anch'essa prestabilita, applicandosi però il "principio della ultrattività". Significa che gli effetti normativi ed economici continuano ad avere vigore ed efficacia finché non sono sostituiti da quelli previsti dal nuovo CCNL o CCIA.

La Cassazione ha stabilito che nel caso un contratto collettivo non contenga la data di scadenza, può essere disdettato unilateralmente e ad esso non si applica il principio di ultrattività.

I datori di lavoro, singoli o tramite l'associazione di riferimento, possono disdettare un CCNL per una determinata categoria e comunicare alle OO.SS. o Confederazioni sindacali che hanno stipulato il CCNL disdettato, la loro volontà di applicare un diverso CCNL come riferimento per la loro azienda o per una certa categoria o gruppo professionale di lavoratori e lavoratrici.

Il nostro ordinamento giuridico attuale, a differenza di quello corporativo che imponeva la forma scritta del contratto collettivo di lavoro per l'efficacia erga omnes, prevede ai sensi dell'art. 1350 del codice civile, il principio della "libertà della forma", quindi sarebbe valido anche un contratto collettivo stipulato oralmente con il sindacato. Questo è ancora possibile perché tutti i CCNL posto regime corporativo, data la loro natura privatistica sono soggetti in assenza di una disciplina specifica, alle generali norme che regolano i contratti, che sanciscono il principio della libertà della forma (salvo ovviamente quando la forma è un requisito essenziale del contratto per la sua validità e nei casi nei quali è espressamente prevista la forma scritta).

Infatti, costituiscono una deroga tassativa al principio i "contratti solenni", previsti dall'art. 1350 codice civile e tra i quali non firmano i contratti collettivi di lavoro.

In caso di stipulazione, l'obbligo di informazione nei confronti dei propri associati grava sulle associazioni, datoriali e dei prestatori di lavoro che lo hanno stipulato, qualunque ne sia la forma.

Del resto è una ipotesi residuale e teorica quella di contratti collettivi stipulati oralmente, dato anche il richiamo e l'indicazione della formalità del deposito presso il Ministero del Lavoro e l'informazione al CNEL dei CCNL, ora anche dei CCIA stipulati, al fine della loro validità erga omnes (per i CCNL) o per i lavoratori della società o gruppo aziendale o consorzio (per i CCIA), in base ad una disposizione ancora in vigore posta con la L. 741/1959.

Sulla questione, vi è stato un orientamento giurisprudenziale della Cassazione oscillante, alla fine le SS.UU. della Corte di Cassazione sono giunte alla conclusione che sia sufficiente (il discorso è valido soprattutto per i CCIA) un accordo orale con il sindacato per vincolare le parti, configurandosi un valido accordo aziendale.

La giurisprudenza di Cassazione ha poi stabilito il principio già oggetto di numerose sentenze di merito, in base al quale non è consentita una deroga peggiorativa nel trattamento economico o normativo di un contratto individuale, deroga in pejus, se esiste una analoga disposizione di un CCNL di riferimento in vigore che dispone in senso più favorevole; che disposizioni di un CCNL possono essere derogate in senso migliorativo da clausole di un CCIA o di un contratto individuale di lavoro (in base al criterio del trattamento più favorevole previsto e tutelato all'art.2077 del codice civile); che disposizioni di miglior favore disposte da Accordi Interconfederali o Intercompartimentali, non possono essere derogate in pejus da disposizioni più restrittive inserite in CCNL, CCIA o contratti individuali di lavoro, specie se si tratta di diritti acquisiti o di disposizioni di particolare rilevanza del rapporto di lavoro (comprese le agibilità, le libertà o i diritti sindacali).

La Cassazione ha invece stabilito che le parti stipulanti i CCNL possono modificare in pejus la posizione di una delle parti, per esempio con l'abolizione di un determinato trattamento o

vantaggio per i lavoratori da parte di un nuovo CCNL che sostituisce la clausola o la disposizione contrattuale di miglior favore del CCNL sostituito. Se il nuovo CCNL sia stato già giudicato positivamente da un giudice di merito, non è possibile chiedere l'incensurabilità in sede di legittimità (quindi alla Cassazione stessa).

Per quanto riguarda i contratti individuali di lavoro, oltre alle premesse generali già dette, va detto che per le forme di assunzione e di reclutamento del personale, il richiamo ai contratti individuali è posto di solito dai CCNL di riferimento.

Elementi essenziali per la validità di un contratto sono: la capacità giuridica dei contraenti, il consenso valido delle parti e l'assenza di violenza o ricatto nella determinazione del consenso a danno della parte contraente più debole, la determinatezza dell'oggetto, la causa lecita e la forma, per la quale si è detto che generalmente è libera, richiedendosi la forma scritta se nel contratto sono contenute clausole onerose per il prestatore di lavoro, come per esempio la determinazione del periodo di prova.

Infatti, l'art. 2106 del codice civile dispone che l'assunzione del lavoratore, con un periodo di prova, debba risultare da atto scritto, in assenza della quale una giurisprudenza di Cassazione ha stabilito che in assenza della forma scritta per il patto di prova, vi è la nullità assoluta del patto stesso e la sua automatica conversione in assunzione definitiva. La stipulazione scritta del patto di prova nel contratto individuale di lavoro deve essere anteriore o contestuale all'inizio del rapporto di lavoro, in mancanza di questa situazione si determinerebbe la nullità dell'assunzione in prova con conseguente automatica conversione in assunzione definitiva del prestatore di lavoro, non più licenziabile se non ricorrono i presupposti di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo (Sent. N°11427/93 e Sent. N°25/1995 di Cassazione).

Durante il periodo di prova, destinato funzionalmente a verificare le qualità professionali, il comportamento complessivo e la professionalità e attitudine del lavoratore in relazione alla prestazione lavorativa richiesta, il datore di lavoro deve porre il lavoratore in prova nelle condizioni migliori per dimostrare le proprie capacità lavorative e professionali. Il lavoratore da par suo, è obbligato ad adempiere correttamente la prestazione lavorativa convenuta, con la finalità di porre il datore di lavoro nelle condizioni di poter giudicare.

Non è consentita, nemmeno con accordo delle parti, una durata temporale del periodo di prova superiore a quello massimo consentito e previsto nel CCNL preso come riferimento e indicato espressamente nel contratto individuale di lavoro, né è consentita una proroga del periodo di prova (se non nei casi di astensione per maternità o nelle ipotesi per il Pubblico Impiego, di assenza per malattia che non abbia consentito il superamento del periodo di prova previsto dal CCNL, in questo caso si parla di sospensione del periodo di prova e non di proroga vera e propria).

L'esito favorevole può essere comunicato o con la scadenza del periodo fissato non seguita da dissenso del datore di lavoro, oppure con una esplicita dichiarazione degli interessati.

Se il periodo di prova non è superato favorevolmente, né il datore di lavoro né il lavoratore sono tenuti a motivare la situazione.

Il lavoratore licenziato durante il periodo di prova, può fare ricorso al giudice del lavoro se si tratti di licenziamento per motivi illeciti, oppure quando possa dimostrare l'esito positivo della prova, oppure quando il datore di lavoro non abbia consentito al lavoratore in prova di dimostrare le proprie capacità professionali. La giurisprudenza ritiene necessario l'aver effettivamente svolto il periodo di prova, l'adeguata durata temporale della prova stessa e la puntuale verifica tecnica del lavoratore. E' possibile durante il periodo di prova esercitare da ambo le parti il potere di recesso, da effettuarsi in ogni momento ma con una certa coerenza con la causa del patto di prova.

Il contratto di lavoro è sempre a tempo indeterminato, salvo i casi previsti dal D. Lvo 368/2001, che ha sostituito le precedenti disposizioni legislative di cui alla L. 230/1962 e della L. 56/1987. L'apposizione di un termine nel contratto di lavoro deve essere indicata in un atto scritto, a pena dell'inefficacia dell'atto stesso.

Solo per i dirigenti tecnici e amministrativi, di Pubbliche Amministrazioni o società private, è possibile stipulare contratti di lavoro a tempo determinato (della durata non superiore a 5 anni).

Sulle variazioni tra la precedente disciplina e l'attuale per i rapporti e i contratti a tempo determinato si veda alla scheda 9 dei materiali del corso.

Il contratto individuale di lavoro in dottrina è definito un contratto sinallagmatico, in quanto ognuna delle due parti assume diritti e doveri (il principale dovere per il lavoratore è di adempiere

con diligenza e buona fede alle prestazioni lavorative, in cambio ha il diritto a percepire una retribuzione). Per questo, il lavoratore o la lavoratrice dovrebbero essere messi in grado all'atto dell'assunzione, di conoscere e di poter valutare la natura e l'ambito della prestazione lavorativa che va ad offrire e le condizioni generali e specifiche del contratto che va a stipulare e del rapporto che instaura con il datore di lavoro.

Infatti, poiché con il contratto individuale di lavoro si dà origine ad un rapporto di lavoro, in linea generale una volta che si è determinata la prestazione lavorativa in termini qualitativi e quantitativi, la prestazione lavorativa non può essere modificata per la durata del rapporto di lavoro, con l'indicazione delle mansioni da svolgere e l'inquadramento contrattuale di riferimento all'atto dell'assunzione, secondo i parametri salariali e di progressione di carriera stabiliti dal CCNL preso a riferimento. Per quanto riguarda le mansioni superiori e l'inquadramento, una disciplina specifica è stabilita all'art. 2103 del codice civile e dall'art. 13 della L. 300/70, un comportamento datoriale illegittimo e nullo, anche se consacrato in un patto è vietato all'art. 15 della L. 300/70.

Almeno per i rapporti di lavoro subordinato, prima delle innovazioni delle tipologie contrattuali di cui alla L. 30/03, le disposizioni di attuazione del codice civile all'art. 96 stabilivano che il datore di lavoro deve far conoscere al prestatore di lavoro, al momento dell'assunzione, la qualifica, quindi la posizione nell'organigramma aziendale che spetta al prestatore di lavoro, in base alla natura delle mansioni espletate o a quelle alle quali è successivamente adibito se trattasi di mansioni superiori, il lavoratore acquisisce uno status personale.

Il prestatore di lavoro assume il grado gerarchico corrispondente alla qualifica e alle mansioni, che quindi non possono essere rimesse all'arbitrio delle parti o del datore di lavoro, tanto da far corrispondere l'assegnazione di una qualifica adeguata e del grado conseguente costituiscono un diritto indisponibile del lavoratore.

Collegata alla qualifica, al grado e alle mansioni, di solito indicate nei CCNL, è la determinazione della retribuzione, anch'essa stabilita dal CCNL o dal contratto individuale o in assenza di essi, dalla legge (art. 2099 codice civile). Gli articoli della Costituzione repubblicana in vigore, all'art. 36 stabilisce che la retribuzione deve essere sufficiente e proporzionata alla qualità e alla quantità dell'attività svolta, mentre l'art. 37 vieta il trattamento discriminatorio delle lavoratrici rispetto ai lavoratori, a parità di qualifiche e mansioni. E' quindi impedito al datore di lavoro un trattamento collettivo discriminatorio attribuito ai dipendenti (vietato anche dall'art. 16 dello Statuto dei Lavoratori L. 300/70) PER RAGIONI DI SESSO, RAZZA, LINGUA, RELIGIONE.

Vi è una certa incertezza giurisprudenziale nell'attribuire un riconoscimento plateale al principio della parità di trattamento retributivo a parità di mansioni, la questione assume rilevanza nei casi concreti qualora vi sia una violazione del datore di lavoro dei criteri di correttezza e buona fede contrattuale, con conseguente possibilità di risarcimento per lavoratori e lavoratrici che in sede giudiziaria ottengano giustizia per danni subiti a seguito di trattamenti economici privilegiati a favore di alcuni, senza alcuna motivazione ragionevole (si veda sempre l'art. 16 della L. 300/70).

Ulteriore questione è relativa alla prescrizione dei crediti da lavoro dipendente, quindi dalla possibilità di ricorrere al giudice del lavoro per ottenere quanto dovuto anche nel caso di lavoratore non inquadrato formalmente; la prescrizione non decorre in costanza del rapporto di lavoro, ma inizia solo alla sua cessazione (Cass. n°9251/91), si afferma che va fatto riferimento non solo alla normativa di garanzia applicabile, ma per stabilire se il lavoratore sia in grado di agire contro il datore di lavoro senza dover temere un licenziamento, bisogna riferirsi a quello che le parti configurano nello svolgimento attuale del rapporto, poiché è da questa configurazione che dipende l'esistenza o meno di una situazione effettiva psicologica di timore.

La giurisprudenza afferma inoltre che è a carico del datore di lavoro dedurre la prescrizione, quindi il superamento del termine quinquennale del credito da lavoro in costanza del rapporto stesso, provando inoltre che il rapporto lavorativo abbia i requisiti di stabilità reale, verificati anche in riferimento alle dimensioni dell'unità produttiva cui il lavoratore è addetto.

Ulteriori e specifiche modificazioni sono state apportate sul punto dei contratti individuali di lavoro, dalla Legge 30/03 e dal Decreto attuativo 276/03, per tutte le tipologie nuove di contratti di lavoro individuali, anche in relazione alle procedure di certificazione e di qualificazione di mansioni, inquadramento, qualifiche e riferimenti minimi salariali e retributivi in base ai CCNL o alle condizioni specifiche di utilizzo, come avviene per le collaborazioni a progetto (ex coc.co.co.), i contratti di somministrazione (ex interinali) e le varie forme di lavoro a prestazione occasionale o in forma cooperativa.

SCHEDA 4 – ASSUNZIONE DI DIPENDENTI

La materia è oggetto di profonda trasformazione a seguito della L. 30/03 e del Decreto attuativo 276/03, che hanno modificato il collocamento pubblico eliminandone la funzione di monopolio e introducendo una serie di altri soggetti autorizzati a svolgere le attività di collocamento, intermediazione di manodopera, selezione e formazione del personale (dalle Agenzie del Lavoro alle Università pubbliche e private e con carattere residuale i Centri per l'Impiego presso le Province).

La fine del collocamento pubblico ha determinato la sparizione delle forme classiche di reclutamento tramite le liste di collocamento, con chiamata numerica come percorso normale e di richiesta nominativa come criterio particolare.

Permane, stante l'inapplicabilità allo stato attuale degli articoli da 1 a 5 della L. 30/03 alle Pubbliche Amministrazioni, il vincolo per l'assunzione nel P.I. delle assunzioni tramite procedure concorsuali, in ossequio all'art. 97 della Costituzione e alle discipline speciali di fonte legislativa per l'accesso alle carriere e impieghi pubblici (D. Lgs. 16572001 art. 36 comma 2, per le assunzioni a tempo determinato gli artt. 90 e 110 del D. Lgs. 267/2000 da coordinare con il D. Lgs. 368/01), per le qualifiche medio alte, per i profili ausiliari e operai si rimanda alla disciplina generale qui sotto esplicitata (anche se molti servizi soggetti ad esternalizzazione o privatizzazione, rendono vana la possibilità di assunzione diretta nel P.I.).

Già con il D.L. 232/95 e con la successiva L. 608/1996, che eliminava il nulla osta preventivo da parte della S.C.I.C.A. per le assunzioni con richiesta numerica e nominativa (ad eccezione delle assunzioni e del collocamento delle categorie protette e dei disabili, ora disciplinata dalla L. 68/99), il sistema di collocamento si basa su due tipi di assunzione, l'assunzione diretta e il passaggio diretto.

La materia degli adempimenti connessi all'assunzione di lavoratori (o alla cessazione dei rapporti di lavoro) è disciplinata ora dal D. Lvo 297/2002 e per gli aspetti sanzionatori dal Decreto L.vo 276/2003. Si è in attesa del successivo decreto di operatività per alcuni adempimenti specifici

L'assunzione diretta permette ai datori di lavoro privati, compresi quelli dello spettacolo, quelli agricoli e domestici, ma anche presso Enti pubblici economici e Pubbliche Amministrazioni, di poter assumere direttamente, anche se si tratta di apprendisti o di lavoratori con contratto di formazione e lavoro (CFL).

Una volta effettuata l'assunzione il datore di lavoro privato, gli Enti pubblici economici e le P.A. (ma sono autorizzati ad effettuare le comunicazioni alle Commissioni presso le DPL, ai Centri per l'Impiego e a gli Enti Bilaterali anche avvocati, procuratori legali, consulenti del lavoro, dottori commercialisti, ragionieri e periti commerciali, associazioni sindacale di categoria alla quale aderisce il datore di lavoro o abbia conferito mandato), hanno l'obbligo di comunicazione entro i 5 giorni dall'assunzione al Centro per l'Impiego e al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, dei dati anagrafici del lavoratore assunto, della data di assunzione, della data di cessazione del rapporto di lavoro qualora non sia a tempo indeterminato, della tipologia contrattuale, della qualifica professionale e del trattamento economico e normativo.

La comunicazione va effettuata in caso di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, anche di socio lavoratore di cooperativa.

La medesima procedura si applica ai tirocini di formazione e orientamento e ad ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata.

Permane ancora l'obbligo di comunicazione da effettuare entro i 5 giorni da quello dell'assunzione ai sensi della L. 608/1996 (di conversione del D.L. 510/96, IN PARTICOLARE DELL'ART. 9 BIS COMMA 2), solo per effetto della mancata emanazione del decreto indicato all'art. 4 bis, comma 7 del D. Lvo 181/2000 (introdotto dall'art. 6 comma 1 del D. Lvo 297/2002) e relativo a definire tra l'altro i "...moduli per le comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo", altrimenti le nuove disposizioni normative in materia di adempimenti e obblighi di comunicazione (art. 6 comma 2 del D. Lvo 297/2002) prevedono per il futuro quando il sistema andrà a regime, la comunicazione entro le 24 ore dall'assunzione e "...nel caso di instaurazione del rapporto avvenga in giorno festivo, nelle ore serali o notturne, ovvero in caso di emergenza, la comunicazione di cui al presente comma deve essere effettuata entro il primo giorno utile successivo...".

In caso di inadempimento a tale obbligo, la sanzione prevista dall'art. 9 bis del D. L.vo 510/1996 convertito in L. 608/96, era pari a EURO 258, 00= al minimo e a Euro 1549,00= al massimo e che successivamente all'abrogazione dell'articolo citato per effetto dell'art. 85 comma 1 lettera e. del D. L.vo 276/2003 (attuazione L. 30/03) a partire dal 24 Ottobre 2003, la sanzione è stata sostituita nel suo ammontare con sanzione amministrativa pecuniaria da Euro 100 a Euro 500 per ogni lavoratore interessato (come prevede ora l'art. 19 comma 3 del D. L.vo 276/03).

Va sottolineato che per effetto del principio di irretroattività delle leggi, le violazioni all'obbligo di comunicazione antecedenti al 24 Ottobre 2003, anche se con accertamento avvenuto in data successiva, saranno passibili delle sanzioni in misura ridotta prevista dalla precedente disciplina e solo le violazioni avvenute successivamente al 24 Ottobre 2003 saranno passibili dell'applicazione delle nuove misure sanzionatorie introdotte con il D. L.vo 276/03.

Nel caso di assunzione di lavoratore domestico, esistono disposizioni particolari che prevedono comunque la denuncia di instaurazione del rapporto di lavoro effettuata all'INPS con specifica modulistica, denuncia che deve essere effettuata entro i 10 giorni successivi al trimestre nel corso del quale è avvenuta l'assunzione. Ulteriori modalità sono poi da coordinarsi con le disposizioni relative alle procedure di impiego di forza lavoro extracomunitaria (colf, badanti...) con la Legge detta Bossi – Fini.

Al posto di precedenti forme di dichiarazione, utilizzate con la disciplina precedente, è fatto obbligo ai datori di lavoro privati e agli Enti pubblici economici, di consegnare ai lavoratori una dichiarazione sottoscritta contenente i dati di registrazione effettuata nel libro matricola, nonché la comunicazione effettuata agli organismi competenti di cui al D. L.vo 152/1997.

Così dispone l'art. 4 bis comma 2 del D. L.vo 181/2000 come inserito nell'art. 6 comma 1 del D. L.vo 297/2002. L'applicazione della disposizione non sembra in questo caso avere ostacoli, perché a differenza dell'obbligo di comunicazione dell'assunzione e del rapporto di lavoro instaurato, questa disposizione dell'obbligo di consegna della dichiarazione di assunzione non è subordinata all'emanazione del citato decreto di cui all'art. 4 bis comma 7 del D. L.vo 181/2000.

In questa ipotesi, la sanzione in caso di inadempimento dell'obbligo, in base a quanto ora stabilito dall'art. 19 comma 2 del D. L.vo 276/03, corrisponde ad una somma che varia da un minimo di Euro 250,00= ad un massimo di Euro 1500,00= per ogni lavoratore interessato.

Valgono le stesse considerazioni fatte in precedenza per quanto riguarda la successione delle leggi che prevedono diverse sanzioni amministrative in caso di inadempimento all'obbligo di dichiarazione di assunzione e consegna lettera al lavoratore, se le violazioni sono effettuate prima o dopo la data del 24 Ottobre 2003.

E' di tutta evidenza che sia la lettera di assunzione, oggetto delle comunicazioni di assunzione del lavoratore che la dichiarazione di assunzione da consegnare ai lavoratori neo assunti, sono da effettuarsi in forma scritta e che questo requisito diventa essenziale per la regolarità della procedura di assunzione.

L'art. 4 bis comma 5 del D. L.vo 181/2000, come inserito nell'art. 6 comma 1 del D. L.vo 297/2002, stabilisce inoltre che tutti i datori di lavoro, comprese le Pubbliche Amministrazioni, sono tenuti a comunicare entro 5 giorni, al competente Centro per l'Impiego, le seguenti trasformazioni del rapporto di lavoro:

da rapporto di tirocinio e di altra esperienza professionale a rapporto di lavoro subordinato; proroga del termine inizialmente fissato nelle ipotesi di contratto a termine; trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato; trasformazione da tempo parziale a tempo pieno; trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato; trasformazione da contratto di formazione e lavoro a tempo indeterminato.

In caso di omissione dell'adempimento, allo stato attuale non è applicabile la sanzione correlata e prevista dall'art. 19 comma 3 del D. L.vo 276/2003 per la mancata emanazione del decreto che contiene la unificazione della modulistica.

Non è previsto invece l'obbligo di comunicazione al Centro per l'Impiego nella ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Disposizioni speciali sono previste per il collocamento e le assunzioni delle c.d. "categorie protette" e dei disabili e soggetti svantaggiati, previste dalla L. 68/99 e integrazioni, che richiedono procedure in caso di assunzioni anche a termine di lavoratori con il rispetto delle nuove percentuali a favore degli iscritti alle liste speciali di collocamento presso i Centri per l'Impiego e con parere delle apposite Commissioni e organismi consultivi (OLD) di ambito regionale e provinciale.

Esistono poi incentivazioni attraverso sconti contributivi e fiscali e un credito di imposta, per le assunzioni agevolate di determinate categorie di lavoratori e lavoratrici. La materia è stata più volte oggetto di interventi legislativi e governativi in sede di Legge Finanziaria e la questione è nota sotto la denominazione di "bonus assunzioni" o assunzioni agevolate.

Si evidenziano a titolo esemplificativo, alcune categorie di lavoratori che fanno fruire di questi incentivi e crediti di imposta le imprese se attuano il meccanismo di incrementare il numero di dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia a tempo pieno sia a part time sul territorio nazionale.

Si tratta di nuovi assunti di età non inferiore a 25 anni; coloro che non hanno svolto attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato da almeno 24 mesi o siano portatori di handicap, così come individuati dalla Legge Quadro n° 104/1992; cassaintegrati da oltre 24 mesi lavoratori in mobilità.

L'ultimo provvedimento relativo al periodo compreso tra il 1° Ottobre 2000 e il 31 Dicembre 2003, introdotto con l'art. 7 della L. n° 388 del 23/12/2000 (L. Finanziaria 2001), successivamente è stato modificato più volte, da ultimo con l'art. 63 della L. n° 289 del 27/12/2002 (L. Finanziaria 2003) con la parziale modifica degli incentivi previsti in precedenza ed ha introdotto nuove misure di incremento dell'occupazione per il periodo 1/1/2003 – 31/12/2006.

Ai datori di lavoro (esercenti arti e professioni, imprenditori agricoli, società di ogni tipo, enti pubblici e privati non commerciali, condomini, altri soggetti che non rivestono la qualifica di sostituti d'imposta come un privato cittadino che assuma una collaboratrice domestica), operanti nell'intero territorio nazionale, che nel periodo compreso tra il 1° Ottobre 2000 e il 31 Dicembre 2003 assumano dipendenti a tempo indeterminato, a tempo pieno o a part time, era concesso un credito di imposta pari a Euro 413,37= per ciascun dipendente assunto e per ciascun mese, commisurato alla differenza tra il numero di lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato (rilevato al termine di ciascun mese) e la base occupazionale di riferimento, costituita dal numero di lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato mediamente occupati nel periodo compreso tra il 1° Ottobre 1999 e il 30 Settembre 2000 (periodo storico di riferimento).

Sulla base della disciplina originaria applicabile al periodo 1/10/2000 – 31/12/2003, per usufruire dell'agevolazione bisognava soddisfare contemporaneamente le due condizioni: di assunzione di dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato (o trasformazioni del rapporto di lavoro di dipendenti con altre forme contrattuali in quello a tempo indeterminato), in possesso dei requisiti sopra esposti, nel periodo agevolato (1/10/2000 – 31/12/2003) e di incremento della base occupazionale rispetto alla media dei dipendenti a tempo indeterminato in forza nel periodo storico di riferimento (1/10/1999 – 30/9/2000).

L'incentivo (credito di imposta come sopra definito maturato per ogni mese compreso nel periodo agevolato e per ogni nuovo assunto nel periodo agevolato in possesso dei requisiti), è calcolato moltiplicando l'importo di Euro 413,37= per il minore tra i due seguenti valori: di incremento occupazionale rilevato al termine del mese (differenza tra il numero dei lavoratori a t. ind. rilevato al termine di ciascun mese e la media dei dipendenti in forza a t. ind. nel periodo storico di riferimento) e numero dei dipendenti assunti con contratto a t. ind. a partire dal 1° Ottobre 2000, in possesso dei requisiti poter usufruire dell'agevolazione, risultanti ancora assunti al termine di ciascun mese.

Per i nuovi datori di lavoro, quelli che assumono tale qualifica dopo l'inizio del periodo agevolato, ogni lavoratore assunto con quei requisiti costituisce incremento della base occupazionale. Oltre ai requisiti già detti, per i dipendenti che non hanno diritto al credito di imposta, dovranno essere osservati i CCNL e dovranno essere in generale rispettate tutte le prescrizioni previste dal D. Lgs. 626/94 e dal D. Lgs. N° 494/1996 e modificazioni, nonché dei successivi decreti legislativi attuativi di direttive comunitarie in materia di sicurezza e igiene del lavoro. Tale credito d'imposta non concorre alla formazione del reddito né della base imponibile dell'IRAP e non può essere richiesto a rimborso, essendo utilizzabile esclusivamente in compensazione delle imposte (IRPEF, IRPEG, IRAP, IVA, ADDIZIONALI REGIONALI O COMUNALI, TASSA VEDIMAZIONE LIBRI SOCIALI, DIRITTI ANNUALI C.C.I.A.A....) degli oneri previdenziali e assistenziali, contro gli infortuni sul lavoro ai sensi del D. L.vo 241/1997, con decorrenza dal mese successivo a quello di maturazione.

La stessa L. 388/2000 art. 7 comma 10, in aggiunta al credito d'imposta sopra descritto, ha concesso al datore di lavoro un ulteriore credito d'imposta pari a Euro 206, 58= per ciascun nuovo dipendente assunto nel periodo 1/1/2001 – 31/12/2003 e calcolato con le stesse modalità dell'agevolazione principale, in tutti i casi di utilizzo del neo assunto ad unità produttive situate in determinati territori (aree Obiettivo 1 Regolamento Ce n°1260/99).

La decadenza dal beneficio del credito d'imposta scattava se su base annuale, il numero complessivo dei lavoratori dipendenti risulta inferiore o pari al numero complessivo dei dipendenti mediamente occupati nel periodo storico di riferimento (1/10/1999 – 30/9/2000). Verificatasi la causa di decadenza, il datore di lavoro non potrà più avvalersi del credito d'imposta per nessuno dei lavoratori che hanno dato il diritto alle forme di incentivo nel periodo oggetto di verifica.

IL datore di lavoro può però continuare a fruire del credito d'imposta relativamente ai lavoratori agevolabili già in forza che non hanno dato luogo a crediti d'imposta, in quanto in eccesso rispetto agli incrementi occupazionali rilevati, nonché agli ulteriori nuovi assunti impiegati successivamente al periodo annuale per il quale è stata riscontrata la decadenza.

Infatti, la decadenza produce i suoi effetti a partire dall'inizio del periodo annuale successivo a quello nel quale essa si è verificata.

Il notevole successo ottenuto da questi provvedimenti e la conseguente perdita del gettito ha costretto il legislatore prima ad introdurre un tetto (art. 5 L. 178/2002) e poi il Governo a bloccare il bonus assunzioni per l'anno 2002, con i DD.MM. 1/8/2002.

Questo ha significato per i contribuenti per l'esaurimento anticipato delle risorse disponibili per l'anno 2002, di non poter usufruire automaticamente al verificarsi delle condizioni di ammissibilità, dei crediti d'imposta i cui presupposti si erano realizzati successivamente al 30 Giugno 2002.

Per evitare una difficoltà nella gestione organica dei provvedimenti posti in essere, specie per le inevitabili "code" di fruizione dei bonus e dei crediti d'imposta maturati nel periodo 1/7/2002 – 31/12/2002, utilizzabili a decorrere dal 1° Gennaio 2003 (nel periodo di valutazione degli incrementi occupazionali realizzati a partire dalla data del 7 Luglio 2002), l'articolo 63 della Legge Finanziaria 2003 (L. N° 289 DEL 27/12/2002), nel confermare l'incentivo per l'incremento dell'occupazione per l'anno 2003, ha esteso l'agevolazione fino al 31 Dicembre 2006, apportando ulteriori modifiche.

Le novità introdotte sono: un nuovo termine temporale di riferimento per il calcolo della base occupazionale (periodo compreso tra il 1° Agosto 2001 e il 31 Luglio 2002); nuovi importi dei contributi (Euro 100,00= misura ordinaria per ciascun mese per ogni lavoratore; Euro 150,00= se il neo assunto ha un'età non inferiore a 45 anni; Euro 300, 00= quale ulteriore contributo per ogni assunzione effettuata negli ambiti territoriali di cui all'Obiettivo 1 del Reg. Ce e dal comma 10 dell'art. 7 della L. N° 388/2000), la presentazione di una istanza apposita preventiva al Centro Operativo di Pescara; il rilascio dell'atto di assenso adottato espressamente da parte dello stesso Ufficio. La questione porrà ulteriori aspetti di approfondimento in sede di manovra fiscale aggiuntiva alla Legge Finanziaria 2004

SCHEDA 5 – LAVORO SUBORDINATO E LAVORO AUTONOMO

La questione della distinzione tra lavoro qualificato come subordinato e quello qualificato come lavoro autonomo, è stato oggetto di molte dispute e di interpretazioni disparate, assume la sua rilevanza per effetto della L. 30/03 e del Decreto attuativo 276/03, in relazione alla certificazione dei rapporti di lavoro, specie per le tipologie di lavoro "atipico" o le nuove forme introdotte dalla legge.

Con le precedenti disposizioni in materia di lavoro, si era riusciti a costruire degli orientamenti e delle indicazioni di massima, anche alla luce delle previsioni legislative.

I contratti di lavoro autonomo, i più conosciuti sono quelli "a ritenuta d'acconto" o di "prestazione professionale", forniscono al datore di lavoro molti vantaggi. Infatti, il datore di lavoro non è tenuto ad alcun versamento contributivo a favore del lavoratore; non è tenuto a far godere, tredicesima o quattordicesima mensilità e le ferie, corrispondendo il trattamento economico di compenso al lavoratore; non è tenuto a corrispondere il TFR (liquidazione) in caso di malattia e di infortunio, non è tenuto a pagare i giorni di assenza. E' un tipo di rapporto che si può configurare per attività che richiedono alta professionalità (ingegneri, architetti, avvocati...) ed ampia

autonomia, ma si ritrova sempre più spesso in attività e prestazioni lavorative caratterizzate da compiti meramente esecutivi.

Il lavoratore subordinato è titolare invece del diritto alla retribuzione almeno secondo quanto stabilito dal CCNL di categoria o preso come riferimento, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, sanitari e sull'infortunio sul lavoro, al TFR, al pagamento dei periodi di malattia e di ferie, alla tutela della maternità e in alcuni casi alla formazione a carico del datore di lavoro.

La configurazione del prestatore di lavoro subordinato si ritrova nel codice civile all'art. 2094 e si è arricchita da una copiosa giurisprudenza e da un orientamento dottrinario approfondito.

Inoltre, mentre il lavoratore subordinato non può essere licenziato se non nei casi previsti dalla legge (giusta causa e giustificato motivo), il rapporto di lavoro autonomo lascia generalmente ampia libertà al datore di lavoro e può cessare in qualsiasi momento.

Tanto premesso, vi è un consenso unanime sul fatto che in questi casi, quando bisogna distinguere tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, la definizione del rapporto di lavoro attribuito dalle parti non è un elemento determinante, non ci si ferma al nomen juris e al dato formale.

Significa che non è rilevante il fatto che il lavoratore abbia firmato un contratto nel quale si definisce il rapporto di lavoro come autonomo.

Va quindi valutata, alla luce dell'esperienza acquisita, l'esistenza del vincolo personale di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro.

L'esistenza di tale vincolo si desume dall'inserimento del lavoratore nella struttura organizzativa dell'impresa, dall'oggetto della prestazione lavorativa richiesta ed effettivamente svolta, dal vincolo dell'orario di lavoro e del rispetto di precise direttive in materia di presenza in servizio nella sede di lavoro, dall'obbligo giuridico che sorge in capo al lavoratore di eseguire la prestazione, dall'assoggettamento al potere disciplinare del datore di lavoro, dal controllo diretto eseguito dal datore di lavoro sulla prestazione lavorativa, anche a mezzo di intermediari, dalla periodicità del pagamento del compenso/retribuzione.

Non è necessario che tutti questi elementi siano presenti contemporaneamente e durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, è sufficiente però che diversi di essi siano presenti per poter affrontare la risposta in termini positivi, di fronte a situazioni di lavoro subordinato vero e proprio "camuffato" da lavoro autonomo.

Queste erano le considerazioni generalmente patrimonio comune con le precedenti norme, prima dell'avvento della Legge 30/03 e dei decreti di attuazione n° 276/2003, entrati in vigore come si è detto in precedenza il 24 Ottobre 2003.

A partire da questa data, specie con le innovazioni di tipologie contrattuali sempre più atipiche e flessibili, con caratteristiche anomale legate ad una organizzazione del lavoro e di impresa soggetta a profonde trasformazioni, a forme differenziate di erogazione delle prestazioni lavorative (si pensi alla differenza tra i rapporti di lavoro nel settore dell'editoria, con l'avvento della tecnologia e delle riviste e giornali on line rispetto alle precedenti figure professionali caratterizzate da un lavoro subordinato in forma massiccia) e con l'introduzione di meccanismi quali la certificazione dei rapporti di lavoro "a monte", prima dell'inizio della prestazione lavorativa, la situazione assume connotati e modalità diverse, oggetto di futuri approfondimenti.

SCHEDA 6 – FORME DI LAVORO FLESSIBILE ALLA LUCE DELLA L. 30/03

Si illustrano alcune delle tipologie più usate e che saranno impiegate in maniera massiccia alla luce delle profonde innovazioni prodotte con la Legge 30/03 e con i decreti di attuazione n° 276/03, entrata in vigore il 24 Ottobre 2003. Ulteriori approfondimenti saranno possibili nello svolgimento delle sedute del corso.

Collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.) in base al nuovo contesto normativo, definite ora "collaborazioni a progetto" (Art. 4 legge delega e articoli da 61 a 69 e 86 comma 1 del decr. Att. 276/03).

E' quello che riguarda circa due milioni e mezzo di persone che lavorano in Italia, nei settori più disparati, l'applicazione della delega governativa sui co.co.co., definite collaborazioni a progetto. La tipologia è già regolamentata parzialmente negli artt. 409 e seguenti del codice civile (collaborazioni coordinate e continuative e categorie del lavoro parasubordinato) e 2222 (per le "prestazioni occasionali" e il c.d. contratto d'opera) e in alcune disposizioni fiscali e contributive. Non si tratta quindi di un contratto tipizzato, ma ci si deve rifare alle regole generali sui contratti (artt. 1321 e seguenti).

Il contratto di co.co.co., anche se non è richiesta obbligatoriamente la forma scritta quale elemento essenziale (vedremo però le conseguenze negative in assenza di un contratto scritto), si basa su alcuni elementi essenziali: l'accordo tra le parti (proposta del datore di lavoro e accettazione esplicita del lavoratore, con l'impegno ad adempiere alla prestazione lavorativa), l'oggetto (che deve essere lecito e comunque indicare le prestazioni lavorative senza vincolo di subordinazione) e la causa (cioè la finalità giuridica e lo scopo del contratto, con le sue conseguenze giuridiche) del contratto, la forma (sarebbe consigliabile quella scritta), la quantificazione del corrispettivo (lordo annuo e globale, diviso per comodità in pagamenti su base mensile), le clausole dei diritti spettanti al collaboratore e le ipotesi di scioglimento del contratto (per esempio, la previsione di cause che permettano la risoluzione anticipata del contratto).

Si deve quindi trattare di una prestazione non occasionale, fornita dal collaboratore, con una specifica autonomia operativa del collaboratore, con assenza di un vincolo di subordinazione gerarchica al datore di lavoro/committente, attività coordinata con il datore di lavoro, prestazione lavorativa effettuata a titolo oneroso per il datore di lavoro (quindi retribuita con un pagamento di un corrispettivo). Si tratta di un contratto che come detto si pone in una zona intermedia tra il lavoro autonomo propriamente detto e il lavoro subordinato e che ha avuto riconoscimenti di natura giurisprudenziale, come per esempio la SENT. N° 4152 DEL 4/4/92, sul lavoro parasubordinato.

Vi è stato quindi un riconoscimento sul piano della tutela processuale e in sede giudiziaria che ha di fatto equiparato i contratti di co.co.co. alle tutele già apprestate per il lavoro subordinato, con la L. 533/1973.

Sotto il profilo previdenziale, si è proseguito su questo filone argomentativo, con una evoluzione che ha trovato riscontro nella L. 335/1995 che all'art. 2, comma 26 (la legge Dini), che ha previsto l'obbligo di iscrizione presso l'apposito fondo di gestione separata INPS, per tutti i titolari di collaborazioni coordinate e coordinative e comunque di percettori di reddito di lavoro autonomo.

Il percorso normativo, è stato poi completato sotto il profilo previdenziale e assicurativo, dal D. L.vo n° 38/2000 art. 5 che dalla data del 16 marzo 2000, ha esteso la tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ai lavoratori parasubordinati, quindi anche ai co.co.co. Da l punto di vista fiscale, la L. 342/2000 all'art. 34, (Collegato fiscale alla L. F. del 2000), il trattamento fiscale applicabile ai fini IRPEF per i redditi derivanti da rapporti di co.co.co. sono stati assimilati ai redditi di lavoro dipendente.

Da questo percorso evolutivo, si capisce che i rapporti di co.co.co. si sono sostanzialmente avvicinati al rapporto di lavoro subordinato, almeno sotto il profilo delle tutele processuali, fiscali e previdenziali.

L'aspetto paradossale della modifica posta dalla L. 30/03, è che con la finalità di voler "scremare" le molteplici situazioni di rapporti di collaborazione "fasulle" da quelle realmente esistenti, da un lato e di voler riconoscere dei diritti ai collaboratori quali prestatoti di lavoro non in posizione subordinata, si è creato un ibrido che desta maggiori perplessità sulla efficacia delle modificazioni poste in essere con l'introduzione della "collaborazione a progetto".

Le nuove disposizioni poste dalla legge e dagli articoli del decreto attuativo, prevedono delle "nuove" tutele in favore dei collaboratori, all'interno delle nuove tipologie di lavoro, forse l'unico nel quale risulterebbero regolate in forma espansiva le tutele del rapporto rispetto alle altre forme contrattuali, nelle quali diminuiscono fino quasi ad annullarle di fatto copertura favorevole a lavoratrici e lavoratori.

Come si vedrà in altri casi, le disposizioni legislative sono riferite in effetti solo a determinate ipotesi di collaborazione e non automaticamente a tutte le forme che avrebbero maggiore necessità di vedere rese operative certe garanzie.

La fascia di quelli che per i collaboratori sono da definirsi i "nuovi diritti", riguarda solo le collaborazioni con contratti stipulati in forma scritta, riferiti ad un progetto specifico o a un "programma di lavoro" e la cui durata sia determinata nel tempo o determinabile dalla natura del progetto. Tanto è vero che la forma contrattuale introdotta si chiama "lavoro a progetto".

I dubbi anche applicativi delle tutele sussistono quando manca la forma scritta, che secondo il richiamo ai principi generali dei contratti per le collaborazioni sembrerebbe essere diventato un requisito essenziale ed obbligatorio, che renderebbe nullo il rapporto in caso di mancanza.

In questi casi, visto che non è prevista la conversione in un rapporto di lavoro subordinato, non sarà possibile nemmeno con orientamenti giurisprudenziali favorevoli vedersi applicare la disciplina valida per i rapporti di lavoro dipendente.

In assenza di forma scritta, per i rapporti di co.co.co. e delle nuove collaborazioni a progetto, sprovvisti di questo requisito non sarebbero applicabili le disposizioni specifiche previste per questo tipo di rapporto, le innovazioni legislative o quelle già esistenti e di fatto riconosciute anche a livello di contrattazione collettiva, se esistente (tutela previdenziale in caso di malattia, maternità, infortunio, pensione e la coerente tutela in sede giudiziaria e processuale, di fronte al giudice del lavoro). Questo è lo scenario più probabile e la conseguenza è che in molti casi i datori di lavoro/committenti non vedranno alcuna conseguenza pratica almeno in linea teorica a stipulare contratti di lavoro a progetto in forma collaborativa e coordinata in forma scritta.

La legge prevede che il rapporto di co.co.co. nella sua nuova formulazione sia tenuto distinto e separato dalle c.d. "prestazioni occasionali", ma questo impianto giuridico era già definito dal codice civile, visto che le situazioni di co.co.co. avevano la loro previsione nell'art. 409 c.c. (figure di lavoro autonomo parasubordinato) le prestazioni occasionali all'art. 2222 del codice.

La legge specifica le prestazioni occasionali: "...intendendo per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivo per lo svolgimento delle prestazioni sia superiore a Euro 5000".

Questa disposizione ha l'effetto di estendere il concetto attuale di lavoro occasionale, con esclusione di qualsiasi tutela per una fascia di collaboratori che attualmente fruisce di limitate forme di tutela previdenziale (o riconosciute in sede processuale).

La legge delega limita le prestazioni dei co.co.co. alle ipotesi collegate "...a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso". Questo significherebbe che le prestazioni non riconducibili per la natura della prestazione a un progetto, a un programma di lavoro o a una parte di esso, in ogni caso predeterminato all'inizio del rapporto, sarebbero da considerarsi escluse dalla categoria delle collaborazioni di nuovo tipo con l'effetto pratico della esclusione delle varie forme di tutela, non solo di quelle "nuove" della legge ma anche di quelle che erano ammesse in precedenza.

Mentre per alcune figure di "alte collaborazioni coordinate e continuative" (quali amministratori di condomini, componenti di collegi sindacali o di Consigli di Amministrazione di società o professionisti impiegati in Pubbliche Amministrazioni come consulenti) la questione assume una rilevanza relativa, dati i valori medi di "compensi e corrispettivi omnicomprensivi" erogati, la questione dell'assenza di tutele precedentemente riconosciute e di quelle "innovative" delle varie figure di collaboratori, riguarda la maggior parte delle persone impiegate con questa forma contrattuale, dagli operatori di call center ai pony express, dal personale delle agenzie turistiche e di viaggio agli animatori dei centri vacanza e villaggi turistici, dal personale impiegato nelle cooperative sociali ai collaboratori di giornali e mezzi di informazione e comunicazione, fino a rilevanti fasce di personale utilizzato in qualifiche medio basse nelle aziende del terziario, dei servizi e delle Pubbliche Amministrazioni.

E' da considerare di difficile configurazione l'ipotesi che il governo, in sede di legge delega abbia inteso invece considerare l'altra alternativa, di ricondurre tutte le prestazioni di co.co.co. non legate a progetti, programmi o parti di esso come "lavoro subordinato".

Come già evidenziato in precedenza, se nell'atto scritto (requisito essenziale e obbligatorio anche per i co.co.co.) non risulta in maniera predeterminata il programma, la parte o fase di progetto di lavoro, così come per la durata del rapporto, l'effetto che si produce giuridicamente e praticamente è l'esclusione per inapplicabilità delle varie forme di tutela previdenziale o processuale, approntate per i collaboratori coordinati.

Quindi, per i rapporti di collaborazione di nuovo tipo, la previsione legislativa di "...tutele fondamentali a presidio della dignità e della sicurezza dei collaboratori, con particolare riferimento a maternità, malattia e infortunio, nonché sulla sicurezza sul lavoro..." è limitata nei suoi effetti estensivi e positivi di tutela di situazioni previdenziali alle ipotesi limitate come numero di persone e come profilo professionale, certamente sarà difficile che si tratti di quelle più bisognose e meritevoli di tutela e copertura.

Come si è detto gli articoli da 61 a 69 del decreto di attuazione, forniscono indicazioni che in molti casi non chiariscono i punti e le perplessità sopra esposte, anzi in molti casi le confermano, rendendo il quadro maggiormente contorto.

Si veda a d esempio l'art. 63, sul corrispettivo spettante al collaboratore al progetto; se si individua che il compenso è proporzionato in base "alla quantità e qualità del lavoro eseguito..." e "in linea con compensi per analoghe prestazioni di lavoro autonomo..." si alimentano i dubbi invece di fornire orientamenti precisi.

Infatti, se il contratto a progetto è di sicuro un contratto con struttura autonoma, le parti dovrebbero essere libere almeno in linea teorica di stabilire il compenso e il corrispettivo globale, indirizzato (dalle legge) verso una proporzionalità in relazione alla quantità e qualità del lavoro reso (in tale senso si veda il riferimento alla Costituzione all'art. 36), ma quali siano i compensi "... normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo, nel luogo di esecuzione del rapporto...", è quesito che lascia troppi spazi interpretativi (le tariffe professionali, altri criteri?).

L'obbligo di sussistenza e sulle invenzioni del collaboratore a progetto che sono indicate nel Decreto di attuazione 276/03 con apposite norme, che prevedono salvo diverso accordo tra le parti, che il collaboratore possa avere più committenti con i quali svolgere la sua attività, il divieto di svolgere attività in concorrenza con i committenti o diffondere o utilizzare notizie riservate su programmi e organizzazione dei committenti, o compiere atti pregiudizievoli dell'attività svolta dai committenti, in caso di invenzione fatta nello svolgimento di un lavoro, il collaboratore ha diritto ad essere riconosciuto autore dell'invenzione.

Il contratto a progetto si risolve nel momento in cui è portato a compimento l'oggetto del contratto posto in essere, trattandosi di attività legata alla realizzazione di un programma di lavoro, ad una parte o a una fase di esso (art. 67 decr. Att.), stabilendo che le parti possono recedere anticipatamente dal contratto per giusta causa, secondo le modalità inclusi il preavviso stabilito dalle parti nel contratto individuale di lavoro (ecco che ritorna l'importanza del contratto scritto).

Ulteriori aspetti problematici che dovranno essere attentamente seguiti e che saranno oggetto di future esperienze di verifica, riguardano le disposizioni transitorie e finali dell'art. 86 comma 1 del Decr. Att., specie per il richiamo agli accordi sindacali e le situazioni di "ultrattività" delle collaborazioni coordinate e continuative in scadenza o rinnovate.

Le circolari ministeriali rischiano di rendere ancora più caotica la situazione, rendendo il quadro di applicazione delle disposizioni normative ancora più oscuro.

LAVORO A CHIAMATA O INTERMITTENTE: JOB ON CALL (art. lett. A legge delega, articoli da 31 a 40 del decr. Att.). E' una delle nuove tipologie introdotte dalla legge. Il lavoratore fornisce la propria "disponibilità" ad essere utilizzato da un'azienda, per un determinato periodo di tempo, con prestazioni lavorative discontinue e intermittenti (non con la continuità del rapporto lavorativo nemmeno di quello a tempo determinato e senza le dovute garanzie), con il pagamento della retribuzione (indicata secondo tabelle dei CCNL o di quelli territoriali o di quelli comunque in uso nelle categorie merceologiche di riferimento delle tipologie produttive o comunque indicate dalle associazioni di datori di lavoro e dei sindacati "comparativamente più rappresentativi" sul piano nazionale o territoriale) e con il riconoscimento di una indennità "congrua", detta "indennità di disponibilità".

E' prevista la possibilità che sia il Ministero del Lavoro e delle P.S., in assenza di indicazione delle parti sociali, con decreto ministeriale ad individuare le prestazioni discontinue e le stesse tariffe della "indennità di disponibilità".

Il preavviso per la chiamata è indicato nell'arco delle 48 ore, l'indennità di disponibilità è da corrispondersi in media su base mensile e secondo i parametri e i criteri soggetti alla "concertazione sindacale".

E' una tipologia contrattuale già in uso negli U.S.A. e in Olanda ed è prevista che "in via sperimentale" sia impiegata per prestazioni svolte da "soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età...da lavoratori con più di 45 anni di età...espulsi dal ciclo produttivo in funzione di processi di riduzione, trasformazione di attività o di lavoro...iscritti alle competenti liste di collocamento e di mobilità".

E' evidente per gli addetti ai lavori che questa forma "sperimentale", sia improntata ad aggirare le tutele collettive poste dalla L. 223/91 e integrazioni (messa in CIG o in mobilità) dalle tutele del codice civile e di procedura civile in materia di "licenziamenti collettivi plurimi² e le funzioni di assistenza sindacale.

Se da un lato è stabilito il carattere “non obbligatorio dei prestatori di lavoro” per la risposta alla chiamata del datore di lavoro, con il diritto a percepire la retribuzione in proporzione al lavoro effettivamente svolto, dall’altro si dichiara che la mancata risposta alla chiamata fa decadere dalla possibilità di avere “titolo giuridico” al riconoscimento dell’indennità di disponibilità.

In questo modo, si rischia di non veder tutelate nei casi di malattia, infortunio sul lavoro o di coperta per le forme previdenziali di assistenza le stesse disposizioni dei CCNL o territoriali presi a riferimento e dell’art. 2110 del codice civile.

Il contratto di lavoro intermittente (art. 35 decr. Att.) è stipulato in forma scritta ed è computato il prestatore con questo tipo di contratto nell’organico dell’impresa (art. 39 decr. Att.) in proporzione all’orario di lavoro effettivamente svolto.

LAVORO IN COPPIA – JOB SHARING (ART. 4 LETT. E LEGGE DELEGA ARTICOLI DA 41 A 45 DEL DECR. ATT.). Questa forma, proveniente dal sistema del lavoro made in U.S.A., prevede che due (o più) lavoratori prendano l’impegno in solido di portare a compimento una unica e identica prestazione lavorativa.

Il lavoro “in coppia”, che riguarda una prestazione lavorativa unica ripartita su due lavoratori, prevede la corresponsione di una unica retribuzione spartita tra i lavoratori “in coppia”, ma pone concretamente anche in fase attuativa, seri problemi in termini di individuazione ed esercizio di diritti individuali (malattia, permessi e congedi parentali, adesione a scioperi, partecipazione a referendum interni, gestione equilibrata delle ferie...) e comunque corre il rischio di rendere difficoltosa la soluzione dei tipici casi relativi alla gestione del personale, anche e nonostante il vincolo di coobbligazione “solidaristico” che deriva da questa forma contrattuale.

I due lavoratori in coppia, salvo diversa pattuizione scritta, avrebbero la possibilità di determinare tra loro le sostituzioni e la modifica del loro orario di lavoro, fermo restando l’obbligo comune di erogare la prestazione lavorativa completa e garantire l’orario di lavoro complessivamente e contrattualmente previsto, anche senza il consenso del datore di lavoro...

Uno dei due lavoratori in caso di impossibilità dell’altro, si troverebbe comunque a dover garantire e accollarsi la prestazione lavorativa completa, mantenendo la ripartizione della retribuzione. In caso di impossibilità di tutti e due alla prestazione, solo con il consenso del datore di lavoro potrebbero essere sostituiti da terzi soggetti, la cui posizione giuridica è di difficile configurazione e comprensione logica.

Altro rebus posto è quello che si determinerebbe in caso di risoluzione con uno dei coobbligati del contratto di lavoro ripartito, stante la caratteristica fondamentale dell’obbligazione in solido. Se uno dei due lavoratori si dimette o è licenziato, si estinguerebbe il rapporto contrattuale e lavorativo nel suo complesso, a meno che il datore di lavoro non consenta all’altro lavoratore rimasto in forza di adempiere totalmente o parzialmente la prestazione lavorativa, con una trasformazione del rapporto di lavoro in un normale contratto di lavoro subordinato...non si capisce perché non sia fornita anche all’altro lavoratore rimasto, la possibilità di scelta e questa sia rimessa alla sola volontà del datore di lavoro a consentirne la prosecuzione e la sua trasformazione, data la natura consensuale e patrizia tipica dei rapporti contrattuali in generale.

Ulteriori problemi pone il fatto che non è richiesta la forma scritta ad substantiam, ma solo per la prova dei seguenti elementi: misura percentuale e collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale o mensile o anche annuale che si prevede sia svolta dai due lavoratori coobbligati, il luogo di lavoro, il trattamento economico e normativo spettante a ciascuno dei due lavoratori, le eventuali misure di sicurezza specifiche, necessarie al tipo di attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro ripartito. Ulteriori modalità riguardano comunque le comunicazioni in materia di modifica degli orari precedentemente concordati, e l’assimilazione dei lavoratori in coppia al regime dei lavoratori a tempo parziale ai fini della gestione Ago (Assicurazione generale obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti) e per l’indennità di malattia.

Non è dovuta la contribuzione per la corresponsione degli assegni per il nucleo familiare, il calcolo delle prestazioni previdenziali e dei contributi è effettuato su base mensile e non preventivamente dividendo l’importo delle retribuzioni per il numero dei lavoratori risultanti obbligati al momento dell’inizio del rapporto, salvo possibilità di conguaglio a fine anno in base all’effettivo svolgimento della prestazione lavorativa. Altri aspetti sono demandati alla contrattazione collettiva di vario livello (nazionale, territoriale, aziendale).

LAVORO INTERINALE (IN AFFITTO) E IPOTESI DELLO STAFF LEASING (L. 196/97, articoli 1-11, Accordi Interconfederali del 1995 e del 16/4/1998 per il privato, ARAN/Confederali

Agosto 2000 per il Pubblico Impiego, Acc. Interconfederale del 4/2/2002 per il P.I., Decr. Att. 276/03 articoli da 20 a 28). IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE.

Il lavoro interinale o in affitto era stato introdotto nel nostro ordinamento con la Legge 196/97 detta "Pacchetto Treu" e regolamentata da diversi Accordi Interconfederali citati per il settore privato e per il Pubblico Impiego e recepiti nei principali CCNL di categoria.

Il meccanismo consentiva di poter usufruire da parte di imprese private e P. A. di forza lavoro su richiesta, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, tramite convenzioni con Agenzie appositamente autorizzate allo svolgimento di tale attività da Decreto Ministeriale per il collocamento, la gestione e la fornitura del personale "in affitto". Dal 1998, era stato stipulato data la progressiva estensione del fenomeno il primo CCNL delle imprese di fornitura del lavoro temporaneo, che costituisce la base normativa e contrattuale di riferimento per questi lavoratori e lavoratrici, anche se in questo periodo esistono ben tre associazioni datoriali con le inevitabili difficoltà applicative del CCNL stipulato e ratificato solo con due di esse.

A questo meccanismo si è aggiunta una tipologia in uso negli Stati Uniti d'America, quella dello "staff leasing". Si tratta di una evoluzione del vecchio concetto del lavoro interinale, connessa alla necessità per le imprese di avere a disposizione personale di varie qualifiche e mansioni, assunto anche a tempo indeterminato (prenderà infatti il nome di contratto di somministrazione a tempo indeterminato con le nuove norme), dalle ex agenzie di lavoro interinale ora definite Società di somministrazione e Agenzie per il Lavoro, con il compito di gestire interi reparti aziendali, settori produttivi o rami di attività.

La tipologia dello staff leasing ha già una sua consacrazione nei decreti attuativi della Legge 30/03, con l'individuazione di circa 15 categorie e attività lavorative nelle quali può essere utilizzata (tra le quali facchinaggio, vigilanza, ristorazione, assistenza e cura alla persona, trasporto, consulenza informatica, consulenza direzionale, attività di marketing, gestione di call center, gestione di biblioteche, musei...)

La legge e i decr. Attuativi prevedono che non possano essere adibiti i gruppi in affitto con tale tipologia per la sostituzione del personale in sciopero (art. 20 comma 5 decr. Att.), ma le revisioni in materia di diritto di sciopero potrebbero rendere vano anche tale divieto. Altro divieto è per le unità produttive che entro i sei mesi precedenti all'impiego del lavoro "somministrato", abbiano proceduto a licenziamenti collettivi ai sensi della L. 223/91 artt. 4 e 24, negli stessi settori e mansioni, o nelle unità produttive con riduzioni d'orario, sospensione rapporti di lavoro e integrazione salariale (CIG di vario tipo), sempre nelle mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione.

La somministrazione di lavoro ha sostituito comunque il lavoro temporaneo o in affitto, che assume quindi due forme diverse, quella a tempo determinato (il sostituto vero e proprio del lavoro in affitto) e quello a tempo indeterminato o staff leasing.

Nelle Pubbliche Amministrazioni è utilizzabile (art. 86, comma 9 decr. Att.) solo la somministrazione di lavoro a tempo determinato, escludendo perentoriamente la seconda modalità, applicabile a tutto il settore privato o di servizi esternalizzati o privatizzati del P.I.

Si ricorda che l'abolizione degli articoli 1-11 della L. 196/97 e anche l'eliminazione del divieto di interposizione di manodopera (con l'abrogazione della L. 1369/60), poste dall'art. 85 del decr. Att., rende quindi lecito e possibile questo impiego di tipologia contrattuale, a differenza del lavoro temporaneo che costituiva con il "Pacchetto Treu" una deroga parziale al divieto di interposizione (il famoso caporalato). La legge comunque ha posto per così dire un limite definendo rigorosamente i soggetti che possono in presenza di determinati requisiti e autorizzazioni, esercitare la somministrazione di manodopera.

Il rapporto contrattuale che si instaura è di natura triangolare, vedendo coinvolti tre soggetti, il lavoratore, che è lavoratore subordinato dipendente della Agenzia del lavoro con contratto di lavoro del somministratore, il somministratore che è il soggetto giuridico titolare del rapporto di lavoro con il prestatore e il soggetto utilizzatore, che in forza di un rapporto contrattuale di somministrazione (con il soggetto somministratore), utilizza l'attività lavorativa e si obbliga a corrispondere al somministratore un corrispettivo per questa attività.

Il fatto che negli artt. 4 e 5 del Decr. L. vo 276/03, si parli di soggetto per indicare l'utilizzatore del lavoro "somministrato", e non parla di datore di lavoro o di imprenditore, la dice lunga sulla notevole estensione di coloro che potranno usufruire di tale tipologia contrattuale.

Gli stessi artt. 4 e 5 citati, stabiliscono quali sono i soggetti autorizzati e abilitati all'attività di intermediazione di manodopera e i requisiti che devono possedere in via provvisoria e successivamente in via definitiva, con la documentazione e le procedure di cui agli articoli 4 e 5 del decr. Att. (autorizzazione e documentazione emanata da parte del Min. del Lavoro e degli organismi decentrati).

La direzione e controllo dell'attività dei prestatori di lavoro per tutta la durata della somministrazione, è a beneficio del soggetto utilizzatore.

Se i lavoratori sono assunti a tempo indeterminato dal somministratore, restano a disposizione di questo soggetto, nei periodi nei quali non sono impiegati presso soggetti utilizzatori, a meno che non vi sia giusta causa o giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.

La somministrazione a tempo determinato è ammessa per ragioni di ordine tecnico, organizzativo e produttivo o sostitutivo, se in riferimento all'attività ordinaria del soggetto utilizzatore.

In questo senso, si pongono le stesse condizioni e le stesse problematiche relative ai contratti a tempo determinato, quindi bisogna riferirsi alle specifiche causali di utilizzo e non a ipotesi generiche, anche se la scappatoia è posta dall'art. 86 del decr. Att. , che nella fase transitoria pone la salvaguardia delle clausole dei CCNL applicati e stipulati prima dell'entrata in vigore delle disposizioni attuative della L. 30/03 (24 Ottobre 2003) e l'efficacia fino alla data di scadenza dei CCNL, compresa l'indicazione di limiti quantitativi di utilizzazione di "somministrazione a tempo determinato". Il fatto che l'art. 86 decr. Att. fa salve le clausole dei contratti dei settori dell'edilizia e del settore agricolo e che l'art. 4 lett. B punto 2 della L. 30/03 estenda a questi settori il lavoro temporaneo e la successiva "somministrazione", costituisce un fatto nuovo di notevole rilevanza, data la delicatezza e le difficoltà pratiche di verificare la regolarità dei rapporti lavorativi e contrattuali in settori tradizionalmente soggetti al fenomeno del lavoro "al nero" e dell'antico "caporalato".

Il contratto di somministrazione di manodopera (cioè quello stipulato tra somministratore e utilizzatore) deve essere in forma scritta e avere inderogabilmente alcuni elementi, quali gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore, il numero del personale da impiegare, i casi e le ragioni di natura organizzativa, tecnica e produttiva o sostitutiva che ne determinano l'utilizzo (art. 20 commi 3 e 4 decr. Att.), l'indicazione di rischi eventuali per la salute e la sicurezza dei lavoratori e le misure di prevenzione adottate, data di inizio e data di cessazione del contratto di somministrazione, mansioni e inquadramento dei lavoratori da impiegare, luogo di lavoro orario e trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative, obbligo del somministratore di pagamento di trattamento economico e versamento dei contributi previdenziali a favore dei lavoratori, obbligo di comunicazione da parte del soggetto utilizzatore al somministratore di trattamenti retributivi aggiuntivi ai lavoratori, obbligo del pagamento di trattamento economico e versamento dei contributi previdenziali da parte del soggetto utilizzatore in caso di inadempimento del somministratore nei confronti dei lavoratori, salvo il diritto di rivalsa dell'utilizzatore nei confronti del somministratore.

Anche il contratto di lavoro tra somministratore e prestatori è soggetto all'attuazione delle disposizioni del decreto attuativo, visto che tutti gli elementi essenziali sopra indicati, dovranno essere comunicati in forma scritta al lavoratore dal somministratore, o al momento della stipulazione del contratto di lavoro o al momento dell'invio in "missione".

Se manca la forma scritta, o non sono indicati gli elementi essenziali inderogabili, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti dipendenti fin dall'inizio dell'attività del soggetto utilizzatore.

Se il contratto è a tempo determinato, la disciplina è soggetta a quella generale di cui al D. Lgs. 368/01, per quanto compatibile, senza però considerare le disposizioni in materia di successione di contratti (principio di conversione), per esclusione delle disposizioni di cui all'art. 5 comma 3 e 4 del 368/01. Significa che somministratore e lavoratore possono stipulare e intercorrere tutti i contratti che si possano rendere necessari, senza che si debba rispettare il periodo di interruzione tra un contratto e l'altro. Il termine inserito al contratto all'inizio, può essere soggetto a proroga, con il consenso del lavoratore in forma scritta, nei casi e nei limiti previsti come durata dal CCNL applicato dal soggetto somministratore.

Se il contratto di lavoro tra somministratore e lavoratore è a tempo indeterminato, in esso dovrà essere inserita la determinazione dell'indennità mensile di disponibilità, corrisposta dal somministratore al lavoratore nei periodi di mancato utilizzo o missione, indennità divisibile anche in quote orarie e stabilita in base al CCNL applicabile dal somministratore. La misura dell'indennità, sarà ridotta se il rapporto di lavoro a tempo indeterminato è a part time ed è esclusa da ogni calcolo di istituti legislativi o contrattuali a fini previdenziali.

E' nulla ogni eventuale clausola limitativa della possibilità da parte del soggetto utilizzatore di assumere il lavoratore utilizzato al termine della missione e del contratto di somministrazione, se trattasi di somministrazione a tempo determinato. Se invece il rapporto è a tempo indeterminato tra somministratore e lavoratore ed è prevista la determinazione e la corresponsione di una adeguata indennità di disponibilità per i periodi di mancata assegnazione o utilizzo, la nullità di tale clausola non potrà essere invocata dal lavoratore, per essere assunto dal soggetto utilizzatore al termine del contratto di somministrazione.

SCHEDA 7 – APPRENDISTATO (articoli da 47 a 53 del decr. att.)

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro, in base al quale un imprenditore si obbliga a impartire o a far impartire all'apprendista assunto nella sua impresa, le nozioni necessarie per permettergli di acquisire le capacità tecniche e professionali per arrivare alla fine del percorso formativo, a diventare un lavoratore qualificato, utilizzandone nel periodo di apprendistato le prestazioni lavorative. La prima legge che ha disciplinato l'apprendistato è del 1955.

L'assunzione in servizio di un apprendista anche se effettuata secondo le disposizioni che abbiamo visto per il collocamento della forza lavoro, non comporta direttamente l'instaurazione di un rapporto di apprendistato, se non si prova in caso di contestazioni sulla natura e la qualifica e il percorso formativo, la sussistenza dei requisiti minimi essenziali, in primo luogo l'insegnamento professionale. La disciplina specifica del rapporto di lavoro di apprendistato oltre alla legge originaria citata e alle modificazioni poste anche dal "Pacchetto Treu" del 1997, è indicata nei CCNL di categoria.

In particolare è richiesta la forma scritta e il contratto deve contenere la durata dello stesso, il periodo di prova, l'orario di lavoro, la retribuzione (di solito il 70% il primo anno di apprendistato rispetto alle tabelle minime salariali del CCNL e l'85% per il secondo anno), le ferie l'insegnamento complementare, l'età dell'apprendista (nel rispetto dei limiti minimi e massimi in origine la legge prevedeva il limite minimo a 15, quello massimo di 20 anni per la stipulazione del rapporto di apprendistato, poi elevato a seconda delle categorie di riferimento e della qualifica professionale medio alta, fino a 29 anni L. 56/87), specifiche modalità di attività nelle fasi stagionali e le prove di idoneità alla qualifica. E' ammessa la possibilità di essere utilizzati a part time.

E' necessaria la competente autorizzazione della DPL con l'indicazione dei requisiti e dei dati (condizioni generali di prestazione richiesta agli apprendisti, genere di addestramento e qualifica al termine del rapporto) la legge prevede appositi limiti sul numero di apprendisti da occupare. L'apprendista è sottoposto a visita medica per la verifica di idoneità.

La durata non può essere superiore a quella stabilita nei CCNL, si va da un minimo di due anni ad un massimo di 5 anni. I periodi di malattia, maternità, infortunio servizio di leva sospensioni dal lavoro, non sono calcolati nel periodo di apprendistato, quelli svolti presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del calcolo della durata massima del tirocinio, se non sono separati da interruzioni superiori ad un anno e purchè si riferiscano alle stesse attività.

L'orario di lavoro giornaliero non può superare le otto ore giornaliere e le 44 settimanali e le ore destinate all'insegnamento sono considerate a tutti gli effetti quali ore lavorate e computate nell'orario di lavoro. E' vietato il lavoro notturno (dalle 22 alle 6). La legge disciplina diritti e doveri del datore di lavoro e dell'apprendista. Le ferie sono retribuite e sono calcolate in base a quanto stabilito dai CCNL, come la retribuzione.

Esiste una differenza tra l'apprendistato e l'apprendimento professionale. Nell'apprendistato esiste una relazione tra una prestazione lavorativa effettuata dall'apprendista e ad una retribuzione con un obbligo di impartire un insegnamento, mentre l'apprendimento professionale la causa è nella relazione tra l'obbligo di insegnare (dell'imprenditore) e l'obbligo di apprendere (dell'allievo), relazioni alla quale possono collegarsi in via accessoria eventuali altri obblighi (indennità, rimborsi spese...). All'apprendista compatibilmente con il rapporto di lavoro speciale, sono riconosciute le forme di previdenza e di assistenza sociale, per tutta la durata dell'apprendistato, dall'altro lato il

contratto di apprendistato prevede a favore del datore di lavoro benefici contributivi, che sono mantenuti anche dopo un anno dalla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Gli apprendisti che hanno superato i 18 anni di età e due anni di addestramento, hanno diritto a svolgere le prove di idoneità alla qualifica e all'esercizio del mestiere che ha formato oggetto dell'apprendistato. Al termine del contratto di apprendistato, se sono superate le prove di qualifica si instaura un rapporto di lavoro a tempo indeterminato se il datore di lavoro intende mantenere in servizio l'apprendista, contratto che va comunicato agli organismi della DPL.

In questo caso, periodo di apprendistato è considerato valido per l'anzianità di servizio.

Il contratto può essere risolto alla scadenza, se il datore di lavoro non intende trasformarlo a tempo indeterminato, dandone formale disdetta ai sensi dell'art. 2118 del codice civile (recesso del contratto a tempo indeterminato). Se invece il recesso avviene prima della scadenza del contratto, si applicano le disposizioni e le procedure per i licenziamenti individuali, quindi il datore di lavoro può licenziare per giusta causa o giustificato motivo.

Esiste un obbligo di comunicazione del datore di lavoro per quanto riguarda gli apprendisti che hanno superato le prove di idoneità e conseguito la qualifica da quelli che non l'hanno conseguita. Le cessazioni dei rapporti di lavoro vanno fatte entro 5 giorni se imprese non artigiane, entro 10 giorni se trattasi di imprese artigiane, ai competenti organi dell'ex S.C.I.C.A.

Sono previste sanzioni amministrative in caso di inadempimento.

Le disposizioni del decreto attuativo 276/03 hanno definito il contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico professionale dal contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, dal contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto – dovere di istruzione e formazione. Lo stesso contratto di apprendistato, in attesa di una nuova regolamentazione, continua a veder applicata la vigente normativa in materia, come sopra descritta (art. 47 comma 3 decr. Att.).

In sostanza, si è in attesa di un riordino dell'istituto contrattuale e delle forme contrattuali in alternanza con il sistema dell'istruzione e della formazione anche professionale, con il passaggio da un sistema all'altro e il coordinamento con le forme di tirocinio post scuola (o post laurea), come tirocinio d'impresa.

Agganciato a questo meccanismo, va qui esaminato il CFL (contratto di formazione e lavoro, disciplinato dalla L. 863/84 e integrazioni e modificazioni) che è confermato nel suo carattere di specializzazione (nelle tre tipologie di 12, 18 e 24 mesi) con la finalità di inserimento e di reinserimento mirato del lavoratore nelle aziende.

Nel decr. Att. si sostituisce di fatto il CFL con il contratto di inserimento (l'art. 86 comma 9 mantiene in vita i CFL nelle P.A., secondo la normativa precedente, ad eccezione della parte sulle agevolazioni contributive, con riferimento alle ipotesi di cui all'art. 59 comma 3 del decr. Att.).

Nel contratto di inserimento la parte formativa assume una dimensione più sfumata, la regolamentazione per l'attivazione di questo strumento rispetto alla precedente disciplina del CFL, acquista maggiore facilità e minore rigidità.

Si rafforza la funzione degli Enti Bilaterali, già inseriti in alcuni CCNL (Commercio, Turismo), degli organismi pubblici per quanto riguarda le competenze e le procedure di autorizzazione, per le sperimentazioni e le linee – guida sui contenuti dell'attività formativa.

Si opera un rinvio ai CCNL o a quelli territoriali, per la determinazione delle modalità attuative sulla formazione, anche all'interno degli Enti bilaterali e in assenza di un accordo tra le parti, i codici di comportamento e le linee – guida sono determinate da atti delle Regioni assieme al Min. del Lavoro e delle P.S.

La legge e le disposizioni di attuazione introducono misure di revisione per l'inserimento al lavoro di situazioni che non costituiscono rapporti di lavoro (tirocini, da uno a dodici mesi e anche quelli per i disabili con collocamento mirato fino a 24 mesi), così come sono previste misure finalizzate all'inserimento o al reinserimento delle donne nel mercato del lavoro, specie per chi ha effettuato "...adempimento di compiti familiari...".

Sono inoltre definite le linee – guida per lo snellimento delle procedure e la loro semplificazione, oltre agli incentivi connessi ai contratti a contenuto formativo, incentivi alle imprese per l'elargizione di forme di utilizzo di forza lavoro in formazione, anche in relazione al tasso di occupazione femminile in determinate categorie merceologiche e in precise aree territoriali.

Si tratta quindi di personale che ha già acquisito in altra forma competenze professionali e le attività da svolgersi durante tale contratto sono più pratiche che teoriche.

Si tratta di lavoratori che hanno età compresa tra i 18 e i 29 anni di età, disoccupati di lunga durata da 29 anni a 32 anni di età, lavoratori con più di 50 anni che siano privi di un posto di lavoro, lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato da almeno due anni, donne di qualsiasi età residenti in aree geografiche con differenze tra il 20% in meno rispetto al tasso di occupazione femminile rispetto a quello maschile, o con un tasso di disoccupazione femminile superiore del 10% rispetto a quello maschile, persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, psichico o mentale.

La forma richiesta è quella scritta ad substantiam, infatti in mancanza di questa forma il contratto nullo e il lavoratore deve intendersi assunto a tempo indeterminato, il contratto in forma scritta deve contenere il progetto individuale di inserimento. La durata varia da un minimo di 9 mesi ad un massimo di 18, per i portatori di handicap può arrivare fino ai 36 mesi (collocamento mirato).

Le tipologie che saranno oggetto di regolamentazione specifica come detto, prevedono una tipologia A (durata massima 24 mesi) e una tipologia B (durata massima 12 mesi).

Il contratto di inserimento, come anche per i vecchi CFL, è un contratto tipico a tempo determinato e quindi è soggetto per la disciplina concreta del rapporto alle disposizioni previste nel D. Lgs. 368/01.

Si accenna in questo punto, per maggiore completezza sui contratti di natura formativa, alle esperienze già in vigore nel nostro ordinamento come i rapporti di LSU/LPU, PIP (Piani di Inserimento Professionale) POP (Piani di Orientamento Professionale), le Borse di lavoro, che sono da considerarsi categorie e tipologie di prestazioni lavorative connesse a formazione e a misure di ammortizzatore sociale.

Sono tutti strumenti nati dall'esigenza di fornire una risposta ai disoccupati di lunga durata, a quelli di prima occupazione, ai lavoratori espulsi dai cicli produttivi e inseriti nelle liste di collocamento per CIG o nelle liste di mobilità, agganciate a percorsi di riqualificazione professionale a seguito di procedure di accordo sindacale.

Si differenziano dal tirocinio vero e proprio, perché con questa definizione si intendono tutte quelle forme ed esperienze lavorative che non costituiscono per la natura della prestazione, o per espressa pattuizione tra le parti, o non costituiscono ancora un rapporto di lavoro.

Per definizione, il testo della L. 30/03 parla a proposito del tirocinio di situazione con la quale "...i giovani prendono confidenza con il mondo del lavoro, acquisiscono competenza, si fanno apprezzare dai possibili datori di lavoro".

SCHEDA 8 – CONTRATTI FULL TIME E PART TIME

Le assunzioni se non è pattuito diversamente e inserito nel contratto individuale di lavoro, sono da intendersi a tempo indeterminato e a tempo pieno. L'orario massimo previsto per legge nell'arco della settimana è di 40 ore, salvo le indicazioni previste nei CCNL o nei CCIA.

Una forma particolare che ha subito in questi ultimi anni una serie di provvedimenti legislativi di riforma, riguarda la riduzione della prestazione lavorativa piena, il tempo parziale o part time.

La legge 30/03, interviene riformando alcuni aspetti della disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, già modificata dal Testo Unico (T.U.) SUL PART TIME (D. Lgs. 61/2000, D. Lgs. 100/2001). Si tratta dell'estensione in senso flessibile, fornendo maggiore spazio di autonomia negoziale tra le parti (datore di lavoro e lavoratore) le tipologie di part time già conosciute (orizzontale, verticale o ciclico) e con l'impulso alle forme di part time misto (che quindi combinano alcuni elementi delle precedenti tipologie di distribuzione dell'orario di lavoro nella settimana, nel mese o nell'anno lavorativo).

E' rimasta alle OO.SS., sia sul piano nazionale che su quello locale o addirittura aziendale, di poter definire attraverso gli strumenti dei Contratti Collettivi, accordi di regolamentazione delle innovazioni legislative in materia, per adattarle alle concrete esigenze dell'organizzazione del lavoro e in relazione alle motivazioni (familiari, sanitarie e di studio) che spingono lavoratrici e lavoratori a richiedere il tempo parziale al posto del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Le limitazioni o addirittura la material esclusione della tutela collettiva e sindacale, avviene con l'eliminazione di ogni vincolo sulle ore di lavoro supplementare e dello straordinario per il part

time orizzontale (distribuzione dell'orario di lavoro pattuito nell'arco della settimana lavorativa) anche nei casi già fissati con accordi sindacali, pure di livello territoriale o aziendale, ma con il "semplice" consenso del lavoratore in assenza di contratti collettivi.

E' facile rendersi conto quali spazi e margini reali di "autonomia" e di "libertà di espressione e di negoziazione" rimarranno o saranno in grado di sviluppare i singoli lavoratori e lavoratrici in questi casi, con un meccanismo di contrattazione individuale con il datore di lavoro.

Si ricorda inoltre che la legge sul part time, fissava al limite del 10% rispetto all'orario di lavoro ridotto effettuato con il tempo parziale, per lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario. La ratio della norma voleva evitare che il ricorso a forme incentivate anche sotto il profilo di sgravi contributivi di part time, ma con un elevato numero di ore di lavoro supplementare o straordinario, camuffi un uso improprio dell'istituto stesso, riducendo le stesse capacità di assunzione ulteriore di altri lavoratori.

Con la L. 30/03 art. 3 e le disposizioni attuative del Decreto 276/03 (art. 46), di definisce il superamento di questo limite percentuale ed è prevista l'estensione del part time "flessibile" per i contratti a termine oltre all'introduzione per il settore agricolo di tutte le disposizioni sul part time.

La combinazione della flessibilità e dell'uso elastico delle clausole modificative in materia, rispetto al T.U. applicata alle "nuove tipologie di lavoro", come il lavoro intermittente o a chiamata o nella ipotesi del lavoro in coppia, può avere delle ripercussioni per le lavoratrici e i lavoratori nell'organizzazione armonica del tempo di vita e di lavoro, con effetti che saranno sicuramente oggetto di verifica in corso d'opera sugli effetti di "precarietà sociale".

SCHEDA 9 – CONTRATTI A TERMINE

Il rapporto di lavoro e il relativo contratto se non indicato diversamente, sono da configurarsi a tempo indeterminato. Il nostro ordinamento giuridico ha previsto fin dal 1962 con al L. 230/62 la disciplina dei contratti a tempo determinato, oggetto di successivi provvedimenti di natura legislativa. Il D. Lgs. 368/01, riscrive in attuazione di una direttiva comunitaria 1999/70/CEE, la disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato, applicabile sia nel P.I. che all'impresa privata, che sostituisce senza appello le disposizioni precedenti.

In particolare, superando la logica della L. 230/62, il decreto fissa il principio del ricorso generalizzato ai contratti a termine, in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo.

Sembra quasi un ribaltamento del principio generale della prestazione del lavoro a tempo indeterminato come caso normale dell'uso del tempo determinato in ipotesi espressamente prefissate dalla legge e richiamate nei CCNL.

Con la progressiva riduzione fino all'annullamento di spazi di contrattazione collettiva in materia, a scopo integrativo delle causali previste per legge, quindi con l'eliminazione del potere contrattuale, si forma uno scenario del tutto nuovo nella legislazione del lavoro o di quello che rimane del diritto del lavoro del XX secolo.

Il contratto di lavoro a termine può essere prorogato (art. 4 decr. 368/01) anche per un periodo molto superiore a quello iniziale, ferma restando la durata complessiva di tre anni ad eccezione per i contratti a termine di breve durata (art. 10 comma 8). La nuova disciplina conferma la possibilità di un indefinito numero di rinnovi se sono separati dagli intervalli di tempo indicati all'art. 5, comma 3 e sempre che ne sussistano i presupposti.

Si ribadisce nel decreto 368/01 il principio di un'unica proroga, senza delimitarne la durata, purchè non si superino in totale 3 anni.

Le giustificazioni della proroga per ragioni oggettive indicate dal legislatore, sembrerebbero privare il rapporto di caratteri di imprevedibilità o di eccezionalità, come della natura di straordinarietà. Questo significa che le ragioni giustificatrici di una proroga possano essere completamente diverse da quelle che hanno originato la stipulazione del primo contratto a termine, è sufficiente che siano riconducibili a ragioni di ordine tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo di cui all'art. 1 del decreto.

Il principio di conversione è disciplinato all'art. 5, quale sanzione di una ipotesi contrattuale non corrispondente al modello prefissato (rapporto a termine in luogo di rapporto a tempo indeterminato) e scatta automaticamente e nei seguenti casi: dalla data di stipulazione del primo contratto, con efficacia retroattiva, se le assunzioni a termine si siano succedute nel tempo senza soluzione di continuità (senza sospensioni, art. 5 comma 5); dalla data di assunzione di un

secondo contratto a tempo determinato, se la riassunzione sia intervenuta entro un periodo di dieci o venti giorni dalla data di scadenza del contratto rispettivamente di durata inferiore o superiore ai sei mesi (art. 5 comma 3). Si ritiene che il termine di scadenza comprenda anche il periodo di eventuale prosecuzione del contratto e di proroga del contratto stesso; dal ventunesimo o dal trentunesimo giorno successivo alla scadenza del contratto, nel caso di prosecuzione indennizzata del rapporto (art. 5 comma 2).

Il D. Lgs. 368/01, modificando sostanzialmente e in senso abrogativo le disposizioni legislative precedenti, all'art. 11 ha sanzionato l'abrogazione delle seguenti norme disciplinanti il rapporto di lavoro a termine:

L. 230/1962 e modificazioni, l'art. 8 BIS della L. n° 79/1983, l'art. 23 della L. 56/87, TUTTE le disposizioni di legge comunque incompatibili e non espressamente richiamate nel decreto 368/01 e (con efficacia dal 1° Gennaio 2002) le clausole dei CCNL stipulate ai sensi dell'art. 23 della L. 56/87. Il decreto non ammette gestioni transitorie, tutte le disposizioni precedenti sono abrogate, direttamente o indirettamente.

Alcune questioni sono poste per i rapporti di lavoro nelle P.A. da parte dell'ARAN in relazione al 368/01 con gli articoli 90 e 110 del D. Lgs. 267/2000. Secondo l'Agenzia governativa, sono da considerarsi ancora in vita le ipotesi e discipline legislative di carattere speciale che consentono particolari forme di assunzione a termine nel settore pubblico e quindi anche quelle degli articoli 90 e 110 del D. Lgs. 267/2000. Lo stesso principio di specialità se permette la sopravvivenza di ipotesi che legittimano la utilizzazione del contratto a termine, non esclude l'applicabilità delle altre regole del decreto 368/01, specie in materia di proroga e di rinnovo del contratto a termine, visto che le stesse fonti legislative di natura speciale non disciplinano nulla in proposito (si veda la rilevanza che può assumere il contratto a termine, di incarico annuale o per le supplenze di breve durata, nelle scuole statali e in quelle paritarie pubbliche, materne e nidi comunali, data la specialità del rapporto e l'esigenza di equilibrare l'attività didattica e pedagogica)

Il problema si pone infatti più per il principio di conversione dei contratti e le ipotesi sanzionatorie previste dal Decreto 368/01 nel Pubblico Impiego, specie per il contrasto che si evidenzia con la dizione dell'art. 97 della Costituzione e dell'articolo 36 comma 2 del D. Lgs. 165/2001 (già art. 36 comma 8 del D. Lgs. 29/1993) rispetto alla disciplina in tutte le categorie del privato. Nelle P.A. diventa una questione non di poco conto la coesistenza di una doppia disciplina, l'una incompatibile con l'altra, sulla stessa materia anche per effetto della stipulazione dei nuovi CCNL di comparto.

SCHEDA 10 – CATEGORIE DI LAVORATORI

Il nostro ordinamento disciplina la questione delle categorie dei lavoratori in dirigenti, quadri, impiegati e operai nel codice civile del 1942 all'art. 2095. Con la L. 748/1972, è stata introdotta l'area dei quadri intermedi, detta comunemente area quadri, figura che si pone con posizione di particolare rilevanza all'interno della gerarchia aziendale e di medierà tra gli impiegati e le figure dirigenziali.

La questione assume la sua rilevanza non tanto per l'aspetto della differenziazione gerarchica e della sostanziale diversità di mansioni e responsabilità all'interno dell'organizzazione del lavoro nell'impresa, quanto per l'aspetto anche materiale del trattamento economico e retributivo, dell'inquadramento iniziale all'atto dell'assunzione e delle possibilità di carriera (passaggio da apprendisti ad operai o impiegati, riqualificazione di figure operaie altamente specializzate in qualifica impiegatizia, avanzamento di carriera di impiegati all'area quadri o a figure dirigenziali...). I meccanismi sono demandati ai rispettivi CCNL di categoria o comparto e possono stabilire trattamenti economici e normativi diversi, a seconda della categoria anche a parità di mansioni.

La problematica assume importanza anche per le nuove tipologie di lavoro, non solo di quelli storici dell'apprendistato e del CFL (ora contratti di inserimento) e delle forme di natura formativa, ma per le numerose figure contrattuali introdotte per la prima volta nel nostro ordinamento dalla L. 30/03 e del Decreto di attuazione (276/03 con vigore dal 24 Ottobre 2003).

SCHEDA 11 – DIMISSIONI E LICENZIAMENTO

A parte i casi dei rapporti a termine, che si sono descritti in precedenza, per le cause risolutive dei rapporti di lavoro instaurati, due sono le situazioni che determinano la risoluzione del rapporto di lavoro, le dimissioni e il licenziamento.

Per il periodo di prova, ove previsto, la facoltà di recesso durante il periodo di prova è esercitata da ambo le parti senza particolari sanzioni, con il rispetto dell'obbligo di comunicazione.

Il lavoratore può recedere dal rapporto di lavoro in qualunque momento, purchè rispetti i termini di preavviso stabilito contrattualmente nei CCNL.

Il mancato rispetto dei termini di preavviso giustifica il diritto del datore di lavoro di trattenere al lavoratore una somma pari alla retribuzione relativa al periodo di preavviso non lavorato.

Le dimissioni possono essere comunicate verbalmente anche se è sempre consigliabile la forma scritta, se il contratto individuale o collettivo di lavoro prevedono la forma scritta quel requisito essenziale, la mancanza della comunicazione scritta rende invalide le dimissioni.

L'atto e la dichiarazione di volontà delle dimissioni sono efficaci anche senza accettazione del datore di lavoro. E' consentita al lavoratore la revoca delle dimissioni già comunicate, se l'atto di revoca sia conosciuto al datore di lavoro prima della conoscenza dell'atto di dimissioni.

Diverse clausole di CCNL possono prevedere l'assenza del lavoratore per un certo periodo di tempo, quale causa equivalente di dimissioni; in questo caso, siamo in presenza di dimissioni se il lavoratore resti assente ingiustificato oltre il periodo previsto, confermi espressamente la volontà di dimettersi, oppure nei casi espressamente previsti dalla legge (mancato rientro dal richiamo alle armi o dal servizio di leva).

Il lavoratore ha diritto anche di dimettersi per giusta causa, cioè per un comportamento del datore di lavoro che non permetta la regolare prosecuzione del rapporto (art. 2119 codice civile).

In questa ipotesi il lavoratore non deve dare alcun preavviso e ha diritto a ricevere l'indennità sostitutiva. Si hanno ipotesi nelle quali non si ha giusta causa di dimissioni per il ritardo nel pagamento delle retribuzioni, del mancato versamento dei contributi se il fatto è stato tollerato dal lavoratore per lungo tempo. Costituiscono invece giusta causa di dimissioni molestie sessuali del datore di lavoro, la richiesta di comportamenti illeciti in contrasto con le leggi, il comportamento ingiurioso del datore di lavoro nei confronti del lavoratore a termine, in grado di creare lesione della libertà e della dignità dello stesso.

Le dimissioni della lavoratrice madre, sono subordinate alla convalida dei Servizi Ispettivi del Lavoro, le dimissioni della lavoratrice per matrimonio, prevedono che la lavoratrice debba confermare entro un mese le dimissioni alla DPL competente per territorio, in caso contrario sono nulle. Il datore di lavoro alla cessazione del rapporto deve restituire al lavoratore la documentazione in suo possesso, dal libretto di lavoro alla modulistica in copia come la dichiarazione della contribuzione corrisposta ai fini delle prestazioni del Servizio Sanitario nazionale, la modulistica per la concessione dell'indennità di disoccupazione, le competenze residue (TFR o liquidazione, ultima retribuzione e monetizzazione di giorni di ferie e permessi retribuiti se non fruiti dal lavoratore).

Il datore di lavoro deve comunicare alla ex S.C.I.C.A. o alla DPL competente per territorio l'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro entro i 5 giorni dalla cessazione dello stesso.

Se si tratta di soggetti assunti "obbligatoriamente" la comunicazione deve essere effettuata entro i giorni dalla cessazione del rapporto.

Per quanto riguarda la situazione del licenziamento, costituisce la reazione del datore di lavoro alla rottura del rapporto fiduciario instaurato con il lavoratore, quindi è la dichiarazione unilaterale dell'imprenditore.

Esistono due tipi di licenziamento, quello individuale (disciplinato dalla L. 604/66 e dalla L. 108/90) e quelli collettivi, disciplinati dall'art. 24 della L. 223/91.

I licenziamenti individuali sono consentiti per giusta causa o per giustificato motivo, oppure senza obbligo di motivazione (licenziamento ad nutum).

I licenziamenti individuali possono altresì avvenire per cause particolari, per matrimonio, per maternità o di natura discriminatoria.

I casi di licenziamento illegittimo, sono vietati dalla legge ma per essere dichiarati tali hanno bisogno del ricorso al Tribunale Lavoro e per quelli individuali, è necessario per legge esperire comunque il tentativo obbligatorio di conciliazione alla DPL competente per territorio (art. 5 L. 108/90), specie per l'area coperta dalla c.d. "tutela obbligatoria" (risarcimento del danno) e come

condizione di procedibilità della domanda, per poter successivamente adire le vie giudiziarie in caso di esito negativo o di mancato accordo di conciliazione.

I licenziamenti hanno conseguenze diverse se l'impresa ha più di 15 dipendenti o meno di 15 dipendenti (5 se lavoratore agricolo) in ciascuna unità produttiva, se l'impresa ha più di 15 dipendenti (5 se lav. agricolo) nello stesso comune anche in diverse unità produttive più piccole, se l'imprenditore ha più di 60 dipendenti sul territorio nazionale. In questi casi è obbligatoria la forma scritta, è ammissibile il licenziamento disciplinare ma in caso di dichiarazione di licenziamento illegittimo, esiste la reintegrazione e il risarcimento del danno (tutela reale), come prevede anche l'art. 18 della L. 300/70.

Se l'imprenditore o l'ente pubblico è fino a 15 dipendenti (5 se agricolo) in ciascuna unità produttiva, se l'impresa ha meno di 60 dipendenti ovunque, anche se le singole unità produttive hanno meno di 16 dipendenti, è obbligatoria la forma scritta ma è prevista la "tutela obbligatoria", quindi il risarcimento del danno.

E' prevista altresì la tutela obbligatoria anche se il datore di lavoro non è imprenditore (sindacati, partiti politici, associazioni religiose, culturali di istruzione senza fini di lucro, indipendentemente dal numero dei dipendenti).

La stessa legge 604/1966 e la L. 300/70 restringevano il campo di applicazione del principio della necessaria giustificazione del licenziamento ai soli datori di lavoro con più di 35 dipendenti (art. 11 L. 604/66), agli imprenditori per le unità produttive con più di 15 dipendenti (le u.p. collocate nell'ambito dello stesso territorio comunale si sommano tra loro), agli imprenditori agricoli con più di 5 dipendenti (art. 5 SL).

Si intende per unità produttiva un'articolazione dell'impresa, caratterizzata dalla realizzazione di un ciclo compiuto dell'attività produttiva e dotata di propria autonoma capacità di bilancio e funzionamento direzionale.

La L. 108/90 ha esteso la tutela a quasi tutti i lavoratori (è escluso il lavoro domestico, disciplinato dalla L. 339/58). Quindi la norma secondo la quale si può essere licenziati solo in presenza di giusta causa o di giustificato motivo è di portata generale.

Se il licenziamento è di natura discriminatoria, determinato da ragioni di natura politica, sindacale, religiosa, di sesso, di razza o di lingua, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta. In questo caso, a prescindere dal numero dei dipendenti, il datore di lavoro ha l'obbligo di reintegrare il lavoratore o la lavoratrice licenziata ingiustamente.

Come detto, il licenziamento intimato verbalmente e senza le motivazioni è inefficace. I lavoratori delle piccole imprese (meno di 15 dipendenti) prima di presentare ricorso al Giudice del Lavoro come detto devono richiedere la convocazione del datore di lavoro alla DPL per il tentativo di conciliazione. Il licenziamento deve essere impugnato entro i 60 giorni dalla comunicazione, sia orale che scritta, con qualsiasi mezzo scritto. Trascorsi 60 giorni dalla richiesta alla DPL. È possibile presentare ricorso al giudice del lavoro (90 giorni per le P.A.), prescindere dalla effettiva convocazione tardiva della DPL. In ogni caso il lavoratore deve comunicare in questi termini che non intende accettare il licenziamento poiché ritenuto illegittimo e nullo.

Per completezza di informazione, si parla di giusta causa di licenziamento quando vi è la rottura dell'elemento di fiducia posto a base del rapporto, più che sulla presenza di uno specifico inadempimento del lavoratore.

Per quanto riguarda il giustificato motivo soggettivo di licenziamento, il presupposto base è un notevole inadempimento del lavoratore, tale da non consentire la prosecuzione ottimale del rapporto di lavoro, anche ai fini del periodo di preavviso. Costituisce un'ipotesi meno grave di inadempimento rispetto a quello che è posto alla base del licenziamento per giusta causa.

Si intende giustificato motivo oggettivo di licenziamento, quando sussistono ragioni relative all'attività produttiva, al regolare funzionamento dell'organizzazione del lavoro nell'impresa e in generale alle questioni organizzative del lavoro.

Occorrono come requisiti l'esistenza della prova del nesso di causalità tra il licenziamento e i motivi addotti dall'imprenditore e l'impossibilità di poter utilizzare il lavoratore in altre mansioni.

I licenziamenti collettivi, disciplinati dall'art. 24 della L. 223/91, che ne delimita il campo di applicazione ad ipotesi espressamente previste dalla legge, sono da distinguersi dai c.d. licenziamenti collettivi plurimi, che coinvolgono più lavoratori e che quindi non sono individuali, ma non hanno le caratteristiche del licenziamento collettivo.

In questo caso il licenziamento può avvenire per giustificato motivo oggettivo ed è legittimo solo se rispecchia le condizioni previste e descritte in precedenza.