

LA FORNITURA PROFESSIONALE DI MANODOPERA VENTICINQUE ANNI DOPO

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO: COSA RESTA DELLA LEGGE TREU

Indice-Sommario

<i>Executive Summary</i>	3
--------------------------------	---

Parte I

Legge Treu e fornitura professionale di manodopera

1. <i>Alle origini della somministrazione di lavoro in Italia: le ragioni di una ricerca</i>	9
2. <i>Genesi di una riforma: il ruolo propulsivo della concertazione sociale</i>	10
3. <i>Legge Treu: un modello di regolazione della fornitura professionale di manodopera tra regole di direzione e regole di struttura</i>	15
4. <i>Una lettura in chiave giuridico-istituzionale della legge Treu: la distinzione tra norme di direzione e norme di struttura</i>	19
5. <i>Al cuore della riforma: il delicato rapporto tra legge e contrattazione collettiva nella regolazione della fattispecie</i>	21

Parte II

Cosa insegna il laborioso processo di implementazione della legge: analisi empirica della contrattazione collettiva di categoria

1. <i>Una proposta di lettura della contrattazione collettiva</i>	25
2. <i>Cosa dicono i principali contratti collettivi di categoria</i>	25
2.1. <i>Premessa e panoramica generale</i>	25
2.2. <i>Protocolli di intesa e accordi interconfederali in materia di fornitura di manodopera</i>	27
2.3. <i>L'intervento della contrattazione collettiva in materia di contratti di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo: un'analisi dei principali CCNL</i>	34
3. <i>Oltre la legge Treu: un esempio di analisi longitudinale della contrattazione collettiva</i>	40
 Note conclusive	 60
<i>Elenco bibliografico</i>	64

Executive Summary

A venticinque dall'approvazione del c.d. "pacchetto Treu", una riforma del mercato del lavoro che, nel solco delle indicazioni comunitarie e a valle di una graduale processo concertativo, introduceva all'interno del mondo del lavoro italiano notevoli elementi di flessibilità "normata", «controllata e negoziata», pare giunto il momento per un bilancio su una tra le più importanti innovazioni – sicuramente la più discussa – di quella riforma, cioè l'introduzione della "fornitura professionale di manodopera".

L'istituto, che il legislatore degli anni successivi ha rinominato "somministrazione di lavoro", è da sempre al centro di un dibattito ideologico, che non si è mai del tutto sopito, neppure durante le successive riforme, che si sono succedute a partire dal 2003 con la legge Biagi, che ancora disciplina il nucleo normativo relativo al regime autorizzatorio delle agenzie per il lavoro e più in generale l'organizzazione e la disciplina del mercato del lavoro, fino ai più recenti interventi contenuti nel Jobs Act del 2015, che ora regolamenta l'istituto, e nel "decreto dignità" del 2018.

Anche per questo, non sorprende che, confermando una tradizione tipicamente italiana, siano pochi o inesistenti i tentativi di bilancio di questa politica del lavoro. Questa ricerca vuole muoversi proprio nella direzione di colmare questa lacuna, non tanto verificando cosa effettivamente sia rimasto della legge del 1997 che, com'è noto, è stata abrogata, quanto piuttosto analizzando ciò che è rimasto vivo nel tempo, ovvero il diritto delle relazioni industriali e i sistemi di contrattazione collettiva che, a partire dalla delega legislativa, hanno iniziato a dar gambe e corpo al lavoro tramite agenzia nei diversi settori dell'economia italiana.

Del resto, è proprio dalle relazioni industriali che prende l'avvio il processo riformatore del mercato del lavoro contenuto nel pacchetto Treu, ivi inclusa la fornitura di manodopera che, anche più di altri dispositivi e istituti, è stato ampiamente al centro del dibattito della lunga stagione concertativa degli anni Novanta. Concluso il tempo della conflittualità, infatti, le parti sociali, con il supporto politico (e finanziario) del potere esecutivo, hanno dato inizio ad una fase di cooperazione funzionale a una ridefinizione delle relazioni di lavoro, centrate non più soltanto sulla questione redistributiva, ma tese anche alla creazione di valore e alla ricerca di una maggiore produttività del lavoro e di una migliore qualità dell'occupazione. Con il protocollo Ciampi-Giugni del 1993 prima e con il patto per il lavoro del 1996 poi, le

organizzazioni sindacali hanno finalmente ammesso al tavolo negoziale e concertativo anche il tema della fornitura professionale di manodopera che, nell'ambito di una più ampia strategia riformatrice, iniziava ad essere intesa come preziosa risorsa per la riattivazione del mercato del lavoro e come leva utile per intervenire sull'offerta di lavoro e qualificarla.

Il nodo non era banale, considerando le resistenze culturali che hanno da sempre aleggiato intorno ai fenomeni di intermediazione e interposizione del lavoro, spesso associati – talvolta a torto, talvolta a ragione – a pratiche abusive e intollerabili di chi traeva profitto dallo stato di bisogno di lavoratori in cerca di occupazione. Intermediazione e interposizione, comunque, mettevano in discussione tabù e dogmi tipici del dibattito giuslavoristico come quello della coincidenza tra il titolare di un contratto di lavoro subordinato e chi beneficia della prestazione.

Non si poteva pertanto fare a meno di una legittimazione sociale da parte della rappresentanza del lavoro che ha manifestato un consenso, sia in fase di legalizzazione della fattispecie che in fase di implementazione della stessa, indispensabile per aprire le porte dell'ordinamento italiano alla fornitura di manodopera, anni se non decenni dopo quanto già accaduto in altri paesi.

Del ruolo imprescindibile delle relazioni industriali, d'altro canto, ne tiene ben conto anche il legislatore del 1997 che, nell'ambito di un garantismo collettivo, ha ampiamente delegato alla contrattazione collettiva la regolazione dell'istituto, con rinvii funzionali a permettere alle parti sociali di disporre norme di comportamento per i singoli datori di lavoro e i singoli lavoratori, regolando il rapporto individuale di lavoro in somministrazione, ma anche assegnando alla contrattazione collettiva responsabilità di sistema, delegando il compito non banale di strutturare il nascente mercato del lavoro interinale attraverso la definizione dei confini e delle modalità di accesso. Alla contrattazione collettiva, infatti, è stato assegnato il compito di individuare esattamente gli ambiti di applicazione dell'istituto non solo dal punto di vista quantitativo, attraverso la definizione delle quote di contingentamento, ma anche e soprattutto dal punto di vista qualitativo. Nella prospettiva di costruire un mercato di servizi professionali e di valorizzare e generare il lavoro di qualità e ad alto valore aggiunto, le parti sociali venivano anche incaricate di definire esattamente le mansioni il cui contenuto professionale era considerato tale da giustificare l'intervento di un'agenzia per il lavoro.

Si capisce bene, alla luce di quanto detto sinora, come non sia rituale il tentativo di verificare in che modo la contrattazione collettiva nazionale, anche in chiave longitudinale, abbia coltivato la responsabilità attribuitagli dal legislatore.

Innanzitutto, sono stati analizzati 53 contratti collettivi nazionali del lavoro di tutti i dodici macrosettori contrattuali che, tra il 1997 e il 2002, sono intervenuti nell'attuazione del pacchetto Treu in materia di lavoro interinale. Inoltre, limitatamente ai contratti collettivi dei settori in cui la somministrazione di lavoro si è più diffusa in Italia, si è proceduto anche in un'analisi longitudinale, in modo da ricostruire l'evoluzione dell'istituto a livello contrattual-collettivo sino ad oggi.

Con qualche tempo di ritardo e solo dopo il sollecito ministeriale, le parti sociali hanno iniziato ad esercitare le deleghe legislative a partire dal 1998 quando, con tempi e modi diversi, hanno iniziato a stipulare accordi interconfederali. Nonostante nella maggior parte dei casi si sia limitata a replicare, a livello interconfederale, i principi guida già sanciti dal legislatore nazionale, la contrattazione collettiva, almeno in un primo momento, pareva intenzionata a specializzare inequivocabilmente il lavoro tramite agenzia verso le professionalità più elevate. In alcuni accordi interconfederali, infatti, si obbligavano le federazioni di settore a individuare gli ambiti di applicazione dell'istituto soprattutto a partire dal contenuto professionale delle mansioni a cui potevano essere destinati i lavoratori in missione e, in alcuni casi, si andava anche oltre i requisiti minimi previsti dalla legge, escludendo non le qualifiche dal contenuto professionale esiguo, ma anche quelle di tipo intermedio.

Anche a livello settoriale l'intervento della contrattazione collettiva nazionale ha proceduto perlopiù nella medesima direzione. Ferma la possibilità di avvalersi di lavoratori in somministrazione in caso di sostituzione di dipendenti impossibilitati a svolgere la propria prestazione (ferie, aspettative, malattia, partecipazione a corsi di formazione, ecc.) e fatto salvo il pre-requisito che nella propria forza lavoro non vi fossero le competenze e le professionalità necessarie per far fronte al nuovo fabbisogno produttivo, l'indicazione generale era che la fornitura di manodopera fosse utilizzata per accedere al segmento più qualificato della forza lavoro. In molti casi, infatti, i livelli inferiori e intermedi di classificazione e inquadramento venivano esclusi, limitando l'utilizzo delle agenzie per procurare i lavoratori con le qualificazioni più elevate, da coinvolgere nelle

proprie organizzazioni anche per affidare loro compiti di tutoraggio degli altri lavoratori o responsabilità per progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotto.

Dalla analisi della contrattazione collettiva in chiave longitudinale è però emerso inequivocabilmente che, con il passar del tempo, l'unica preoccupazione delle parti sociali sia stato regolamentare il fenomeno del lavoro tramite agenzia dal punto di vista quantitativo. Una volta venuti meno, prima, il divieto legislativo contenuto nella legge Treu del ricorso alla somministrazione in caso di contenuto esiguo della qualificazione professionale e, dopo, il richiamo ai servizi "alti" contenuto nella legge Biagi la contrattazione collettiva si è limitata a definire il numero massimo di lavoratori in somministrazione in proporzione ai lavoratori dipendenti dall'azienda utilizzatrice.

L'impressione, infatti, è che dopo una stagione di condivisione delle responsabilità tra le parti sociali a livello interconfederale e di settore, necessaria, come si è visto, a dar legittimità sociale all'introduzione del lavoro tramite agenzie, il presidio dell'istituto sia stato in un certo qual modo trascurato. La responsabilità, infatti, pare che sia stata delegata alla contrattazione collettiva e alle relazioni tra le associazioni datoriali di rappresentanza delle agenzie di somministrazione e le organizzazioni sindacali dei lavoratori atipici e in somministrazione. Una responsabilità che queste parti sociali hanno senz'altro assunto pienamente, al punto che non si ha avuto timore nel tempo a parlare addirittura di "cogestione della somministrazione" da parte delle relazioni industriali che hanno dato prova di grande creatività contrattuale e non.

Nel contratto collettivo nazionale per le agenzie di somministrazione di lavoro, infatti, sono disciplinati istituti e soluzioni contrattuali assolutamente inediti (si pensi in questi termini alla procedura per mancanza di occasioni di lavoro o al contratto a monte ore garantito) e la bilateralità di riferimento ha dato prova di estrema solidità nel corso del tempo, con l'erogazione di servizi e prestazioni significative.

È stata però disattesa, la direzione iniziale con la quale il legislatore, nell'ambito del più ampio e concertato processo di rinnovamento del mercato del lavoro di fine secolo, si rivolgeva innanzitutto alla contrattazione collettiva dei singoli settori. Ed è nella direzione di un ripensamento della

*contrattazione di categoria che si trova la sfida oggi per i giuslavoristi,
relazionisti e gli operatori di tutti i comparti.*

Parte I
LEGGE TREU E
FORNITURA PROFESSIONALE DI MANODOPERA

1. Alle origini della somministrazione di lavoro in Italia: le ragioni di una ricerca

Il 19 luglio di venticinque anni fa entrava in vigore la l. 24 giugno 1997, n. 196, meglio nota come legge Treu, pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 154 del 4 luglio 1997 col titolo *Norme in materia di promozione dell'occupazione*.

Invero, all'epoca si preferì parlare, anche nel controverso dibattito parlamentare, di "pacchetto Treu". Questo per sottolineare la messa a punto di un insieme composito e articolato di misure finalizzate a fornire un contributo al processo di modernizzazione del nostro mercato del lavoro nella prospettiva, fortemente sollecitata dalle istituzioni comunitarie, di un modello di flessibilità "normata", e cioè una flessibilità «controllata e negoziata» ⁽¹⁾. Fatta eccezione per una sempre più ristretta cerchia di professionisti ed esperti della materia, che hanno vissuto quella oramai lontana stagione del riformismo italiano, quello che ancora resta di vivo ed è ricordato di questa legge, anche nell'opinione pubblica e nel dibattito politico sindacale, è tuttavia un solo elemento: l'aver introdotto per la prima volta in Italia la c.d. "fornitura professionale di manodopera", ciò che il legislatore ha in seguito definito, prima con la legge Biagi del 2003 e poi col *Jobs Act* del 2015, attraverso l'impiego della locuzione, tecnicamente più precisa ⁽²⁾, "somministrazione di lavoro".

Non sorprende allora che la ricorrenza dei venticinque anni di una legge che pure ha l'indiscutibile merito di avere dato avvio in Italia al processo di modernizzazione dell'apparato di tutele e di regolazione del lavoro, sia passata sotto silenzio. Poco, infatti, si ricorda oggi di questa riforma le cui principali disposizioni normative risultano, peraltro, formalmente (e in alcuni casi implicitamente) abrogate a partire da quelle espressamente dedicate alla fornitura professionale di manodopera, e nessun bilancio, ufficiale o no, è stato realizzato. Tuttavia, sarebbe un grave errore, trascorso un tempo sufficiente per esaminare una esperienza che è ora diventata parte della storia del nostro Paese, rinunciare a un tentativo di bilancio. Questo per la semplice ragione che è solo attraverso questi esercizi che è possibile trarre utili indicazioni per il futuro di un istituto come quello della somministrazione di lavoro su cui permangono, come dimostrano anche recenti interventi legislativi ⁽³⁾, posizioni ideologiche e perplessità che paiono, invero, ampiamente ingiustificate alla luce di quei dati di realtà che, in assenza di

analisi e monitoraggi, restano necessariamente sullo sfondo del dibattito pubblico, politico e sindacale, o, comunque, nelle mani di pochi esperti.

Resta indubbiamente vero che un monitoraggio sistematico delle riforme del lavoro in Italia è quantomeno problematico, se è vero che le leggi via via approvate vengono poi più o meno ampiamente superate o emendate da leggi successive che si rincorrono di legislatura in legislatura senza lasciare a imprese e operatori una trama unitaria suscettibile di immediata lettura. L'esercizio che tuttavia si intende proporre attraverso questa ricerca è di diversa natura, perché sposta il piano dall'analisi dal dato formale (la legge) al dato vivo offerto dal diritto delle relazioni industriali, cioè il dato sostanziale che è ancora oggi possibile rintracciare nella contrattazione collettiva attraverso studi longitudinali e analisi strumentali alla comprensione del raccordo tra fonte legislativa, variabile nel tempo, e fonte contrattuale che trova nei sistemi di contrattazione collettiva di settore elementi di stabilità rispetto a una linea di tendenza evolutiva che si modifica nel tempo.

Oggetto del presente studio è, dunque, la fornitura professionale di manodopera ricostruita, però, attraverso la lettura del formante contrattuale e, precisamente, delle dinamiche dei sistemi industriali di settore o categoria ad esso sottostanti con l'obiettivo di ricercare ed evidenziare modelli e tendenze di medio e soprattutto di lungo periodo. Questo studio aiuterà pertanto a capire cosa è effettivamente rimasto in vita della legge Treu, non come statica "previsione normativa", quanto piuttosto come "modello di regolazione" dell'istituto della somministrazione di lavoro, e cosa ancora questo paradigma ha da dirci rispetto alla necessaria evoluzione dell'istituto là dove venga valorizzato il contributo delle parti sociali.

2. Genesi di una riforma: il ruolo propulsivo della concertazione sociale

Alla luce delle considerazioni preliminari che precedono, l'esercizio che ci si propone di svolgere con questa ricerca non può allora prendere le mosse, nella ricostruzione della genesi della legge Treu, da una rituale disanima del complesso e controverso iter parlamentare che ha portato alla sua approvazione e pubblicazione in *Gazzetta Ufficiale*. Una volta segnalata la centralità del formante contrattuale il punto di avvio della nostra analisi non

può che essere il lento quanto inesorabile processo di “legittimazione sociale” (4) che ha anticipato e poi accompagnato la legalizzazione dell’istituto. Occorre pertanto volgere lo sguardo indietro, verso la stagione concertativa che precedette l’approvazione della legge che altro non fu che «un capitolo di una ben più ampia strategia, concordata dal Governo e dalle parti sociali nell’accordo per il lavoro del 24 settembre 1996» (5). E si può andare ancora più a ritroso, sino al protocollo del 23 luglio 1993 tra Governo e parti sociali sulla politica dei redditi e dell’occupazione e in materia di assetti contrattuali, politiche del lavoro e sostegno al sistema produttivo (c.d. protocollo Ciampi-Giugni). Quello fu il primo passaggio della concertazione degli anni Novanta con il quale le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali ponevano fine, almeno dal punto di vista politico e simbolico, a quella stagione di conflittualità permanente sui temi del lavoro che, usando le parole di Ezio Tarantelli (6), aveva non poco contribuito allo “sfascio” del sistema di relazioni industriali italiano e allo scarso sviluppo economico del Paese.

Il protocollo Ciampi-Giugni inaugurava, infatti, almeno nelle intenzioni, una nuova stagione di relazioni industriali maggiormente cooperative che, con la presenza dell’attore pubblico in veste di garante e spesso anche di finanziatore, ponevano al centro delle politiche del lavoro e della contrattazione collettiva non più solo la questione redistributiva ma, prima ancora, la creazione di valore declinata in termini di maggiore produttività del lavoro e di una migliore qualità della occupazione in una stagione in cui solo un lavoratore su due, in età di lavoro, aveva accesso al mercato regolare del lavoro. L’accordo impegnava le parti a una visione ampia e di sistema nella quale i tassi occupazionali e la stessa produttività del lavoro venivano collegati ai sistemi di apprendimento e ai processi sociali di costruzione dei mestieri e delle dinamiche della domanda e della offerta di lavoro. Il rinnovamento degli assetti contrattuali, caratterizzato da un inedito decentramento territoriale e aziendale, e la riforma delle tipologie contrattuali nell’ottica di una flessibilizzazione “normata” (7), erano pertanto da leggere in modo integrato alla «revisione del sistema degli ammortizzatori sociali», alla riforma e valorizzazione dei contratti a contenuto formativo e, soprattutto, al «sostegno al sistema produttivo» per mezzo di investimenti in «ricerca e innovazione tecnologica» e di una

«modernizzazione e riqualificazione dell'istruzione e dei sistemi formativi» con l'introduzione, tra le altre cose, dei fondi interprofessionali per la formazione continua ⁽⁸⁾.

È in questo contesto di rinnovamento della concezione del mercato del lavoro e delle relative politiche occupazionali che emergeva l'interesse verso i "facilitatori" del mercato del lavoro, attori sociali che iniziarono a godere della nuova consapevolezza circa il ruolo positivo degli "intermediari". Nonostante rimanessero i timori verso forme di sfruttamento e intermediazione fraudolenta di lavoro, infatti, crebbe l'esigenza di dare centralità agli intermediari capaci di concorrere in termini positivi e in raccordo con le istituzioni pubbliche alla costruzione sociale del mercato del lavoro nei diversi settori produttivi e nei diversi territori. Nell'ambito di un più ampio intento riformatore, del «quadro normativo in materia di gestione del mercato del lavoro e delle crisi occupazionali» ⁽⁹⁾, la fornitura professionale di manodopera veniva così proposta e intesa come preziosa risorsa per la «riattivazione del mercato del lavoro» al fine di renderne più efficienti le dinamiche e i percorsi di inclusione di inattivi, disoccupati, gruppi svantaggiati o a rischio di esclusione sociale.

È tuttavia solo con il patto per il lavoro del 1996, dove si rintracciano le basi infrastrutturali e le fondamenta politiche su cui poggia la legge Treu, che le parti sociali "alzano il tiro", anche in termini di effettiva concretizzazione dei propositi da tempo enunciati rispetto a un intervento legislativo in materia, con un accordo caratterizzato da una «maggiore ricchezza progettuale» ⁽¹⁰⁾ che amplia ulteriormente l'area di intervento ⁽¹¹⁾ e che determinerà ancora di più i contenuti del provvedimento di legge. Obiettivo del patto del 1996, ben più denso del precedente, come può desumersi anche dal numero di pagine e capitoli che lo compongono, è quello di «attivare un piano straordinario per l'occupazione» attraverso «una strategia integrata tra politiche macroeconomiche, politiche del mercato del lavoro e politiche per l'occupazione» ⁽¹²⁾ che possa passare anche dalla riforma della stessa infrastruttura non solo giuridica ma anche istituzionale del mercato del lavoro. Soprattutto, è maggiore la convinzione che «bisogna collocarsi dal lato dell'offerta e qualificarla» considerando anche che «gli interventi di supporto alla domanda erano stati resi obsoleti dalla frenetica accelerazione

dell'integrazione tra i mercati» (13). E non è un caso che il primo capitolo dell'accordo sia proprio dedicato al sistema di istruzione e formazione quale «leva fondamentale per la competitività attuale e futura e per costruire un modello sociale equilibrato fondato sull'attuazione del pieno diritto di cittadinanza» (14).

Attraverso il metodo concertativo sono stati così ripartiti i rischi e le responsabilità sociali di un processo di riforma sistemico, in forza del quale l'esecutivo impegnava risorse e vincolava la sua stessa azione di governo ottenendo, di converso, l'adesione e quel «consenso pre-parlamentare che permette di superare o di alleggerire le divergenze in seno alla maggioranza» (15). Perché, per quanto si possa in parte considerare un caso di «contrattazione concessiva», per la quale teoricamente «si contratta non per avere vantaggi, ma per ridurre e/o configurare diversamente gli svantaggi» (16), su molti contenuti del patto prima e della legge poi l'influenza del sindacato è più che misurabile.

Su tutti, è proprio il lavoro interinale uno dei temi sul quale la politica era divisa, più ancora di quanto lo fossero gli attori del sistema di relazioni industriali, e serviva dunque aggregare e formalizzare un consenso sociale preliminare alla fase di vera e propria legalizzazione di un istituto fino ad allora vietato dalla combinazione delle storiche leggi sul monopolio pubblico del collocamento, del divieto di interposizioni di manodopera e dei limiti all'impiego di forme di lavoro temporaneo (17). Una legittimazione sociale, come si legge dal patto stesso, necessaria per «consentire di cogliere un segmento di domanda e di offerta di lavoro, in particolare nei grandi centri urbani» e per ottenere la «regolarizzazione di posizioni di lavoro oggi sommerse» (18).

Invero, dopo il culmine delle conquiste sindacali raggiunto a seguito della approvazione dello Statuto dei lavoratori (19), il quadro normativo del «vecchio» diritto del lavoro era stato progressivamente modificato ed eroso, attraverso riforme definite «senza progetto», poiché prive di un disegno politico legislativo chiaro e organico (20), con l'obiettivo di fornire prime e parziali risposte di tipo emergenziale al radicale mutamento dello scenario economico con la grave crisi petrolifera degli anni Settanta e con il tramonto del modello di produzione fordista. Non a caso si era parlato, al riguardo, di

un diritto del lavoro della crisi ovvero della trasformazione ⁽²¹⁾, espressione di una linea di conservazione delle discipline previgenti in materia improntata, in chiave difensivistica, a una gestione di tipo emergenziale e straordinario della crisi economica e al mero contenimento delle sue conseguenze sociali attraverso, in particolare, una politica di assistenza passiva finanziata con sempre più cospicui trasferimenti di oneri in capo allo Stato e al sistema delle imprese.

La legge Treu può dunque essere qualificata, da questo punto di vista, come il primo tassello di un complesso processo di costruzione del nuovo diritto del lavoro, nello sforzo di adattare le tutele del lavoro alla evoluzione dei mercati del lavoro e alle trasformazioni dei processi produttivi. Processo che, in Italia, ha faticato più che altrove a trovare piena legittimazione come dimostrano del resto gli improvvisi, ma non imprevisi o comunque imprevedibili, passi indietro sul piano della agibilità giuridica, come dimostrato, in particolare, dalla approvazione del c.d. decreto dignità del 2018. La sofferta introduzione della fornitura professionale di manodopera è proprio emblematica di tale resistenza, là dove in Paesi come la Francia e la Germania questa peculiare forma di organizzazione del lavoro era stata disciplinata già negli anni Settanta. Per non parlare degli Stati Uniti e del Regno Unito dove il lavoro tramite agenzia ha accompagnato le imprese sin dalla fase post-bellica, seppur con differenze di disciplina ⁽²²⁾.

Tutto questo spiega i principali limiti e le restrizioni della nuova disciplina. Il testo di legge approvato in parlamento era indubbiamente figlio di un compromesso politico, ritenuto all'epoca almeno in parte "ragionevole" ⁽²³⁾ e che garantiva «risposta alle preoccupazioni sindacali» ⁽²⁴⁾, per quanto in alcuni passaggi, soprattutto quelli relativi alle regole di accesso al "mercato" dell'intermediazione, «è arduo, in effetti, scacciare l'impressione che il "prezzo" che il nuovo istituto ha dovuto pagare, per essere accolto nel "mercato" legislativo, sia stato troppo alto dal punto di vista della pressione regolativa» ⁽²⁵⁾.

3. Legge Treu: un modello di regolazione della fornitura professionale di manodopera tra regole di direzione e regole di struttura

All'esito della pubblicazione in *Gazzetta Ufficiale* della l. 24 giugno 1997, n. 196 – e del successivo d.lgs. 23 dicembre 1997, n. 469, volto al conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro – non sono mancati estesi e significativi commenti sul punto di maggiore novità della riforma rappresentato, come detto, dalla fornitura professionale di manodopera ⁽²⁶⁾.

Nonostante il lavoro tramite agenzia, anche per la sua particolare configurazione giuridica decisamente prudente, rappresentasse «soltanto un piccolo segmento nell'ambito della complessa e articolata problematica del mercato del lavoro e della sua flessibilizzazione» ⁽²⁷⁾, il clamore intorno alla sua legalizzazione fu tale da (concorrere a) giustificare persino la fine dell'esecutivo proponente. Tali erano «gli interessi più o meno celati» e i «tabù» ⁽²⁸⁾ che venivano messi in discussione come, per esempio, il superamento del dogma giuslavoristico della coincidenza tra il titolare di un contratto di lavoro subordinato e chi beneficia e utilizza la prestazione lavorativa e il già richiamato ostracismo all'idea che qualcuno potesse «speculare sullo stato di bisogno della parte più debole della popolazione» ⁽²⁹⁾. Di non poco conto erano anche i nodi giuridici sollevati dalla riforma: dal superamento del monopolio pubblico del collocamento di cui al d.lgs. 23 dicembre 1997, n. 469, al principio secondo cui il contratto di lavoro subordinato si presumeva stipulato a tempo indeterminato, salvo ipotesi eccezionali tipizzate dal legislatore, ai sensi della l. 18 aprile 1962, n. 230 (*Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*) per arrivare alla l. 23 ottobre 1960, n. 1369 (*Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di mano d'opera negli appalti di opere e di servizi*) che vietava la somministrazione di “mere energie lavorative”, in qualunque modo essa fosse svolta.

Tutto questo spiega la lettura in chiave essenzialmente normativistica e positivista del pacchetto Treu offerta dalla prevalente letteratura giuslavoristica. Collocata in questa prospettiva, di esegesi del precetto

legislativo, l'impianto della l. 24 giugno 1997, n. 196, è facilmente sintetizzabile come segue.

L'art. 1 della legge disciplinava il contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, cioè quel segmento, all'interno di una più ampia relazione triangolare, che lega l'impresa fornitrice e l'azienda utilizzatrice, per il quale la prima si impegna a porre uno o più «prestatori di lavoro temporaneo» a disposizione di una impresa che ne utilizza la prestazione lavorativa nel proprio interesse (legittimando così l'appropriazione del risultato del lavoro svolto) ⁽³⁰⁾. Del contratto furono definiti non solo i contenuti, le forme e le cause di nullità ⁽³¹⁾ ma anche le condizioni in presenza delle quali potesse (o non potesse) essere stipulato.

Innanzitutto, veniva imposto che il contratto potesse essere concluso solo per soddisfare «esigenze di carattere temporaneo» della azienda utilizzatrice ⁽³²⁾. Tali esigenze dovevano essere individuate «dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice» ⁽³³⁾, ai quali veniva riconosciuta particolare rilevanza nei settori dell'edilizia e della agricoltura, ovvero potevano giustificarsi dalla necessità (pur sempre temporanea) di «qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali» ⁽³⁴⁾ o di sostituzione di lavoratori assenti ⁽³⁵⁾ purché, come è ovvio, la causa dell'assenza non fosse l'esercizio del diritto di sciopero ⁽³⁶⁾. Nella eventualità in cui la contrattazione collettiva, entro quattro mesi dall'entrata in vigore della legge, non avesse determinato i casi in cui poteva essere concluso il contratto di fornitura di manodopera, il Ministro del lavoro, ai sensi dell'art. 11, comma 4, avrebbe dovuto convocare le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative, al fine di promuovere l'accordo. E, in caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i trenta giorni successivi, avrebbe potuto individuare in autonomia delle ipotesi casistiche in via sperimentale.

In secondo luogo veniva fatto divieto di fornitura di lavoro temporaneo «per le qualifiche di esiguo contenuto professionale, individuate come tali dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice» ⁽³⁷⁾. Confermandosi così la rigida limitazione già prevista dal protocollo Ciampi-Giugni del 1993 e che lasciava perplessi coloro che sostenevano la funzione ricollocativa del lavoro interinale anche per i

soggetti più fragili ⁽³⁸⁾ e coloro che notavano l'incoerenza con l'impegno a favore della formazione professionale dei prestatori di lavoro temporaneo contenuto nella stessa legge che, tra le altre cose, disponeva il finanziamento di «iniziative di formazione professionale dei prestatori di lavoro temporaneo» attraverso un contributo versato dalle imprese fornitrici «pari al 5% della retribuzione corrisposta» ⁽³⁹⁾. La suddetta incoerenza cresceva inoltre ancora di più innanzi al divieto dell'utilizzo la fornitura di manodopera per tutte quelle lavorazioni che richiedessero una «sorveglianza medica speciale» o che fossero «particolarmente pericolosi» ⁽⁴⁰⁾, contraddicendo l'ipotesi che il lavoro interinale, oltre ad essere presidiato da due enti responsabili e controllori (azienda utilizzatrice e agenzia fornitrice), fosse un lavoro destinato a professionalità altamente qualificate e specializzate anche nelle mansioni più complesse.

Alla contrattazione collettiva, sempre nella prospettiva di governare l'espansione del lavoro interinale, veniva inoltre assegnata la competenza a definire delle quote di contingentamento ⁽⁴¹⁾ per le quali il numero di prestatori di lavoro temporaneo non potesse superare una percentuale di lavoratori a tempo indeterminato dipendenti dell'azienda utilizzatrice.

Nell'ottica di strutturazione del mercato del lavoro interinale, la legge proseguiva definendo quali fossero i soggetti legittimati a «fornire lavoro» su base professionale ⁽⁴²⁾. Si trattava di requisiti, come già anticipato, piuttosto stringenti che svelavano l'obiettivo del legislatore di costruire una sorta di oligopolio, che favorisse pochi attori, dalle grandi dimensioni, prevalentemente multinazionali, che avessero già un solido bagaglio di esperienza e *know-how* nel settore. La legge, tra le altre cose, disponeva che l'autorizzazione fosse rilasciata solo a coloro che avessero come oggetto sociale esclusivo la fornitura di manodopera ⁽⁴³⁾ – requisito eliminato dalla successiva legislazione che invece immaginava le agenzie come attori polifunzionali del mercato del lavoro – e che disponessero ingenti capitali a garanzia, di locali e professionalità idonei allo svolgimento dell'attività ⁽⁴⁴⁾.

Il rapporto intercorrente tra l'impresa fornitrice e il lavoratore era ricondotto nell'alveo del lavoro subordinato. Realizzando una sintesi tra le esperienze comparate e ibridando il modello francese e quello tedesco ⁽⁴⁵⁾, la legge

prescriveva che tale contratto potesse essere sia a tempo indeterminato che a tempo determinato «corrispondente alla durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice» ⁽⁴⁶⁾. E nel primo caso riconosceva al lavoratore una indennità di disponibilità, a carico della impresa fornitrice, per tutti i periodi in cui non fosse destinato in alcuna missione presso una impresa utilizzatrice ⁽⁴⁷⁾.

Durante il periodo in cui il lavoratore avesse prestato la propria attività presso l'impresa utilizzatrice – «secondo le istruzioni impartite dall'impresa utilizzatrice per l'esecuzione e la disciplina del rapporto di lavoro» – avrebbe avuto diritto a un trattamento «non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice». Veniva cioè formalizzato il principio di parità di trattamento ⁽⁴⁸⁾, – che vale la pena ricordare nell'ordinamento europeo sarà introdotto (parzialmente) soltanto nel 2008 con la direttiva n. 104/CE – per cui il trattamento economico e normativo del lavoratore interinale avrebbe dovuto essere il medesimo di quello dipendente dall'impresa utilizzatrice, con l'unica eccezione alle «erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa» ⁽⁴⁹⁾ per i quali si rimetteva la scelta alla contrattazione collettiva aziendale. È in questo modo, d'altronde, che veniva escluso inequivocabilmente il lucro da parte della agenzia fondato sulla differenza del costo del lavoro tra un lavoratore dell'impresa utilizzatrice e un lavoratore interinale. L'unico utile ricavabile dalla attività di una agenzia autorizzata si concretizzava attraverso un corrispettivo (pagato dall'impresa utilizzatrice) superiore al costo del lavoro, giustificato dall'assunzione da parte delle agenzie del rischio d'impresa, consistente nell'offerta di un servizio di ricerca, selezione, formazione del lavoratore e di gestione amministrativa del rapporto di lavoro. Questo comportava un costo del lavoro per un lavoratore interinale superiore rispetto a quello che avrebbe sopportato l'impresa utilizzatrice se avesse assunto direttamente il lavoratore. Pertanto, un'impresa sarebbe ricorsa al lavoro tramite agenzia per usufruire dei servizi professionali garantiti dall'agenzia e non per attuare strategie aziendali di riduzione del costo lavoro ⁽⁵⁰⁾.

4. Una lettura in chiave giuridico-istituzionale della legge Treu: la distinzione tra norme di direzione e norme di struttura

La ricostruzione sin qui svolta ha consentito di individuare le motivazioni storiche e politiche e gli interessi che sottostavano alla configurazione di un determinato modello di regolazione di fornitura professionale di manodopera. Ricomposta l'evoluzione del dibattito e compiuta l'esegesi del dato normativo, è ora possibile proporre anche una valutazione sulle tecniche giuridiche che furono utilizzate per implementare il lavoro tramite agenzia all'interno del mercato del lavoro italiano in modo da guadagnare criteri di lettura validi per formulare un bilancio di quanto vi è stato finora.

Dalla lettura dell'articolato della legge Treu relativo alla fornitura di manodopera emerge come il legislatore del tempo abbia scelto due tipi di regolazione, distinguibili in base alla *funzione* e ai *destinatari* delle norme. Uno può essere definito di regolazione direzionale o di comando, l'altro di regolazione strutturale o di sistema ⁽⁵¹⁾.

La regolamentazione della fornitura di manodopera, infatti, insiste su due ambiti distinti, per quanto profondamente connessi tra loro. Da un lato, vi sono i plurimi rapporti individuali contrattuali (o di fatto) tra il singolo lavoratore interinale e la singola agenzia di fornitura, tra la singola agenzia e la singola azienda utilizzatrice e, infine, tra quest'ultima e il lavoratore in missione. Dall'altro lato, invece, c'è il più ampio mercato del lavoro interinale che, in quanto tale, deve essere regolato nei confini, nell'ambito di riferimento, nelle modalità di accesso e di funzionamento. Nel primo caso il legislatore interviene con norme di comando o direzione rivolte alle parti contrattuali; nel secondo caso, invece, non si rivolge alle singole persone fisiche o giuridiche, ma sancisce i criteri e la struttura di un intero (nuovo) mercato.

È noto, infatti, che il mercato del lavoro (e non solo) non esiste in natura ma è piuttosto una costruzione sociale, frutto (anche) della produzione giuridica che istituzionalizza rapporti economici e sociali ⁽⁵²⁾. Questo è tanto più vero nel caso della creazione del mercato del lavoro tramite agenzia in cui sono coinvolti rapporti economici e rapporti sociali che fino all'introduzione della legge Treu, erano addirittura vietati.

In considerazione di ciò, le norme contenute nella legge Treu possono definirsi di tipo strutturale quando intervengono sull'organizzazione del mercato del lavoro interinale individuando gli ambiti di applicazione

dell'istituto e disponendo le restrizioni all'entrata nel mercato. E in una prospettiva di strutturazione del mercato devono ricomprendersi anche le norme dirette a sanzionare le condotte in violazione delle previsioni strutturali medesime, nonché le norme che dispongono il monitoraggio dell'andamento del mercato della fornitura di manodopera.

Rientrava senz'altro tra le norme di struttura quella che, come si è visto, disponeva i casi in cui il contratto di fornitura di lavoro temporaneo poteva essere attivato (la temporaneità della prestazione, la previsione di una norma di contrattazione collettiva, ecc.) o non poteva essere attivato (per la sostituzione di lavoratori in sciopero, presso unità di produzione coinvolte in licenziamenti collettivi, ecc.).

Tra le altre, quella che forse più di tutte apparteneva alla categoria delle norme strutturali era la previsione che vietava la fornitura di lavoro temporaneo per le qualifiche di esiguo contenuto professionale, così come individuate dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice. Questa, più di altre norme, aveva lo scopo precipuo di orientare e indirizzare il nascente mercato del lavoro interinale verso le professionalità più alte, nell'ottica di una valorizzazione del capitale umano, come può desumersi anche dalla stessa norma – anch'essa strutturale – che imponeva la costituzione di un fondo bilaterale per la formazione dei lavoratori interinali.

Tra gli obiettivi forse più trascurati dell'introduzione della fornitura professionale di manodopera, infatti, vi era quello di costruire un mercato di servizi professionali. Data la parità di trattamento, come già sottolineato, il lavoro tramite agenzia non aveva come cifra identificatrice la concorrenza o il margine economico sul costo del lavoro. Al contrario, la fattispecie concedeva la possibilità di accedere a un'offerta di lavoro dall'alto valore aggiunto, nell'ambito di un incontro tra domanda e offerta mediato dalle agenzie per il lavoro e incentrato innanzitutto sulle professionalità e competenze. In questo senso, ovviamente, sempre strutturali dovevano considerarsi quelle norme che fissavano i requisiti statuari, economici e giuridici che le stesse agenzie interinali dovevano documentare per operare.

Erano da considerarsi invece norme di direzione quelle che, in quanto tali, ponevano norme di comportamento a cui i soggetti coinvolti nel rapporto triangolare dovevano sottostare. Cioè quelle norme che disciplinavano la

ripartizione degli obblighi e responsabilità tra impresa fornitrice e impresa utilizzatrice, oltre che obblighi e diritti del lavoratore dipendente dell'agenzia e in missione presso l'azienda utilizzatrice.

Appartenevano quindi alle norme di direzione le norme con riferimento agli obblighi retributivi, contributivi e previdenziali, quelli relativi agli obblighi di sicurezza, nonché quelli legati all'esecuzione della prestazione e all'esercizio del potere di direzione e controllo dell'impresa utilizzatrice.

Secondo questa chiave, inoltre, potevano leggersi anche la previsione che sanciva il principio di parità di trattamento dei lavoratori in missione, le limitazioni al contratto di lavoro interinale a tempo determinato. In questo caso, più che negli altri, si trattava ovviamente di norme di comando con notevoli riflessi anche a livello di sistema. L'imposizione del principio della parità di trattamento, come si è visto, comportava delle conseguenze strutturali sull'utilizzo del lavoro tramite agenzia, così come le limitazioni numeriche incidevano e non poco sulla diffusione dell'istituto in Italia.

5. Al cuore della riforma: il delicato rapporto tra legge e contrattazione collettiva nella regolazione della fattispecie

Per la costruzione del mercato della fornitura professionale di manodopera il legislatore del 1997 si avvale ampiamente del «modello del garantismo collettivo» ⁽⁵³⁾ attraverso il quale, con un'ampia delega di funzioni alla contrattazione collettiva, mirava a cogestire l'introduzione del lavoro interinale all'interno dell'ordinamento italiano.

Per completare la legittimazione sociale dell'istituto, infatti, non era sufficiente condensare i patti concertativi degli anni Novanta all'interno della legge Treu, ma si ritenne necessario coinvolgere i sistemi di relazioni industriali nella fase di implementazione e attuazione del provvedimento, nonché di conformazione dell'intero sistema della fornitura di manodopera.

Ciò non solo perché si riteneva che la contrattazione collettiva fosse il luogo fisiologico che meglio potesse garantire la sintesi di interessi contrapposti ma perché in gioco vi era l'occasione di costruire anche un diverso modo di intendere i processi produttivi e l'organizzazione del lavoro. È, inoltre, sintomatico che il legislatore abbia delegato alla contrattazione collettiva alcuni dei nodi più delicati della disciplina e che più si riferivano all'utilizzo del lavoro interinale nei singoli contesti di lavoro, come l'individuazione del

numero massimo di prestatori temporanei di lavoro in ciascuna azienda, la durata dei periodi di assegnazione e la definizione dei trattamenti economici.

In particolare, può considerarsi rinvio a norma contrattuale di direzione o comando quella per la definizione della durata massima della proroga del periodo di assegnazione inizialmente stabilito ⁽⁵⁴⁾. Così come il rinvio ai contratti collettivi, eccezionalmente di livello aziendale, che potevano stabilire modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa ⁽⁵⁵⁾. Con riguardo ai rapporti tra impresa utilizzatrice e lavoratore interinale, inoltre, sono norme di direzione anche quelle che lasciano alla contrattazione il compito di determinare le modalità specifiche con cui i prestatori di lavoro temporaneo potevano esercitare il proprio diritto di riunione ⁽⁵⁶⁾.

Senz'altro il legislatore condivise con le parti sociali la produzione delle c.d. norme di direzione che, come abbiamo visto, si rivolgevano ai singoli datori di lavoro e lavoratori con l'obiettivo di comandarne condotte e indirizzarne l'azione. E fece ciò con specifico garantismo, richiamando soltanto la contrattazione collettiva nazionale, escludendo quella aziendale (ad eccezione della materia della retribuzione di produttività), nonostante questa potesse ritenersi più idonea a riconoscere le ipotesi legittimanti il lavoro interinale, vista la prossimità ai fabbisogni professionali e ai processi produttivi e nonostante la contrattazione collettiva decentrata fosse già stata legittimata dal protocollo Ciampi-Giugni del 1993 ⁽⁵⁷⁾.

Ma, soprattutto, il legislatore chiamava le parti sociali alla costruzione e istituzionalizzazione dell'intero mercato di lavoro di riferimento, delegando alla contrattazione collettiva nazionale l'attuazione di molte delle norme che abbiamo definito di struttura o di sistema perché non rivolte al singolo rapporto individuale.

I rinvii di legge più importanti alla contrattazione collettiva nazionale di settore, infatti, erano quelli relativi all'individuazione dei casi in cui era ammesso il ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo. Sono da considerarsi rinvii a norme contrattuali di sistema quelli per la definizione dei casi in cui poteva essere concluso il contratto di fornitura di lavoro temporaneo ⁽⁵⁸⁾, specialmente per quanto riguarda i settori dell'agricoltura e dell'edilizia, in

cui potevano essere introdotte sperimentazioni di contratti di fornitura di lavoro temporaneo solo previa intesa tra le organizzazioni sindacali e i datori di lavoro ⁽⁵⁹⁾. In egual modo doveva indubbiamente considerarsi anche il rinvio alla contrattazione collettiva per la individuazione delle qualifiche di esiguo contenuto professionale rispetto alle quali era vietata l'utilizzo del lavoro interinale ⁽⁶⁰⁾ e anche quello che delegava alla contrattazione collettiva la facoltà di stabilire la percentuale di lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice in forza di un contratto a tempo indeterminato che non poteva essere superata dal numero di lavoratori interinali ⁽⁶¹⁾. Infine, per quanto non rivolto alla contrattazione nazionale di categoria ma a quella delle imprese fornitrici, era un rinvio di sistema anche quello che impegnava le parti sociali a costituire un fondo per il finanziamento di iniziative di formazione professionale dei prestatori di lavoro temporaneo ⁽⁶²⁾.

Tutti i rinvii di legge alla contrattazione collettiva esaminati possono ritenersi, almeno *lato sensu*, "necessari" considerando che l'istituto per essere utilizzabile abbisognava delle regole disposte dai soggetti collettivi. Ciò era vero almeno con riguardo al rinvio di legge relativo alle ipotesi legittimanti, per il quale, non a caso, la stessa legge impegna il Ministero del lavoro ad attivarsi in caso di inerzia delle parti, a dimostrazione dell'impossibilità di attivare compiutamente il lavoro tramite agenzia senza il coinvolgimento della contrattazione collettiva.

Non è rituale perciò il tentativo a cui si darà seguito nella seconda parte della ricerca, di verificare in che modo la contrattazione collettiva nazionale delle origini e sino ad oggi per alcuni settori ha coltivato la responsabilità attribuitagli dal legislatore nella creazione di quel specifico mercato della fornitura di manodopera e delle agenzie per il lavoro, all'insegna non solo della ricerca di equilibrio tra flessibilità e sicurezza ma anche della valorizzazione delle professionalità e delle competenze.

Parte II

**COSA INSEGNA IL LABORIOSO PROCESSO DI
IMPLEMENTAZIONE DELLA LEGGE: ANALISI EMPIRICA
DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI CATEGORIA**

1. Una proposta di lettura della contrattazione collettiva

Nella seconda parte della ricerca si è ritenuto essenziale indagare il processo di implementazione della legge da parte della contrattazione collettiva di categoria. Al fine di individuare un campione contrattuale che riflettesse una rappresentazione ragionata e selettiva dei contratti nazionali più applicati nel nostro Paese, si sono considerati i contratti collettivi nazionali di lavoro che risultano essere più applicati e che quindi coinvolgono un maggior numero di imprese e lavoratori nell'ambito dei settori economici e produttivi così come definiti dai codici ATECO. Il dato della diffusa e maggiore applicazione di alcuni contratti collettivi nazionali di lavoro rispetto ad altri è stato ricavato dal database costruito, congiuntamente, dall'Inps e dal Cnel, alla luce delle dichiarazioni Uniemens ⁽⁶³⁾.

A partire dai CCNL così selezionati sono stati analizzati quei contratti dei quali sono disponibili, sul sito del Cnel, i rinnovi sottoscritti tra il 1997 e il 2002 e che siano intervenuti in materia di contratto di fornitura di manodopera o, come altrimenti chiamato dalle stesse parti sociali, "lavoro interinale" ⁽⁶⁴⁾ o, più sinteticamente, "lavoro temporaneo" ⁽⁶⁵⁾. Si tratta di uno spazio temporale che permette di evidenziare come le parti sociali abbiano regolato materia e come la disciplina si sia evoluta nel periodo tra l'entrata in vigore della legge Treu e il successivo intervento della legge Biagi nel 2003. Nello specifico, sono stati analizzati 53 rinnovi conclusi entro tale arco temporale, i quali coprono 12 macrosettori contrattuali.

2. Cosa dicono i principali contratti collettivi di categoria

2.1. Premessa e panoramica generale

Dopo aver distinto e provato a spiegare, nelle precedenti pagine, la diversa natura dei rinvii operati dalla legge Treu alla contrattazione collettiva, l'obiettivo del presente paragrafo è quello di valutare se e come la contrattazione collettiva sia stata in grado di coltivare questi rinvii nel periodo successivo all'entrata in vigore della stessa legge.

Nell'affrontare questo tema sarà mantenuta ferma la distinzione, già esaminata in precedenza, tra “norme di struttura” e “norme di direzione”, per provare a comprendere, nel primo caso, quali soluzioni siano state individuate dalla contrattazione collettiva nell’ottica di “costruire” una parte del mercato del lavoro, ossia quella del mercato del lavoro delle competenze e professionalità gestito dalle agenzie per il lavoro. Nel secondo caso, invece, l’analisi delle clausole contrattuali mira a delineare se e come i contratti nazionali abbiano sviluppato un ruolo di direzione sull’autonomia privata, con l’obiettivo di incidere sui contenuti dei contratti individuali di lavoro.

Prima di analizzare nel dettaglio le aree di intervento sopra richiamate ed evidenziare peculiarità e punti in comune a più CCNL, occorre evidenziare, in sede di premessa, una questione di primaria importanza. Prendendo quale riferimento il periodo di quattro mesi, decorrenti dall’entrata in vigore della l. n. 196/1997, individuato dallo stesso legislatore quale termine ultimo per le parti sindacali per determinare i casi entro i quali poteva essere concluso un contratto di fornitura di lavoro temporaneo, si nota come tale indicazione temporale non sia stata rispettata dagli attori delle relazioni industriali in nessun caso. Al contrario, le parti sociali sono intervenute solo in seguito alla convocazione delle stesse, da parte del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, in linea con il meccanismo previsto al fine di promuovere la stipulazione di un accordo in caso di inerzia delle parti, ai sensi dell’art. 11, comma 4, della legge in parola.

Sotto questo aspetto, occorre peraltro premettere come i primi importanti interventi contrattual-collettivi siano giunti per mezzo di accordi interconfederali che, a seconda dei casi, sono stati poi modificati, integralmente ripresi o completamente sostituiti da parte dei contratti collettivi nazionali facenti capo ai rispettivi sistemi di relazioni industriali di riferimento.

Pertanto, prima di analizzare i rinvii della contrattazione collettiva nazionale di categoria, appare necessario operare un focus riguardo sei accordi interconfederali, posti in ordine cronologico di stipulazione:

- accordo interconfederale del 14 aprile 1998 sottoscritto da parte di Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, alla presenza del Ministro Treu;

- protocollo d'intesa del 27 maggio 1998, integrativo al CCNL del 2 novembre 1994, sottoscritto da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil;
- accordo interconfederale del 18 giugno 1998 sottoscritto da Confartigianato, Cna, Casa, Clai, Cgil, Cisl, Uil;
- protocollo nazionale d'intesa per la sperimentazione nel settore agricolo del lavoro temporaneo del 10 luglio 1998, sottoscritto da Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Flai-Cgil, Fisba-Cisl, Uila-Uil;
- accordo interconfederale per la disciplina del contratto di fornitura di lavoro temporaneo del 23 luglio 1998, sottoscritto da Agci, Confederazione Cooperative Italiane, Lega nazionale delle Cooperative e Mutue e Cgil, Cisl, Uil;
- protocollo nazionale d'intesa per il lavoro temporaneo nel settore agricolo del 10 luglio 2002 sottoscritto da Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Flai-Cgil, Fisba-Cisl, Uila-Uil.

2.2. Protocolli di intesa e accordi interconfederali in materia di fornitura di manodopera

Come si è appena anticipato, le prime forme di regolazione contrattuale-collettiva in materia di fornitura di lavoro temporaneo sono giunte attraverso specifici accordi interconfederali, stipulati dalle principali confederazioni datoriali e sindacali a partire dall'accordo interconfederale sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, alla presenza del Ministro del lavoro, che ha dato il via alla regolamentazione a livello interconfederale della materia.

L'analisi di tali accordi permette di porre le premesse contenutistiche per l'analisi successiva, in cui saranno messe in luce le diverse regolamentazioni dei contratti collettivi nazionali, che in molti casi richiamano esplicitamente gli stessi accordi interconfederali sottoscritti nei macro-settori di riferimento ⁽⁶⁶⁾.

La lettura congiunta e trasversale degli accordi ha consentito di rilevare che, pur nelle differenze e nelle particolarità sostanziali, in tali accordi è possibile ravvisare alcune questioni ricorrenti.

Anzitutto si può genericamente osservare che tali accordi intervengono sia con riferimento ad aspetti relativi alle norme di struttura (ipotesi di ricorso alla fornitura di manodopera, divieti, limiti quantitativi) che per quanto riguarda le norme di direzione (casi di proroga, trattamenti economici, diritti sindacali).

In riferimento alle norme di struttura, si rileva che tutti i sei accordi analizzati esplicitano le condizioni di ammissibilità del ricorso al lavoro temporaneo. Una condizione trasversale a tutti gli accordi, per poter ricorrere a tale tipologia contrattuale, consiste nell'aumento dell'intensità produttiva nei vari contesti aziendali mentre altre condizioni sono connesse a delle specificità settoriali (come, per esempio, quelle tipiche del terziario a cui fa riferimento il protocollo di intesa integrativo al CCNL del 2 novembre 1994, sottoscritto il 27 maggio 1998 da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, poi integrato dal CCNL TDS del 20 settembre 1999).

Rispetto a un ulteriore fronte di sviluppo delle norme di struttura, un aspetto essenziale, comune a tutti gli accordi, è il divieto di ricorso al contratto di fornitura di manodopera per alcune specifiche categorie di lavoratori. Il divieto è pertanto connesso al livello di professionalità degli stessi. In questi termini, si fa esplicito riferimento all'impossibilità di ricorrere non solo per le qualifiche di esiguo contenuto professionale ma anche per le professionalità intermedie. Un esempio in tal senso è rappresentato dall'accordo interconfederale sottoscritto il 16 aprile 1998 da Confindustria, Cgil, Cisl, Uil nel quale le parti hanno stabilito il divieto di ricorso a tale tipologia contrattuale per le professionalità intermedie, esplicitando poi che si tratta di quelle professionalità definite tali dall'accordo interconfederale del 31 gennaio 1995 sui CFL.

In questo modo, le parti sociali vanno anche oltre il dettato del legislatore che, come si è visto, all'art. 1, comma 4, lett. a, si limitava a vietare l'utilizzo della fornitura di manodopera soltanto relativamente alle qualificazioni di esiguo contenuto professionale, ben ammettendo, invece, l'utilizzo del lavoro tramite agenzie per i profili intermedi.

Sempre nell'alveo delle norme di struttura rientra invece la fissazione di un limite percentuale di utilizzo dei contratti di fornitura di manodopera, prevista in tutti gli accordi. In tre accordi su sei il limite è pari all'8% la cui base di computo è costituita dai contratti a tempo indeterminato (con riferimento a diversi lassi di tempo trimestrali o mensile, a seconda dei casi). Infine, due accordi compiono anche un rimando relativo al trattamento economico del prestatore di lavoro temporaneo che deve essere stabilito nel secondo livello di contrattazione e nel rispetto di quanto previsto nei rispettivi CCNL di riferimento.

Va inoltre segnalato il caso del protocollo nazionale d'intesa per la sperimentazione nel settore agricolo del lavoro temporaneo del 10 luglio 1998, sottoscritto da Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Flai-Cgil, Fisba-Cisl, Uila-Uil, che in merito alle norme di direzione è l'unico a prevedere nello specifico due possibilità di proroga di tale tipologia contrattuale.

Per approfondire dettagliatamente i contenuti dei singoli accordi interconfederali, di seguito, sono stati realizzati dei box di sintesi rappresentativi ed esplicativi delle scelte adottate dai diversi sistemi di relazioni industriali.

Box 1. Accordo interconfederale sottoscritto il 16 aprile 1998 da Confindustria, Cgil, Cisl, Uil – in presenza del Ministro Treu

Le parti sociali, «in adesione all'invito loro rivolto, ai sensi dell'art. 11, comma 4, della legge 24 giugno 1997, n. 196, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concludere un accordo interconfederale in mancanza delle intese che la legge ha delegato ai contratti collettivi nazionali di lavoro», intervengono per stabilire in primo luogo i casi di ammissibilità e il limite numerico previsto per i prestatori di lavoro temporaneo, nonché per individuare quali sono le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali è fatto divieto di fornitura di lavoro temporaneo.

Entrando nel dettaglio, l'accordo specifica che tale contratto può essere concluso in caso di aumento delle attività ovvero per far fronte a «punte di più intensa attività – cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali – connesse a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione

di commesse o dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori; quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali; per l'esecuzione di particolari commesse che per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale».

Viene poi fissato il limite percentuale dell'utilizzo di tali contratti all'8%, la cui base di computo è data dai contratti a tempo indeterminato presso utilizzatore, calcolata su media trimestrale o, comunque, nel limite massimo di 5 purché tale numero sia inferiore ai contratti a tempo indeterminato in essere nell'impresa.

Le parti stabiliscono il divieto di ricorso a tale tipologia contrattuale per le professionalità intermedie, che vengono individuate in relazione a quanto previsto dall'accordo interconfederale del 31 gennaio 1995 sui CFL nonché secondo quanto specificato in materia dai CCNL.

Relativamente al trattamento economico del prestatore di lavoro temporaneo, le parti firmatarie stabiliscono che «nel secondo livello di contrattazione, così come definito dal Protocollo 23 luglio 1993, e nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di riferimento, sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche – previste dai CCNL – correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa».

Box 2. Protocollo di intesa integrativo al CCNL del 2 novembre 1994, sottoscritto il 27 maggio 1998 da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, poi integrato dal CCNL TDS del 20 settembre 1999

Con la conclusione di tale protocollo, «le parti si danno atto di aver adempiuto alla fase di prima applicazione della Legge 24.6.97 n. 196», intervenendo secondo quanto richiesto dal legislatore relativamente alla definizione dei

casì/ipotesi di ammissibilità di ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo, nello specifico individuando le seguenti casistiche: adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio; esigenze di lavoro temporaneo per l'organizzazione di fiere, mostre, mercati nonché per le attività connesse; punte di più intensa attività temporanea dovuta a flussi straordinari di clientela o commesse di lavoro a cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi aziendali; necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti; assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici; sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del d.lgs. n. 626/1994.

Il protocollo sancisce poi il limite di utilizzo per le causali sopra richiamate, pari al 13% dei lavoratori a tempo indeterminato occupati nell'unità produttiva su base mensile, considerando anche il numero dei contratti formazione lavoro confermati o, in alternativa, fino a 5 contratti di fornitura di manodopera per azienda. Per quanto attiene le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali ex art. 1, comma 4, l. n.196/1997 è vietato il ricorso alla fattispecie contrattuale ovvero quelle appartenenti ai livelli VI e VII del sistema di classificazione.

Box 3. Accordo interconfederale del 18 giugno 1998, sottoscritto da Confartigianato, Cna, Casa, Clai, Cgil, Cisl, Uil

Le parti «allo scopo di assicurare la possibilità di un primo tempestivo ricorso alla tipologia dei contratti di lavoro temporaneo come definita nella L. 196/97, attraverso la individuazione di condizioni di agibilità», stabiliscono le ipotesi per le quali è possibile ricorrere a tale disciplina contrattuale ovvero: «punte di più intensa attività – cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali – connesse a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori; quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali; per

l'esecuzione di particolari commesse che per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale».

Le parti firmatarie, anche in questo caso, individuano i limiti, stabiliti all'8% occupati a tempo indeterminato dell'utilizzatrice su base trimestrale, o, alternativamente, al massimo 5 lavoratori purché tale numero sia inferiore ai contratti a tempo indeterminato in essere nell'impresa.

Vengono altresì specificate le qualifiche professionali per cui è vietato il ricorso; la possibilità di prevedere al secondo livello di contrattazione modalità criteri per la determinazione a tali lavoratori della retribuzione variabile; le procedure di informazione relativamente ai contratti in essere (numero e motivazioni del ricorso, durata, numero e qualifica dei lavoratori interessati).

Box 4. Protocollo nazionale d'intesa per la sperimentazione nel settore agricolo del lavoro temporaneo del 10 luglio 1998, sottoscritto da Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Flai-Cgil, Fisba-Cisl, Uila-Uil

L'intesa viene stipulata ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge Treu, in cui il legislatore rinvia alla necessità di sottoscrivere specifiche intese nei settori dell'agricoltura e dell'edilizia, nei quali «i contratti di fornitura di lavoro temporaneo potranno essere introdotti in via sperimentale previa intesa tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale circa le aree e le modalità della sperimentazione».

Se nel settore edile non vi sono stati interventi di accordi o protocolli ad hoc fino alla stipulazione del rinnovo del CCNL Imprese edili ed affini del 29 gennaio 2000, per quanto concerne il settore agricoltura, già nell'ambito del rinnovo del CCNL operai, agricoli e florovivaisti del 1998 e del 2002, sono stati sottoscritti due protocolli ad hoc per la sperimentazione in tale settore del contratto di fornitura di lavoro temporaneo. I protocolli intervengono in relazione ad alcuni aspetti cruciali della disciplina (ipotesi di ricorso e proroga, limiti di utilizzo, qualifiche professionali per le quali è vietato il ricorso) e sanciscono, da una parte, che il lavoro temporaneo è oggetto di sperimentazione dal 1 luglio 1998

al 31 dicembre 2002 in alcune aree specifiche (Lombardia, Veneto, Trentino Alto Adige, Umbria, Puglia, Basilicata, Reggio Emilia, Modena, Parma, Piacenza, Salerno, Torino, Imperia, Pordenone, Arezzo, Latina, Ascoli Piceno, Ragusa), dall'altra che entro 6 mesi dalla scadenza di tale periodo, le parti – su richiesta di una di esse – faranno il punto sull'esito di tale sperimentazione.

Le medesime parti firmatarie avrebbero sottoscritto poi il protocollo nazionale d'intesa per il lavoro temporaneo nel settore agricolo del 10 luglio 2002, con il quale viene data «piena applicazione alla disciplina del lavoro temporaneo» e vengono apportate delle modifiche alla disciplina precedentemente concordata. Fatta questa premessa, connessa all'inquadramento e sviluppo dell'accordo, anche in tale protocollo vengono specificati i casi di ammissibilità del ricorso al contratto di fornitura di lavoro temporaneo e le possibilità di proroga del contratto di lavoro temporaneo «1) in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'assenza; 2) una sola volta e per non più della durata inizialmente convenuta negli altri casi, qualora permangono le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoro temporaneo».

Il numero di lavoratori temporanei che possono essere utilizzati che deve essere pari al 15% delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità equivalente (270 giornate).

Viene inoltre specificato il divieto a tale tipologia contrattuale per «quei lavori per i quali non sono richiesti specifici requisiti professionali: terza area professionale del CCNL operai agricoli e florovivaisti e sesta categoria del CCNL Quadri ed impiegati».

Box 5. Accordo interconfederale per la disciplina del contratto di fornitura di lavoro temporaneo ex art. 11, comma 4, l. 24 giugno 1997, n. 196, sottoscritto il 23 luglio 1998 da Agci, Confederazione Cooperative Italiane, Lega nazionale delle Cooperative e Mutue e Cgil, Cisl, Uil

Le parti mediante tale accordo intervengono a normare quegli aspetti necessari ad una prima applicazione dell'istituto del lavoro temporaneo, di fatti esso ha «per i settori contrattuali che non hanno ancora stipulato un proprio accordo in

materia, efficacia sussidiaria della contrattazione collettiva nazionale di categoria».

Relativamente alle ipotesi, è possibile stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo in caso di punte di intensa attività o assunzione di opera-servizio appalto che richiede normali assetti produttivi aziendali o per l'impiego di professionalità e specializzazioni specifiche, dal carattere eccezionale e differente da quelle impiegate, fermo il limite dell'8%, calcolato su base trimestrale in relazione al numero dei dipendenti a indeterminato e soci lavoratori impiegati dall'utilizzatore o, in alternativa, fino a 5 prestatori di lavoro temporaneo purché non venga superato numero totale dei lavoratori impiegati dall'impresa.

Per quanto riguarda i divieti, viene stabilito che le qualifiche escluse sono quelle con esiguo contenuto professionale ovvero quei livelli per cui è esclusa la possibilità di sottoscrivere contratti di formazione lavoro ai sensi dell'accordo interconfederale 5.10.1995 ed eventuali specificazioni contenute nei CCNL. Viene inoltre stabilito che mediante il II livello di contrattazione, è possibile definire modalità e criteri per la determinazione della retribuzione variabile connessa all'andamento economico.

2.3. L'intervento della contrattazione collettiva in materia di contratti di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo: un'analisi dei principali CCNL

Una volta passati in rassegna i principali accordi interconfederali, è ora possibile entrare nel merito delle disposizioni dei principali contratti nazionali stipulati successivamente all'entra in vigore della legge Treu, al fine di valutare se e come tali intese siano intervenute sulla materia della fornitura di prestazione di lavoro temporaneo. Nell'analizzare le tendenze, coerentemente con la ripartizione operata nel paragrafo precedente, si può distinguere tra norme di struttura e norme di direzione, andando a vedere nel primo caso come i contratti intervengono a regolare i casi in cui è ammesso il ricorso al lavoro temporaneo, le ipotesi di divieto e i limiti numerici relativi ai prestatori di lavoro temporaneo che possono essere impiegati nelle aziende, e nel secondo le previsioni contrattuali sulle

proroghe dei periodi di assegnazione, i trattamenti economici, i diritti sindacali dei prestatori di lavoro temporaneo.

Norme di struttura

Un primo aspetto da porre sotto particolare attenzione, sul piano delle norme di struttura, riguarda le diverse ipotesi entro le quali, secondo le previsioni contrattual-collettive, possono essere stipulati contratti di fornitura di lavoro temporaneo. Si tratta di disposizioni che si inseriscono nello spazio lasciato aperto, per l'autonomia collettiva, da parte dell'art. 1, comma 2, lett. a (per la generalità dei casi), nonché dall'art. 1, comma 3 (con specifico riferimento ai settori dell'edilizia e dell'agricoltura), e che forniscono alcune prime utili indicazioni su come le parti sociali abbiano inteso costruire il mercato del lavoro nei propri ambiti di competenza, partendo dalla fissazione delle condizioni di ricorso ai contratti di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo.

Da questo punto di vista, le ipotesi descritte dai contratti collettivi possono essere ricondotte a tre principali macro-categorie, rappresentanti altrettante diverse situazioni di possibile utilizzo di tale tipologia contrattuale.

Una prima area di regolamentazione per via contrattuale riguarda la sostituzione di lavoratori impossibilitati al lavoro, pur con differenze tra un settore e l'altro riguardanti i destinatari di tali processi di sostituzione operati attraverso la fornitura di manodopera. I lavoratori sostituiti possono infatti essere, a seconda dei casi, lavoratori assenti «per periodi feriali non programmati» ⁽⁶⁷⁾, o «per la partecipazione a corsi di formazione» ⁽⁶⁸⁾, nonché «lavoratori in aspettativa o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate» ⁽⁶⁹⁾. Sempre nella stessa ottica, volta a individuare soluzioni flessibili per i diversi contesti aziendali a fronte di situazioni non programmabili preventivamente, si possono leggere le disposizioni di quei contratti che consentono la fornitura di lavoro temporaneo in caso di «situazioni anomale e prolungate di assenteismo per malattia» ⁽⁷⁰⁾, nonché per la sostituzione, anche parziale, di lavoratori che «abbiano ottenuto la sospensione del rapporto per motivi familiari, compresa la necessità di raggiungere la propria famiglia residente all'estero» ⁽⁷¹⁾.

Altre ipotesi di ricorso al lavoro temporaneo fanno riferimento, invece, a un nuovo fabbisogno da parte delle aziende di competenze e professionalità non reperibili nella propria forza lavoro, allo stato attuale. Un aspetto ben spiegato, ad esempio, nel CCNL dell'industria delle piastrelle ⁽⁷²⁾, nel momento in cui si fa menzione, in via generale, della necessità di «coprire posizioni di lavoro stabilizzate ma temporaneamente scoperte per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro di personale a tempo indeterminato», nonché a «posizioni di lavoro non ancora stabilizzate», così come in quei CCNL in cui a determinare la necessità di ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo è la situazione del mercato del lavoro locale, attualmente carente di figure quali quelle richieste dalle aziende ⁽⁷³⁾. In alcuni casi, invece, sono prese a riferimento specifiche attività finalizzate a far fronte ai nuovi assetti organizzativi e tecnologici introdotti in azienda ⁽⁷⁴⁾ o legate in maniera particolare alle caratteristiche e alle esigenze del settore ⁽⁷⁵⁾ oppure mansioni che, al contrario, non rientrano tra quelle ordinarie dell'organico delle aziende del settore e per questo necessitano di un supporto "esterno" ⁽⁷⁶⁾. Di particolare rilievo sono poi quei casi in cui il ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo è consentito al fine di introdurre nell'organico aziendale figure che si occupino della formazione ed istruzione interna dei lavoratori assunti con altre forme contrattuali, nell'ambito delle quali i processi formativi un ruolo fondamentale: è il caso, ad esempio, del CCNL per i lavoratori addetti all'industria delle calzature ⁽⁷⁷⁾, in cui le parti stabiliscono che potranno essere assunti con contratto di fornitura di lavoro temporaneo specifiche figure che si occupino del tutoraggio, nonché dei processi di istruzione e formazione dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro o degli apprendisti.

Infine, una terza macro-area di intervento della contrattazione collettiva riguarda le esigenze connesse al processo produttivo e/o organizzativo. Spiegano bene questa terza direttrice di intervento i casi del settore della gomma-plastica ⁽⁷⁸⁾, in cui il ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo è consentito «per lavorazioni connesse ad esigenze indotte dall'attività di altri settori», nonché quello dell'industria delle piastrelle ⁽⁷⁹⁾, in cui invece si fa riferimento a «progetti temporanei di studio, ricerca, sviluppo prodotto».

Sempre nell'alveo delle norme di struttura, devono leggersi i limiti quantitativi relativi al numero di prestatori di lavoro temporaneo che possono essere occupati dall'impresa utilizzatrice, rispetto al numero complessivo di lavoratori a tempo indeterminato operanti nell'azienda. Un compito che viene affidato in via diretta agli attori sociali da parte del legislatore, dal momento in cui l'art. 1, comma 8, specifica che «i prestatori di lavoro temporaneo non possono superare la percentuale dei lavoratori, occupati dall'impresa utilizzatrice in forza di contratto a tempo indeterminato, stabilita dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa stessa, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi». Sotto questo aspetto, l'analisi dei CCNL considerati ha permesso di rilevare come, a seconda dei diversi sistemi di relazioni industriali presi a riferimento, gli stessi limiti variano in maniera significativa. La percentuale complessiva va da un minimo del 5% ⁽⁸⁰⁾ a un massimo del 30% ⁽⁸¹⁾, stabilendo la base di computo (il numero dei contratti a tempo indeterminato), nonché l'arco temporale di riferimento (mensile, trimestrale, semestrale e annuale, a seconda dei casi). In alternativa all'applicazione dei limiti percentuali, viene riconosciuta la possibilità di impiegare fino a 5 prestatori di lavoro temporaneo, purché il numero totale di questi lavoratori non sia superiore al numero totale dei contratti a tempo indeterminato attivi nell'impresa. Infine, occorre segnalare che in alcuni casi le percentuali quantitative vengono aumentate per le aziende operanti nei territori del mezzogiorno e viene inoltre lasciata la possibilità alla contrattazione aziendale di prevedere limiti differenti. Ne è un esempio il CCNL gas e acqua ⁽⁸²⁾, in cui viene esplicitato che «la percentuale dei lavoratori con contratto di lavoro temporaneo [...] non può complessivamente superare il 14% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda, da calcolarsi come media su base annua», prima di aggiungere che «a livello aziendale le parti potranno concordare ulteriori ipotesi di ricorso al lavoro temporaneo e/o percentuali più elevate [...], fino al massimo del 20% complessivo».

Quinto e ultimo aspetto sui quali intervengono le norme di struttura riguarda le ipotesi di divieto di fornitura di lavoro temporaneo, in linea con quanto indicato dall'art. 1, comma 4, della l. n. 196/1997. Più nello specifico, la legge stabilisce che i contratti collettivi nazionali sono tenuti a individuare

quelle «qualifiche di esiguo contenuto professionale» per le quali è vietato il ricorso a tale tipologia contrattuale. In questi termini, mentre alcuni CCNL menzionano le categorie e i livelli per i quali non è consentito il ricorso al lavoro temporaneo ⁽⁸³⁾, in altri vengono indicate esplicitamente le figure professionali per le quali il ricorso al lavoro temporaneo è vietato. Tale descrizione è riportata, ad esempio, nel settore edile ⁽⁸⁴⁾, in cui le parti precisano che il ricorso al lavoro temporaneo è vietato, oltre che nelle ipotesi individuate dalla legge, anche «con riguardo agli addetti a determinati lavori, quali quelli che espongono a sostanze chimiche o biologiche o a radiazioni ionizzanti, le costruzioni di pozzi a profondità superiori a m. 10, i lavori subacquei con respiratori, quelli in cassoni ad aria compressa e i lavori comportanti l'impiego di esplosivi». Infine, in un terzo ambito di casi si procede al contrario, specificando che l'attivazione di tali contratti può riguardare solo alcune categorie di lavoratori, individuati mediante il sistema di classificazione del personale. Un esempio di questo tipo è rappresentato dal CCNL turismo facente capo al sistema di Confesercenti ⁽⁸⁵⁾, nel cui rinnovo del 1999 nel quale viene dichiarato che lo svolgimento di lavoro temporaneo è consentito «per le qualifiche inquadrare ai livelli super e superiori della classificazione del personale» del CCNL in questione, nonché per alcune specifiche ulteriori qualifiche (quali ad esempio il bagnino e il guardiano notturno), inquadrare al sesto livello e menzionate espressamente dalle parti.

Norme di direzione

La seconda angolazione dalla quale si possono osservare le previsioni della contrattazione collettiva riguarda la modalità attraverso la quale gli stessi contratti coltivano i rinvii delle c.d. norme di direzione, ossia quelle disposizioni legali funzionali a predisporre clausole contrattuali che incidano sui contenuti del singolo contratto individuale di lavoro.

Un primo fronte da considerare con particolare attenzione riguarda le modalità attraverso le quali i CCNL, ai sensi dell'art. 3, comma 4, della l. n. 196/1997, stabiliscono i casi in cui è possibile prorogare la durata del contratto inizialmente stabilita, nonché la durata delle stesse proroghe. Aspetti distinti che vengono ben evidenziati, ad esempio, nel contratto

nazionale degli operai agricoli e florovivaisti ⁽⁸⁶⁾, in cui viene stabilito, da un lato, che il contratto di lavoro temporaneo può essere prorogato «in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'assenza», dall'altro che tale operazione di proroga può essere compiuta «una sola volta e per non più della durata inizialmente convenuta negli altri casi, qualora permangono le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoro temporaneo». Il mantenimento delle condizioni che hanno motivato il primo ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo rimane una costante in molti altri casi contrattuali, come dimostrano i casi del settore calzaturiero ⁽⁸⁷⁾ e del settore pelli, ombrelli e succedanei ⁽⁸⁸⁾, in cui si fa menzione dei casi in cui «perdurino la causale e le necessità aziendali che hanno motivato il ricorso a tale contratto».

La disciplina sulle proroghe, inoltre, può essere soggetta a importanti cambiamenti tra un rinnovo e l'altro (pur nell'arco temporale considerato) come dimostra il caso del CCNL gomma plastica, in cui nel rinnovo del 1998 ⁽⁸⁹⁾ viene stabilito, oltre al requisito procedurale da seguire ⁽⁹⁰⁾, anche il fatto che il periodo di assegnazione inizialmente fissato potrà essere prorogato «per una durata non superiore a quella inizialmente concordata», mentre nella successiva tornata del 2000 ⁽⁹¹⁾ viene previsto che la proroga sarà consentita «per un massimo di 4 volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi», in linea con i termini fissati in altri settori nel medesimo periodo ⁽⁹²⁾.

Una seconda area entro la quale si sviluppano le norme di direzione riguarda il trattamento economico dei prestatori di lavoro temporaneo. In questo caso, tuttavia, il rinvio legislativo viene operato con riferimento alla contrattazione di secondo livello, che è delegata direttamente a definire modalità e criteri delle erogazioni economiche correlate ai risultati aziendali. Ciò che si limitano a fare i CCNL, quindi, è il fatto di ribadire tale concetto, esplicitando che sarà la contrattazione di secondo livello a individuare le soluzioni per estendere la corresponsione dei premi di risultato ai prestatori di lavoro temporaneo ⁽⁹³⁾. A fronte di questo quadro complessivo di soluzioni che si limitano a ribadire l'indicazione espressa dal legislatore in merito alla contrattazione di produttività, si segnala, per la più ampia portata della disposizione, quanto stabilito dal CCNL istituti educativi Agidae 2002

(⁹⁴) in cui le parti specificano che «le lavoratrici e i lavoratori con contratti di fornitura di lavoro temporaneo hanno diritto a tutte le erogazioni derivanti dai livelli di contrattazione previsti dal presente CCNL».

Il terzo punto in merito al quale pare opportuno valutare le soluzioni della contrattazione collettiva in relazione alle norme di direzione si riferisce ai diritti sindacali dei prestatori di lavoro temporaneo, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 3. La disposizione normativa, infatti, delega alla contrattazione collettiva la fissazione delle modalità specifiche entro le quali va garantito il diritto di riunione dei prestatori di lavoro temporaneo della stessa impresa fornitrice, che operano presso diverse imprese utilizzatrici. Sotto questo profilo, sono pochi i CCNL che intervengono sul punto, indicando principalmente che i prestatori di lavoro temporaneo godono degli stessi diritti sindacali riconosciuti agli altri lavoratori (⁹⁵). Nel caso del CCNL gas e acqua del 2002, tuttavia, tale previsione generale viene affiancata da un'ulteriore specificazione, ovvero che tali lavoratori «possono partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'azienda utilizzatrice». Nel caso del CCNL mobilità TPL (⁹⁶) viene invece precisato che i prestatori di lavoro temporaneo, per tutta la durata del loro contratto, potranno «esercitare presso l'impresa utilizzatrice i diritti di libertà e di attività sindacale» nonché «partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa medesima».

3. Oltre la legge Treu: un esempio di analisi longitudinale della contrattazione collettiva

Nel presente paragrafo è stata condotta una analisi longitudinale di 10 CCNL applicati nei macro-settori dell'industria e dei servizi, riferiti ai settori in cui i rapporti di lavoro in somministrazione erano più diffusi nel 2020 secondo una rilevazione di Assolavoro (⁹⁷). Sono stati scelti, sulla base del database del Cnel, testi contrattuali che coprissero un arco temporale che va dal 1997 (anno di entrata in vigore della legge Treu) al 2022, al fine di seguire l'evoluzione della disciplina contrattual-collettiva in parallelo con quella legislativa. In seguito alla legge Treu, i principali interventi riformatori sulla materia sono stati rappresentati dalla legge Biagi (d.lgs. n. 276/2003) (⁹⁸) e dal *Jobs Act*, con il d.lgs. n. 81/2015 (⁹⁹).

Anche in questo caso, nel quadro delle diverse sintesi, la distinzione tra norme di struttura e norme di direzione appare come un metodo utile a comprendere come sia intervenuta nel concreto la contrattazione collettiva per coltivare gli spazi, di natura e portata diversa, lasciati aperti per l'autonomia collettiva dalle principali riforme della materia. Provando a seguire, in ottica evolutiva, gli specifici temi già trattati nella parte precedente, sul piano delle norme di struttura si analizzerà quindi lo sviluppo delle casistiche nell'ambito delle quali la contrattazione collettiva apre, prima del 2003, alla possibilità di stipulare i «contratti di fornitura di lavoro temporaneo», per poi andare a regolamentare i «contratti di somministrazione a tempo determinato» negli anni successivi, nonché i casi di divieto, riservando minor spazio alle norme di direzione poiché, anche in assenza di corposi interventi legislativi in merito ai trattamenti economici e normativi, non si sono registrati particolari traiettorie evolutive sul punto.

Del resto, il quadro dei rinvii di legge alla contrattazione collettiva è rimasto quasi del tutto invariato dal 1997 ad oggi, sia con la legge Biagi ⁽¹⁰⁰⁾ che con il *Jobs Act* ⁽¹⁰¹⁾. Alle parti sociali, infatti, è stata sempre riconosciuta la possibilità di individuare i casi in cui era ammissibile far ricorso alla somministrazione e di determinare i limiti quantitativi dell'utilizzo dell'istituto, definendo il numero massimo di lavoratori in somministrazione di cui ciascuna azienda poteva avvalersi ⁽¹⁰²⁾. Tuttalpiù, nel tempo, a venir meno è stata l'espressa previsione legislativa a che le parti sociali individuassero esplicitamente le mansioni dal contenuto professionale esiguo che dovevano essere escluse dal mercato del lavoro tramite agenzia, per quanto comunque non scomparve l'invito del legislatore nazionale, almeno quello del 2003, a specializzare la somministrazione di lavoro verso le professionalità più elevate (servizi di consulenza, sviluppo di software, gestione del personale, ecc.) ⁽¹⁰³⁾.

1) CCNL industria chimica – Cod. B011

Nel primo rinnovo nazionale che disciplina la materia, siglato il 4 giugno 1998, venivano stabilite innanzitutto le ipotesi entro le quali era possibile ricorrere al contratto di fornitura di lavoro temporaneo: oltre che nei casi di possibile ricorso al contratto a termine elencati in maniera dettagliata nello

stesso CCNL, si poteva stipulare un contratto di fornitura di lavoro temporaneo anche per coprire posizioni di lavoro stabilizzate ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro di personale a tempo indeterminato. Il contratto esplicitava poi l'esclusione da tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa di alcune specifiche categorie (F e E p.o.4) del sistema classificatorio previsto all'art. 4 del CCNL.

Nell'ambito del rinnovo successivo, sottoscritto il 12 febbraio 2002 – quindi in un periodo ancora precedente all'entrata in vigore della legge Biagi – tali causali vengono mantenute, mentre nel rinnovo del 10 maggio 2006 viene individuato un riferimento generico, che riprende i termini utilizzati dall'art. 20, comma 4 dello stesso d.lgs. n. 276/2003, per giustificare la stipulazione dei «contratti di somministrazione a tempo determinato»: questi, infatti, potevano essere stipulati a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa.

Con riferimento ai limiti quantitativi per il ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo, nel rinnovo del 1998 veniva stabilito che la percentuale dei lavoratori con contratti a termine e dei lavoratori in missione nell'ambito di contratti di fornitura di lavoro temporaneo non potesse superare, complessivamente, il 25% dei lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa utilizzatrice (come media annua). Nei casi in cui tale rapporto percentuale fosse stato inferiore a 15, restava comunque ferma la possibilità di avere in missione fino a 15 lavoratori, a patto che non si superasse il totale dei lavoratori a tempo indeterminato.

Già con il rinnovo del 2002, le percentuali e i valori-soglia vengono modificati in maniera significativa, dato che, in primo luogo, nell'individuazione dei limiti le parti si riferiscono esclusivamente a prestatori di lavoro temporaneo, stabilendo che questi non potessero complessivamente superare il 12% dei contratti di lavoro a tempo indeterminato. Inoltre, nei casi in cui tale rapporto percentuale fosse stato inferiore a 10, restava ferma la possibilità di avere fino a 10 prestatori di lavoro temporaneo, a patto che non si superasse il totale dei lavoratori a tempo indeterminato.

L'ultimo intervento significativo sulla materia è stato apportato con il rinnovo del 2006, che oggi rappresenta la struttura normativa di riferimento in questo ambito. Sul piano delle causali si menziona in via generica le ragioni indicate dal d.lgs. n. 276/2003, mentre nell'indicare i limiti quantitativi, le parti fanno riferimento a ipotesi tassative, che riguardano l'esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva, operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti, nonché la copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa. In tutti questi casi, i contratti di somministrazione a tempo determinato nell'ambito dell'impresa non possono superare il 18% in media annua dei lavoratori occupati nella stessa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Per le imprese operanti nei territori del Mezzogiorno sono invece previsti limiti meno stringenti, dato che la percentuale è aumentata al 30% in media annua. Rimane fermo, poi, il regime in vigore nel caso in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10: in tal caso, le imprese possono impiegare fino a 10 lavoratori somministrati. I limiti in questione possono essere modificati a livello aziendale.

Nei rinnovi successivi, la disciplina generale rimane la medesima, senza particolari cambiamenti sui diversi punti essenziali analizzati.

2) CCNL industria metalmeccanica – Cod. C011

Con il rinnovo nazionale dell'8 giugno 1999 le parti intervennero per sostituire e integrare la disciplina precedentemente apportata dall'accordo interconfederale del 1998. In primo luogo, veniva precisato che i contratti di fornitura di lavoro temporaneo potevano essere conclusi, oltre che nei casi previsti dalla legge, anche per l'aumento delle attività in tre diverse fattispecie. Era infatti possibile sottoscrivere tali contratti per far fronte a «punte di più intensa attività legate a commesse o lancio di nuovi prodotti o indotte per attività di altri settori», nonché «per l'esecuzione di un'opera/servizio/appalto definiti o predeterminati nel tempo, per i quali non è sufficiente ricorrere ai normali assetti produttivi aziendali» e infine «per l'esecuzione di commesse per le quali sono necessarie professionalità e specializzazioni diverse da quelle presenti in azienda o che presentino

carattere eccezionale o che non siano facilmente reperibili sul mercato del lavoro locale».

Il limite quantitativo si attestava su una media dell'8% calcolata su 4 mesi, ovvero su 5 mesi in determinati territori. In alternativa veniva consentita il ricorso fino a 5 prestatori di lavoro temporaneo, a patto che non venisse superato il totale dei contratti di lavoratori a tempo indeterminato in essere presso l'utilizzatore.

Tale disciplina è stata poi ripresa negli stessi termini nel successivo rinnovo sottoscritto il 7 maggio 2003, mentre il rinnovo del 20 gennaio 2008 – il primo intervenuto dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003 – ha riscritto i punti essenziali della materia, anche sul piano del rapporto tra legge e contrattazione, operando un rinvio pressoché completo alla disciplina legale della materia e lasciando ben poco spazio di intervento all'autonomia collettiva. Sul tema della somministrazione di lavoro a tempo determinato, occorre infatti fare riferimento a quanto previsto dalla legge, fatta salva la specifica questione della stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro, su cui il CCNL pone alcuni punti fermi. Allo stesso tempo, tuttavia, il CCNL del 2008 faceva esplicito riferimento alla possibilità per gli accordi aziendali di intervenire sulla materia.

Nel rinnovo del 2012, le parti tornano invece ad una corposa regolamentazione per via contrattual-collettiva, dedicando una specifica sezione al lavoro in somministrazione, con l'aggiunta di alcune ipotesi, legate a precisi limiti quantitativi, entro le quali le aziende potevano adottare tale tipologia contrattuale, ad integrazione di quanto già previsto dalla legge e dalla contrattazione aziendale. Si tratta dell'ulteriore spazio che la legge apre all'autonomia collettiva attraverso il nuovo comma *5-quater*, inserito all'art. 20 del d.lgs. n. 276/2003 in seguito all'intervento del d.lgs. n. 24/2012 ⁽¹⁰⁴⁾. In linea con questo nuovo rinvio legislativo, le parti stabilirono innanzitutto che la somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazioni, poteva essere ammessa per un numero di lavoratori (anche successivamente prorogabili), per ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre), non superiore a quello corrispondente ai lavoratori somministrati assunti dall'utilizzatore con contratto a tempo indeterminato nei tre anni precedenti. Inoltre, la stipulazione di tali contratti viene comunque consentita, senza

causali, fino a tre lavoratori in ciascun anno qualora l'azienda occupi lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in numero almeno pari al doppio dei lavoratori in somministrazione. Infine, una specifica possibilità di ricorso alla somministrazione era legata all'invio in missione di soggetti che potessero accedere al collocamento obbligatorio o con una invalidità certificata di almeno il 20% oppure a soggetti condannati e ammessi al regime di semilibertà o in via di dimissione o dimessi dagli istituti di pena.

Con il rinnovo del 2016, che fa seguito all'abrogazione dell'art. 20 del d.lgs. n. 276/2003 e all'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015, l'articolata disciplina contrattuale introdotta dal rinnovo del 2012 non risulta più presente e il CCNL, nella parte dedicata alla somministrazione, compie un semplice riferimento alle condizioni economiche e normative da garantire ai lavoratori, in linea con quanto previsto dal d.lgs. n. 81/2015. Su questa struttura complessiva, il rinnovo del 2021 non apporta novità.

3) CCNL industrie alimentari – Cod. E012

Nel rinnovo nazionale siglato il 5 giugno 1999, che sostituisce, secondo quanto precisato dalle parti, le intese raggiunte con l'accordo interconfederale tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del 16 aprile 1998, nell'ambito della parte dedicata alla fornitura di lavoro temporaneo venivano innanzitutto esplicitati i casi aggiuntivi, rispetto a quelli indicati dalla legge, in cui tale contratto poteva essere concluso.

In tal senso, le parti precisavano 5 diverse situazioni nell'ambito delle quali si potevano stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo. In primo luogo, rilevavano le esigenze produttive temporanee per le quali era già consentito il ricorso al contratto a termine, secondo quanto previsto dalla legge o dai contratti collettivi. Era poi possibile stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo, nonché per la temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente. Infine, rilevavano altresì le

ipotesi dell'aumento temporaneo delle attività derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori e dell'esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedessero l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

Con riferimento ai limiti quantitativi, i prestatori di lavoro temporaneo non potevano superare in media trimestrale il 10% dei lavoratori a tempo indeterminato presenti nell'impresa utilizzatrice, pur restando ferma la possibilità di impiegare fino a 10 prestatori di lavoro temporaneo.

Per quanto riguarda i divieti espliciti stabiliti a livello contrattuale, il CCNL faceva riferimento a quelle qualifiche di esiguo contenuto professionale non riassumibili nella nozione di "professionalità intermedie", in linea con quanto stabilito nello stesso contratto in materia di contratti di formazione e lavoro.

La successiva intesa del 14 luglio 2003 non conteneva modifiche della disciplina contrattual-collettiva della materia, mentre per quanto riguarda le tornate contrattuali immediatamente successive (2007, 2009, 2012), nel periodo di applicazione della legge Biagi, è possibile rinvenire, sulla base del materiale presente nel sito del Cnel, solamente la modifica terminologica della disposizione sul tema (art. 21), che parla di contratto di somministrazione a tempo determinato (non sono infatti esplicitate nei testi presenti le disposizioni sulla materia).

Il testo definitivo del rinnovo del 2016 consente invece di ricostruire quella che rimane l'attuale disciplina della materia, non modificata dal rinnovo del 2020, e particolarmente scarna. Per individuare i casi in cui è consentita la somministrazione di lavoro a tempo determinato, viene operato infatti a livello contrattuale un semplice rinvio alle circostanze e alle modalità fissate dalle leggi vigenti.

4) CCNL industrie della gomma, plastica e pneumatici – Cod. B371

Nel primo accordo di rinnovo post legge Treu, sottoscritto il 9 aprile 1998, venivano precisate innanzitutto le ipotesi aggiuntive di ricordo alla fornitura di lavoro temporaneo oltre a quelle già previste dalla legge.

Si trattava, nello specifico, dei casi di sostituzione di lavoratori in aspettativa, o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate (lett. a), delle lavorazioni connesse ad esigenze indotte dall'attività di altri settori (lett. b), dell'esecuzione di un'opera o di un servizio definito o predeterminato nel tempo non avente carattere straordinario o occasionale (lett. c), di punte di intensa attività derivanti da commesse, da maggiori richieste di mercato e da ordinativi eccezionali, non prevedibili e cui non sia possibile sopperire con il normale organico (lett. d), nonché di esigenze di sostituzione di lavoratori in permesso o assenti durante il periodo feriale (lett. e). La fornitura di manodopera veniva invece vietata per l'impiego di lavoratori le cui mansioni erano quelle classificate al livello I dell'art. 4 del CCNL, nonché al livello H dell'area manutenzione e qualità. Per quanto riguardava invece i limiti quantitativi, i prestatori di lavoro temporaneo non potevano superare il 15% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato dall'utilizzatore, con un minimo di 6 prestatori di lavoro temporaneo, a condizione che non risultasse superato il totale dei lavoratori a tempo indeterminato.

Con il rinnovo del 2000 le parti hanno poi ampliato quanto precedentemente previsto nel contratto del 1998 sul ruolo della contrattazione collettiva nella definizione degli spazi di intervento dei contratti di lavoro temporanei. Venivano infatti previste, per via contrattual-collettiva, nuove fattispecie nell'ambito delle quali potevano essere stipulati tali contratti, quali la sostituzione di lavoratori temporaneamente a tempo parziale, le lavorazioni connesse a vincolanti termini di consegna, nonché la copertura di posizioni di lavoro stabilizzate, ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato delle risorse necessarie.

In merito ai limiti quantitativi, il rinnovo del 2000 alzava la precedente soglia stabilita a livello contrattuale, con una disciplina alquanto articolata. Secondo le nuove regole, in primo luogo il numero dei prestatori di lavoro temporaneo potevano nel complesso non poteva eccedere il 15% del

numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato, con un minimo di 6 prestatori, purché tale numero non risultasse superiore al totale dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'impresa utilizzatrice. Tale percentuale veniva elevata al 20% nel caso di punte di intensa attività derivanti da commesse, da maggiori richieste di mercato e da ordinativi eccezionali cui non fosse possibile sopperire con il normale organico. Inoltre, nel caso in cui la percentuale complessiva di lavoratori a termine e prestatori di lavoro temporaneo non fosse superiore al 35% dei lavoratori con contratti di lavoro a tempo indeterminato, le percentuali in questione potevano essere aumentate rispettivamente al 25% e al 20%.

Il successivo rinnovo del 2 giugno 2004 è stato stipulato in una fase "transitoria" della regolamentazione generale della somministrazione di lavoro, vista l'attesa, in tale periodo, dei provvedimenti attuativi della disciplina di cui al d.lgs. n. 276/2003. Alla luce di ciò, le parti precisavano la permanenza in vigore delle disposizioni del contratto nazionale sottoscritto il 15 aprile 2000, prima dell'applicazione degli stessi e in ogni caso fino al termine dei 60 giorni previsti dall'art. 15, comma 2 del d.m. 23 dicembre 2003.

Dato che, sulla base del materiale presente sul sito del Cnel, le eventuali previsioni sulla materia dei rinnovi del 2008 e del 2010 non sono disponibili, è necessario analizzare, a questo punto, la disciplina del 2014, in cui si fa menzione della somministrazione di lavoro a tempo determinato ai sensi delle novità apportate dal d.lgs. n. 276/2003.

Per quanto riguarda le ipotesi nell'ambito delle quali possono essere stipulati tali contratti, le parti precisavano le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo menzionate in via generale dalla legge Biagi a tal fine. Le definizioni di dettaglio riprendevano, con alcune modifiche e integrazioni (quali ad esempio l'aggiunta dei progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo dei prodotti), le fattispecie che nel testo del rinnovo contrattuale del 2000 giustificavano già il ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo.

In merito ai limiti quantitativi di assunzione, veniva stabilita una soglia massima del 25% complessivamente di lavoratori a tempo determinato e lavoratori somministrati, calcolata in media annua e in riferimento ai

lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati dall'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Restava ferma la possibilità per le imprese di avere nel complesso fino a 8 lavoratori a tempo determinato e/o di somministrati a tempo determinato.

Ad oggi, l'ultimo rinnovo nazionale risalente al 16 settembre 2020, oltre a fare riferimento a un quadro normativo differente (il d.lgs. n. 81/2015), eleva la soglia percentuale complessiva che le aziende non possono superare per la stipulazione di contratti a tempo determinato e per somministrazione a tempo determinato. Il nuovo limite si attesta al 32%, da calcolarsi come media annua e riferita ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

5) CCNL elettrico – Cod. K051

Il primo testo del CCNL del settore elettrico presente sul sito dell'archivio del Cnel, in ordine di tempo, è quello siglato il 24 giugno 2001, il quale fissava, all'art. 17, la disciplina generale per l'utilizzo delle prestazioni di lavoro temporaneo. Anche in questo caso, venivano elencate, in primo luogo, le numerose fattispecie aggiuntive, rispetto a quanto già indicato dalla legge, con riferimento alle quali le imprese potevano fare ricorso al lavoro temporaneo. Rilevavano in tal senso le punte di più intensa attività (lett. a); l'assunzione di personale per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto acquisiti dall'azienda, definiti o predeterminati nel tempo (lett. b); le esigenze di carattere transitorio di figure professionali nuove o non facili da reperire sul mercato del lavoro (lett. c); l'assunzione di nuovi servizi e funzioni e per l'avvio di nuove tecnologie anche relative ad attività di carattere amministrativo (lett. d). A queste prime ipotesi si aggiungevano inoltre la temporanea ed eccezionale utilizzazione di qualifiche previste in organico e temporaneamente scoperte, con riguardo al periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente (lett. e), l'inserimento sperimentale di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale o per coprire posizioni di lavoro non stabilizzate per un periodo complessivamente non superiore a 6 mesi (lett. f), il bisogno di far fronte alle esigenze organizzative del servizio, nei casi di trasformazione temporanea, per un periodo non superiore a 12 mesi, del

rapporto di lavoro di uno o più dipendenti aziendali da tempo pieno a tempo parziale (lett. *g*), nonché la sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate (lett. *h*).

Per quanto riguardava i limiti quantitativi, la percentuale dei lavoratori con contratto di lavoro temporaneo impiegata per tali fattispecie non poteva complessivamente superare il 10% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente nell'impresa, da calcolarsi come media su base annua. In due casi risultava inoltre possibile aumentare tale soglia: in primo luogo, per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno, per i quali era fissato un limite del 13%. Inoltre, a fronte di specifiche esigenze e di programmi aggiuntivi tendenti ad incrementare o consolidare le attività aziendali e a condizione che venisse stipulato un accordo con le competenti organizzazioni sindacali o le RSU, il limite massimo poteva essere elevato del 5% in media annua. In ogni caso rimaneva consentito il ricorso fino a 5 prestatori di lavoro temporaneo.

Il successivo intervento per via contrattual-collettiva sulla materia veniva implementato con il rinnovo del 18 luglio 2006, il quale ha modificato il già citato art. 17, in materia di somministrazione di lavoro a tempo determinato. Le parti facevano riferimento alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui faceva già menzione in via generale la legge Biagi, mentre riguardo i limiti quantitativi, il CCNL specificava che, con riferimento alle specifiche ipotesi contrattuali previste per la stipulazione del contratto di lavoro a termine, la percentuale di lavoratori somministrati a tempo determinato non poteva complessivamente superare il 9% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente nell'impresa, da calcolarsi come media su base annua, con due specifiche aggiunte. Da un lato, tale percentuale poteva essere elevata al 12% per le aziende operanti del mezzogiorno. Dall'altro lato, attraverso uno specifico accordo aziendale con le organizzazioni sindacali competenti o con le RSU, era possibile incrementare tali percentuali nel limite massimo aggiuntivo del 4% in media annua, a fronte di programmi aggiuntivi tendenti ad incrementare o consolidare le attività aziendali. Nei casi in cui il rapporto percentuale desse luogo a un numero inferiore a 5 unità, restava ferma la

possibilità dell'azienda utilizzatrice di avvalersi fino al numero di 5 lavoratori somministrati.

Nel rinnovo del 18 febbraio 2013 veniva aggiunta una nuova possibilità di intervento a livello aziendale, vista la facoltà riconosciuta alle parti di stabilire ulteriori ipotesi di ricorso alla somministrazione a tempo determinato, per le quali non è richiesto il requisito delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Infine, un ultimo passaggio importante in merito ai limiti quantitativi viene segnato dal rinnovo del 9 ottobre 2019. In tale contesto, le parti stabiliscono che i limiti quantitativi devono calcolarsi con riferimento sia a lavoratori a tempo determinato sia a lavoratori in somministrazione a tempo determinato, che non potranno eccedere complessivamente il 25% dei lavoratori in forza presso l'utilizzatore, fermo restando che sono escluse da tali limiti le somministrazioni per la sostituzione di altro lavoratore in servizio. Resta comunque intesa la facoltà per l'azienda di avvalersi fino ad un numero di 5 lavoratori temporanei qualora il rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, così come la possibilità per le parti di concordare, tramite accordo sindacale, percentuali più elevate rispetto a quanto indicato dal CCNL.

6) CCNL lavoratori dipendenti delle imprese edili e affini – Cod. F011

Il CCNL del settore edile che regola per la prima volta le prestazioni di lavoro temporaneo viene sottoscritto il 29 gennaio 2000. Come si è già anticipato ⁽¹⁰⁵⁾, infatti, a differenza di quanto accaduto in altri macro-settori e nonostante lo specifico invito del legislatore alle parti sociali a introdurre discipline sperimentali nelle realtà dell'agricoltura e dell'edilizia ⁽¹⁰⁶⁾, in questo secondo ambito non è stato previamente stipulato un accordo interconfederale che ponesse le linee guida della disciplina contrattuale-collettiva e si è dovuta attendere la prima tornata di rinnovi contrattuali nazionali. Entrando nel merito della disciplina del 2000, le parti facevano innanzitutto menzione delle ulteriori ipotesi di ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo, rispetto a quanto già previsto dalla legge. Rilevavano in tal senso innanzitutto le punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori e l'esecuzione di un'opera e di

lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non potessero essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale. Si poteva inoltre ricorrere a tale tipologia contrattuale in caso di impiego di professionalità diverse o che rivestissero carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa, nonché di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale. Infine, le parti facevano riferimento alla facoltà di sostituire lavoratori assenti, a fronte di alcune situazioni quali periodi di ferie non programmati, aspettativa, congedo, partecipazione a corsi di formazione o temporanea inidoneità a svolgere le mansioni assegnate.

Nell'ambito del medesimo rinnovo, le parti individuavano altresì le diverse categorie di lavoratori per i quali è vietato il ricorso al lavoro temporaneo. Si tratta nello specifico degli addetti alle seguenti sei attività, elencate nel CCNL: lavori che espongono a sostanze chimiche o biologiche che comportano un'esigenza legale di sorveglianza sanitaria; lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti; costruzioni di pozzi a profondità superiori a 10 metri; lavori subacquei con respiratori; lavori in cassoni ad aria compressa; lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

Sul piano dei limiti quantitativi, complessivamente il numero di lavoratori a termine e di prestatori di lavoro temporaneo non poteva superare, mediamente nell'anno, il 20% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa, fermo restando la possibilità di utilizzare almeno 7 lavoratori temporanei, comunque non eccedenti la misura di 1/3 del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

Oltre a questi aspetti, a latere della disposizione principale, viene compiuta una precisazione relativamente alla categoria degli operai: per questi ultimi, la disciplina risultava di carattere sperimentale ed entro il 31 dicembre 2001 sarebbe stata effettuata a livello nazionale una prima verifica riguardo l'attuazione di tale previsione.

Con l'entrata in vigore della legge Biagi, il rinnovo del CCNL del 2004 apportava alcune modifiche della disciplina generale. Per gli operai, rispetto alle precedenti ipotesi viene aggiunta quella relativa a «punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti», mentre con riferimento agli impiegati risulta possibile fare ricorso alla

somministrazione «a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo», in linea con quanto già indicato in via generale dalla legge. I nuovi limiti quantitativi vengono invece alzati, dato che si fa riferimento a una quota cumulativa, che ricomprende anche i contratti a tempo determinato, corrispondente al 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

La disciplina del 2004 non sarà toccata nei suoi punti essenziali dai rinnovi successivi, nonostante il cambio di cornice normativa portato avanti negli anni.

7) CCNL cartai cartotecnici (industria) – Cod. G022

Il CCNL cartai cartotecnici stipulato il 27 gennaio 1998 faceva riferimento al “contratto di fornitura di lavoro temporaneo” stabilendo innanzitutto le ipotesi ulteriori di ricorso a tale tipologia contrattuale. Nello specifico, si rinviava all'esecuzione di un'opera o di un servizio definito o predeterminato nel tempo e ai casi di aumento temporaneo delle attività. Quanto ai divieti, non veniva consentito il ricorso al lavoro temporaneo per le qualifiche di esiguo contenuto professionale di cui al gruppo E, al 20° e 30° profilo del livello D/2 e quelle di cui al 90°, 110° e 120° profilo del livello D/1. Con riferimento ai limiti quantitativi, la parti stabilirono la possibilità stipulare i contratti di fornitura di lavoro temporaneo fino ad un limite del 10% dei dipendenti a tempo indeterminato dell'unità produttiva.

Nella successiva ipotesi di accordo del 13 luglio 2001 venivano riprese le precedenti ipotesi di ricorso al lavoro temporaneo, modificando il range dei destinatari dei divieti, dato che si faceva riferimento solamente alle qualifiche di esiguo contenuto professionale di cui al gruppo E. In merito ai limiti quantitativi, le parti alzavano la soglia al 15% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato nell'azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.

Passando al rinnovo del 25 gennaio 2006, in cui si faceva riferimento al “contratto di somministrazione a tempo determinato”, le parti stabilirono nuovi limiti quantitativi legati a determinate ipotesi di ricorso. Potevano infatti essere stipulati, nella misura massima del 16% in media annua dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato in forza al 31

dicembre dell'anno precedente, i contratti di somministrazione a tempo determinato conclusi per le seguenti ipotesi specifiche: 1) per l'esecuzione di un'opera o di un servizio di carattere straordinario od occasionale; 2) per operazioni di manutenzione straordinaria degli impianti; 3) per copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione di impresa; 4) per sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative; 5) per copertura di necessità straordinarie connesse all'introduzione di innovazioni tecnologiche.

Veniva inoltre affiancata a tale disciplina generale la facoltà per le aziende di stipulare, in sede aziendale e nell'ambito di situazioni particolari, specifiche intese con le RSU o le organizzazioni sindacali territoriali, specifici accordi che possono estendere la soglia massima di ricorso ai contratti di somministrazione a tempo determinato al 20%.

Nel successivo rinnovo del 2016, con un differente quadro normativo di riferimento (d.lgs. n. 81/2015), le parti estendono, in via generale il limite quantitativo al 20% (stessa percentuale indicata dal legislatore) e precisano poi, sempre in linea con quanto previsto dal d.lgs. n. 81/2015 ⁽¹⁰⁷⁾, che è esente da tale limite la somministrazione di determinate categorie di lavoratori, quali i soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, nonché di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati", ai sensi della normativa europea.

8) CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie del settore tessile-abbigliamento-moda, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole, pennelli, occhiali, giocattoli – Cod. D018

A differenza di quanto emerso finora, nel settore PMI moda il contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto il 19 maggio 2000, rinvia al "lavoro interinale". Tramite un'apposita disposizione, le parti indicavano, in primo luogo, tre casi ulteriori rispetto a quelli previsti dalla legge nell'ambito dei quali potevano essere sottoscritti contratti di fornitura di lavoro temporaneo: 1) punte di più intensa attività connesse a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte

dall'attività di altri settori; 2) i casi in cui l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non potevano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali; 3) l'esecuzione di particolari commesse che per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedevano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale. Sul piano dei limiti quantitativi, non poteva essere superata per ciascun trimestre la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In alternativa, veniva comunque consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo, purché non risultasse superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. Non venivano invece introdotti, contrariamente a quanto avviene in altri settori, specifici divieti, dato che viene semplicemente fatto rinvio alla legge in merito alle qualifiche per le quali è ammesso il ricorso al lavoro temporaneo.

La disposizione è completata dall'impegno delle parti ad effettuare una verifica dell'accordo entro la scadenza del CCNL e in ogni caso in relazione all'emanazione di eventuali provvedimenti attuativi della l. n. 196/1997, al fine di armonizzarne eventualmente le disposizioni.

Nel successivo rinnovo, datato 4 maggio 2004, la disciplina dello stesso art. 26-bis viene riscritta, e si fa riferimento al "contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato", che può essere concluso a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'impresa utilizzatrice. Non cambia il limite quantitativo dell'8% ma viene aggiunta la possibilità di aumentare tale soglia in funzione di specifiche esigenze aziendali attraverso uno specifico accordo stipulato con le RSU e/o le organizzazioni sindacali territoriali,

Il CCNL del 2008 non contiene novità, così come il successivo rinnovo del 2013. Un corposo intervento dell'autonomia collettiva sopraggiunge invece con il rinnovo del 2016, in cui è contenuta una modifica dei limiti quantitativi per il ricorso alla somministrazione a tempo determinato. Nel nuovo testo si fa riferimento a una soglia del 25% rispetto al numero dei lavoratori in forza

al momento dell'assunzione, che non può essere superata, nel complesso, dai contratti a tempo determinato e dai contratti di somministrazione a termine, fermo restando che sono escluse da tale percentuale le assunzioni intervenute per le causali previste dalla legislazione vigente. È inoltre prevista la possibilità per la contrattazione aziendale di elevare tale percentuale per tutte le ipotesi elencate dalla stessa normativa. Viene poi specificato che i lavoratori assunti a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione con effetto sostitutivo o assunti ai sensi della l. n. 68/1999, sono esclusi dai limiti quantitativi indicati dal contratto. Nel caso in cui l'applicazione del 25% dia un risultato inferiore a 5, le aziende possono utilizzare un massimo di 5 assunzioni tra contratti a termine e contratti di somministrazione, complessivamente intesi.

Ancora oggi la disciplina di riferimento è quella delineata dal CCNL del 2016, anche se il CCNL rinnovato nel 2020 ha elevato del 5% la soglia complessiva massima dei contratti a tempo determinato e dei contratti di somministrazione a termine.

9) CCNL terziario, distribuzione e servizi – Cod. H011

Il primo CCNL sottoscritto dopo l'entrata in vigore della legge Treu, risalente al 20 settembre 1999, ha modificato sotto l'aspetto delle causali il protocollo di intesa settoriale del 27 maggio 1998, stabilendo che le imprese potevano ricorrere ai contratti di "fornitura di lavoro temporaneo" nelle seguenti ipotesi: 1) adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio; 2) esigenze di lavoro temporaneo per l'organizzazione di fiere, mostre, mercati nonché per le attività connesse; 3) punte di più intensa attività temporanea dovuta a flussi straordinari di clientela o commesse di lavoro a cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi aziendali; 4) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti; 5) assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici; 6) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del d.lgs. n. 626/1994.

Alla luce del mutato quadro normativo, il rinnovo del 2 luglio 2004 interviene in maniera corposa sulla disciplina, fissando dei punti essenziali che restano i medesimi anche allo stato attuale, dato che non sono stati toccati dai rispettivi rinnovi. Nel CCNL del 2004 le parti precisano che, ferme restando le ragioni di instaurazione previste dalla normativa vigente, risulta possibile stipulare contratti di somministrazione a tempo determinato entro un limite annuo del 15% dell'organico a tempo indeterminato in forza nella singola unità produttiva, fatta eccezione per i contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. Relativamente alle unità produttive con una soglia fino a 15 dipendenti, veniva consentita la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per due lavoratori, mentre con riferimento a quelle con una soglia tra 16 e 30 dipendenti si faceva riferimento ad un limite massimo di 5 lavoratori. Complessivamente, le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non possono superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, sempre con le eccezioni vigenti per i contratti di somministrazione.

10) CCNL turismo – Cod. H052

La prima regolamentazione a livello contrattuale del "lavoro interinale" nel settore del turismo risale al CCNL del 22 gennaio 1999, che prevedeva una disciplina particolarmente dettagliata, a confronto con la maggior parte degli altri contratti stipulati nei diversi settori. Nel capo VI, dedicato a *Lavoro temporaneo e contratti a tempo determinato*, le parti individuavano i casi di ammissibilità del "contratto di fornitura di lavoro temporaneo". Oltre a quanto già previsto dalla legge, tali contratti potevano essere stipulati per far fronte alle seguenti ipotesi: a) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela; cui non fosse possibile far fronte con il normale organico; b) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico; c) sostituzione di lavoratori assenti, anche per ferie, o per aspettative; d) servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico; e) sostituzioni in caso di

risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, per un periodo massimo di due mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione.

Ad integrazione di queste prime ipotesi, le parti menzionavano poi espressamente la possibilità per la contrattazione integrativa di definire ulteriori casi e maggiori durate rispetto a quanto già previsto dalla contrattazione nazionale.

Scorrendo ulteriormente la disciplina, si nota inoltre come il CCNL turismo, rispetto agli altri analizzati finora, si caratterizzava per un aspetto particolare: invece che introdurre divieti mirati, il contratto collettivo identifica quelle che sono le qualifiche per le quali veniva consentito lo svolgimento di lavoro temporaneo. Si tratta concretamente delle qualifiche inquadrare ai livelli 6 e 6 super della classificazione del personale prevista dallo stesso CCNL, nonché per alcune specifiche qualifiche del sesto livello, indicate dalle parti.

Con riferimento ai limiti quantitativi, il numero dei lavoratori impiegati a tempo determinato e con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo nei casi precisati dal contratto (fatta eccezione per le ipotesi di sostituzione dei lavoratori assenti) non poteva superare, in ciascuna unità produttiva, alcune specifiche soglie quantitative che vanno dalle 4 unità nei casi di imprese da 0 a 4 dipendenti a 10 unità, nei casi di imprese dai 36 a 50 dipendenti. Qualora le unità produttive superassero i 50 dipendenti, la percentuale di lavoratori assunti con contratto a termine e con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo non poteva superare complessivamente il 22% dei lavoratori a tempo indeterminato (da intendersi come numero dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro) di cui non più di 17% per ciascuna fattispecie. La contrattazione integrativa poteva comunque stabilire percentuali maggiori.

Quella del 1999, in ogni caso, come da dichiarazione a verbale delle parti, rappresentava una disciplina a carattere sperimentale, i cui effetti dovevano essere oggetto di indagine in sede di rinnovo.

Quest'ultimo sopraggiunge (con la parentesi del protocollo *ad hoc* sulla materia per i dipendenti delle sale bingo del 21 novembre 2001) con l'intesa del 19 luglio 2003. Questa si caratterizzava innanzitutto per il ruolo di

primaria importanza assegnato alla contrattazione di secondo livello, dato che, in fase di definizione delle ipotesi entro le quali veniva consentito il ricorso al “contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo”, veniva stabilito che la contrattazione aziendale e territoriale potesse determinare ipotesi aggiuntive oltre a quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione nazionale. Una variazione rispetto all’impianto contrattuale precedente si registrava anche rispetto alle modalità di definizione del limite quantitativo di ricorso agli stessi contratti. Da questo punto di vista, non si fa più riferimento alle differenti dimensioni aziendali, ma si stabilisce, in via generale, che in ciascuna unità produttiva il numero dei lavoratori impiegati con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo (fatta eccezione sempre per le ipotesi di sostituzione dei lavoratori assenti) sia contenuto entro l’8% dei lavoratori dipendenti (considerando i lavoratori assunti a tempo indeterminato e i lavoratori assunti con contratti di formazione e lavoro) con un minimo di 3 prestatori di lavoro temporaneo.

Nonostante le modifiche del quadro normativo di riferimento, i successivi rinnovi contrattuali, nel regolamentare il “contratto di somministrazione a tempo determinato”, mantengono tutti i principali elementi della precedente disciplina, che rappresenta dunque l’impianto di riferimento.

Note conclusive

La letteratura scientifica non lesina i richiami all'urgenza di processi di *upskilling* e *reskilling* dei lavoratori per far fronte alla transizione digitale e alla transizione ecologica. Ed è sempre più chiaro che ciò che si scambia oggi all'interno dei mercati del lavoro moderni è ben diverso da quanto accadeva qualche decennio fa, quando la fornitura di manodopera è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano. Lo scambio contrattuale non è più, infatti, tra salario e tempo di lavoro, secondo qualifiche contrattuali e sistemi di inquadramento e classificazione del personale rigidi e standardizzati. Lo si è visto ampiamente, ad esempio, con la sempre più ampia diffusione dello smart working, *rectius* lavoro agile, che ha mostrato come a connaturare realmente una prestazione lavorativa organizzata per obiettivi non è più l'orario di lavoro, criterio guida nella definizione della retribuzione, ma piuttosto fattori quali le competenze, professionalità, abilità e conoscenze.

Non sono mancati, in passato, gli inviti da parte di chi preconizzava una simile andamento dei processi produttivi, a utilizzare e sviluppare le agenzie per il lavoro come attori "facilitatori" dell'innovazione e della professionalizzazione delle organizzazioni aziendali e "polivalenti", cioè capaci di andare oltre un servizio di incontro tra domanda ed offerta di lavoro legato a criteri e paradigmi superati. Le stesse agenzie, infatti, ci hanno mostrato come da tempo fosse finito il mercato del lavoro novecentesco nel quale l'unico problema, comunque non di poco conto, era collegare un "posto" di lavoro vacante con un lavoratore in cerca di un "posto".

Da qui le proposte e le strategie di allargare gli strumenti e i metodi a disposizione delle agenzie, chiamate ad avvalersi sempre più di nuove tecnologie, non solo *social media* ma anche *blockchain* e *big data*; ad aumentare l'attrattività dei giovani in transizione scuola/università – lavoro per i quali le agenzie per il lavoro non erano che poco più di un nome; a partecipare all'avvicinamento del mondo della formazione e dell'istruzione a quello del lavoro, sviluppando come partner o come intermediari, a percorsi di orientamento e alternanza formativa, come l'apprendistato duale o il sistema dell'istruzione tecnica superiore; a tutelare l'occupabilità della forza lavoro e presidiare le transizioni occupazionali anche attraverso la progettualità e le risorse della bilateralità.

Notevoli progressi e numerose buone pratiche si sono registrati in tutti questi anni. Eppure, il fenomeno economico (e sociale) del lavoro in somministrazione conserva ancora enormi margini di crescita, in termini di istituzionalizzazione all'interno dei processi produttivi e, più in generale, delle relazioni di lavoro. La tesi contenuta in questa ricerca è che ciò sia dovuto, almeno in parte, a un mancato protagonismo degli attori delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva nella gestione e implementazione di quella che si può definire una "politica del lavoro", cioè una politica (svolta anche dai corpi sociali) idonea ad alzare la quantità e la qualità del lavoro.

La convinzione, infatti, è che dopo una stagione di condivisione delle responsabilità tra le parti sociali a livello interconfederale e di categoria, necessaria, come si è visto, a dar legittimità sociale all'introduzione del lavoro tramite agenzie, vi sia stata una qual certa noncuranza nel presidiare la strutturazione dell'istituto. La responsabilità, infatti, pare che sia stata delegata alla contrattazione collettiva e alle relazioni tra le associazioni datoriali di rappresentanza delle agenzie di somministrazione e le organizzazioni sindacali dei lavoratori atipici e in somministrazione. Una responsabilità che queste parti sociali hanno senz'altro assunto pienamente, al punto che non si ha avuto timore nel tempo a parlare addirittura di "cogestione della somministrazione" da parte delle relazioni industriali che hanno dato prova di grande creatività contrattuale e non.

Nel contratto collettivo nazionale per le agenzie di somministrazione di lavoro, infatti, sono disciplinati istituti e soluzioni contrattuali assolutamente inediti (si pensi in questi termini alla procedura per mancanza di occasioni di lavoro o al contratto a monte ore garantito) e la bilateralità di riferimento ha dato prova di estrema solidità nel corso del tempo, con l'erogazione di servizi e prestazioni significative.

Se è vero, quindi, che la contrattazione collettiva delle agenzie per il lavoro ha saputo dare, negli anni, risposte incisive, è stata però disattesa, la direzione iniziale con la quale il legislatore, nell'ambito del più ampio e concertato processo di rinnovamento del mercato del lavoro di fine secolo, si rivolgeva innanzitutto alla contrattazione collettiva dei singoli settori per contribuire alla costruzione sociale del mercato del lavoro con l'introduzione del lavoro tramite agenzia e delinearne il ruolo nei settori. Se, infatti, la contrattazione collettiva delle agenzie per il lavoro non può essere definita tanto una contrattazione di "settore", perché propriamente di settore non

può parlarsi, considerando che si tratta di aziende al servizio dei diversi settori economici e produttivi, allora per introdursi, istituzionalizzarsi e diffondersi in questi la somministrazione non può che necessitare di una integrazione piena nella contrattazione collettiva di categoria.

Sono infatti i sistemi di relazioni industriali di settore/categoria a dover contribuire ad accogliere adeguatamente – e non in capitoli dei contratti collettivi genericamente dedicati ai contratti di lavoro atipici – la somministrazione di lavoro come leva per l'innovazione dei processi produttivi. Questo sicuramente impone di ripensare i contratti collettivi nella loro funzione istituzionale, oltre la riduzione normativistica, sicuramente alimentata nel tempo innanzitutto dai giuslavoristi, per la quale la contrattazione collettiva servirebbe solo a regolare i rapporti individuali e le fattispecie contrattuali.

Nella contrattazione collettiva delle origini immediatamente successiva alla legge Treu erano particolarmente presenti le norme di struttura, tuttavia, la contrattazione di settore è andata nel tempo in ritirata. Si tratta di un'operazione eseguita sulla scia dello stesso legislatore che, a ritmi alterni, a seconda dell'impostazione ideologica di provenienza, allargava o stringeva il perimetro di azione delle agenzie per il lavoro secondo una logica meramente quantitativa.

Dalla analisi della contrattazione collettiva, anche in chiave longitudinale, è infatti emerso inequivocabilmente che, con il passar del tempo, l'unica preoccupazione delle parti sociali sia stato regolamentare il fenomeno del lavoro tramite agenzia dal punto di vista quantitativo. Una volta venuti meno, prima, il divieto legislativo contenuto nella legge Treu del ricorso alla somministrazione in caso di contenuto esiguo della qualificazione professionale e, dopo, il richiamo ai servizi "alti" contenuto nella legge Biagi la contrattazione collettiva si è limitata a definire il numero massimo di lavoratori in somministrazione in proporzione ai lavoratori dipendenti dall'azienda utilizzatrice.

La contrattazione collettiva di categoria potrebbe, pertanto, riportare attenzione alla somministrazione di lavoro, per esempio, per garantire una adeguata applicazione del principio di parità di trattamento attraverso una precisa individuazione delle modalità e criteri di erogazione dei premi di risultato ai lavoratori somministrati.

Più in generale, la contrattazione collettiva di categoria potrebbe intervenire in termini progettuali con regole di struttura, in raccordo con la contrattazione collettiva delle agenzie di somministrazione, per sviluppare le potenzialità della somministrazione di lavoro come strumento organizzativo delle imprese, a condizione che la somministrazione di lavoro non sia più intesa come una mera fornitura di flessibilità, tra altre fattispecie contrattuali flessibili, e che le agenzie per il lavoro siano considerate un alleato per supportare le imprese nella organizzazione del lavoro, anche esercitando la funzione di allineare domanda e offerta nei moderni mercati del lavoro, in termini di competenze e professionalità.

Elenco bibliografico

ANTONELLO M., *Note sulla genesi della legge n. 196/1997*, in M. BIAGI (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro. Commentario alla legge 24 giugno 1997, n. 196. Norme in materia di promozione dell'occupazione*, Giuffrè, 1997, pp. 55-57

ARMAROLI I., MASSAGLI E., NESPOLI F., PIGLIALARMI G., TIRABOSCHI M., *Atlante della rappresentanza di imprese e lavoro*, ADAPT University Press, 2021

BIAGI M., *Un diritto in evoluzione. Riflessioni sulla legge 196/1997*, in L. MONTUSCHI, M. TIRABOSCHI, T. TREU (a cura di), *Marco Biagi. Un giurista progettuale*, Giuffrè, 2003 (ma 1997), pp. 102-116

CARINCI M.T., *I servizi per l'impiego tra pubblico e privato. Divieto di interposizione e lavoro interinale. Il divieto di interposizione: novità e continuità dopo la legittimazione del lavoro temporaneo*, in *QDLRI*, 1999, n. 22, pp. 107-130

DEL PUNTA R., *La fornitura di lavoro temporaneo nella l. n. 196/1997*, in *RIDL*, 1998, I, pp. 199-237

DEL PUNTA R., *Somministrazione di lavoro, appalti, distacco*, in AA.VV., *Come cambia il mercato del lavoro*, Ipsoa, 2004, pp. 161-184

DE MARGHERITI M.L., *La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato*, in M. MAGNANI, P.A. VARESI (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai Decreti Legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*, Giappichelli, 2005, pp. 319-330

DE LUCA TAMAJO R., *Riflessioni intorno alle prospettive di legalizzazione*, in *RIDL*, 1995, n. 4, pp. 417-437

DE LUCA TAMAJO R. (a cura di), *D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 come modificato e integrato dalla legge 9 agosto 2018, n. 96: Contratto di lavoro a termine e somministrazione di lavoro. Schede illustrative*, in *RIDL*, 2018, n. 3, pp. 185-195

ESPOSITO M., *Profili evolutivi dell'appalto di manodopera*, in *DLRI*, 1999, n. 2-3, pp. 411-422

- FILÌ V., *Prime note sulla somministrazione di lavoro (artt. 30-40)*, in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT University Press, ADAPT Labour Studies e-book series, 2015, n. 48
- FONTANA G., *Somministrazione di manodopera e autonomia collettiva*, in *LPO*, 2005, n. 10, pp. 1475-1493
- GAROFALO D., *La somministrazione di lavoro nel jobs act tra tutele e promozione dell'occupazione*, in *LG*, 2015, p. 1143
- GIUGNI G., *Il diritto del lavoro negli anni '80*, in G. GIUGNI, *Lavoro legge contratti*, Il Mulino, 1989, ma 1983
- ICHINO P., *Lavoro interinale e servizi per l'impiego. Il nuovo quadro di riferimento*, Quaderni RIDL, 1995, n. 6
- ICHINO P., *Titolo III. Somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco*, in L. MONTUSCHI, F. LISO, M. PEDRAZZOLI (coordinatore), P. ICHINO, A. MARESCA, C. ZOLI, R. ROMEI, R. DEL PUNTA, P. TULLINI, L. NOGLER, P. BELLOCCHI, *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, 2004, pp. 257-290
- LAMBERTI M., *La somministrazione di lavoro*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, Giappichelli, 2015
- LISO F., CARABELLI U. (a cura di), *Il lavoro temporaneo. Commento alla legge n. 196/1997*, Franco Angeli, 1999
- MENEGOTTO M., RAUSEI P., TOMASSETTI P. (a cura di), *Decreto dignità. Commentario al d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018*, ADAPT University Press, ADAPT Labour Studies e-book series, 2018, n. 76, p. 145
- MISCIONE M., *Il lavoro interinale fra contratto di lavoro e contratto di fornitura*, in *DPL*, 1997, n. 30, pp. 2071-2087
- NAPOLI M., *Politiche pubbliche e agenzie private nel mercato del lavoro*, in M. NAPOLI (a cura di), *Lavoro, diritto, mutamento sociale (1997-2001)*, Giappichelli, 2002, pp. 81-95

- PERULLI A., *Tecniche di tutela nei fenomeni di esternalizzazione*, in *ADL*, 2003, p. 473, e in *Scritti in memoria di Salvatore Hernandez*, 2004, pp. 1211-1243
- PROIA G., *I fondi interprofessionali per la formazione continua: natura, problemi e prospettive*, in *ADL*, 2006, n. 2, pp. 470 ss.
- ROCCELLA M., *I rapporti di lavoro atipici in Italia dall'accordo tripartito del 23 luglio 1993 alla l. 196/1997*, in *RGL*, 1998, I, n. 1, pp. 3-40
- ROMAGNOLI U., *Il diritto del lavoro tra disincanto e riforme senza progetto*, in *RTDPC*, 1983
- ROMAGNOLI U., *Il patto per il lavoro: quale lavoro?*, in *LD*, 1997, n. 3, pp. 455-468
- SALVATI M., *Breve storia della concertazione all'italiana*, in *SM*, 2000, n. 3, pp. 447-476
- TARANTELLI E., *Il ruolo economico del sindacato*, Laterza, 1978
- TIRABOSCHI M., *La legalizzazione del lavoro tramite «agenzia» nell'ordinamento giuridico italiano. Prime riflessioni sulla Legge n. 196/1997*, in *DRI*, 1997, n. 3, pp. 41-72
- TIRABOSCHI M., *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera. Contributo allo studio della fattispecie lavoro intermittente tramite agenzia*, Giappichelli, 1999
- TIRABOSCHI M., *Somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del Mercato del lavoro. Prime interpretazioni e proposte di lettura del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Il diritto transitorio e i tempi della riforma*, Giuffrè, 2004, n. 2, pp. 205-229
- TIRABOSCHI M., *Esternalizzazioni del lavoro e valorizzazione del capitale umano: due modelli inconciliabili?*, in M. TIRABOSCHI (a cura di) *Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi. Somministrazione, appalto, distacco e trasferimento di azienda*, Giuffrè, 2006, 14
- TIRABOSCHI M., ROSOLEN G., *La somministrazione di lavoro*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, 2016, pp. 171-186

TIRABOSCHI M., *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristica*, ADAPT University Press, 2019

TREU T., *Le politiche del lavoro del Governo italiano*, in *DRI*, 1995, n. 2, pp. 7-18

VENEZIANI B., *Concertazione e occupazione: un dialogo interrotto?*, in *LD*, 2004, n. 2, pp. 287-316

(¹) Vedi lo stesso T. Treu, *Le politiche del lavoro del Governo italiano*, in *DRI*, 1995, n. 2, pp. 7-18, qui p. 12.

(²) Per i profili terminologici si rinvia a M. Tiraboschi, *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera. Contributo allo studio della fattispecie lavoro intermittente tramite agenzia*, Giappichelli, 1999, spec. pp. 1-19.

(³) Il riferimento è al d.l. 12 luglio 2018, n. 87 (c.d. decreto dignità), cfr. M. Menegotto, P. Rausei, P. Tomassetti (a cura di), *Decreto dignità. Commentario al d.l. n. 87/2018 convertito dalla legge n. 96/2018*, ADAPT University Press, ADAPT Labour Studies e-book series, 2018, n. 76, p. 145.

(⁴) In tema vedi M. Tiraboschi, *La legalizzazione del lavoro tramite «agenzia» nell'ordinamento giuridico italiano. Prime riflessioni sulla Legge n. 196/1997*, in *DRI*, 1997, n. 3, pp. 41-72, spec. p. 42.

(⁵) M. Biagi, *Un diritto in evoluzione. Riflessioni sulla legge 196/1997*, in L. Montuschi, M. Tiraboschi, T. Treu (a cura di), *Marco Biagi. Un giurista progettuale*, Giuffrè, 2003 (ma 1997), pp. 102-116.

(⁶) Cfr. E. Tarantelli, *Il ruolo economico del sindacato*, Laterza, 1978.

(⁷) M. Biagi, *Un diritto in evoluzione*, cit., p. 104.

(⁸) G. Proia, *I fondi interprofessionali per la formazione continua: natura, problemi e prospettive*, in *ADL*, 2006, n. 2, p. 470 ss.

(⁹) Protocollo Ciampi-Giugni, § 3, *Politiche del lavoro*.

(¹⁰) U. Romagnoli, *Il patto per il lavoro: quale lavoro?*, in *LD*, 1997, n. 3, pp. 455-468, qui p. 457 e p. 458.

(¹¹) Cfr. B. Veneziani, *Concertazione e occupazione: un dialogo interrotto?*, in *LD*, 2004, n. 2, pp. 287-316.

(¹²) Patto per il lavoro del 24 settembre 1996 sottoscritto da Cgil, Cisl, Uil, Confindustria, Confcommercio, Confesercenti, Assicredito, Cispel, Confetra, Lega Cooperative, Confcooperative, Cna, Casa, Clai, Confartigianato, Unci, Agci, Ania, Acri, Cinal, Cital, *Introduzione*.

(¹³) B. Veneziani, *Concertazione e occupazione*, cit., qui p. 297.

(¹⁴) Patto per il lavoro, § 1, *Formazione*.

(¹⁵) M. Antonello, *Note sulla genesi della legge n. 196/1997*, in M. Biagi (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro. Commentario alla legge 24 giugno 1997, n. 196. Norme in materia di promozione dell'occupazione*, Giuffrè, 1997, pp. 55-57, qui p. 56.

(¹⁶) M. Salvati, *Breve storia della concertazione all'italiana*, in *SM*, 2000, n. 3, pp. 447-476, qui p. 464.

(¹⁷) Per la ricostruzione del quadro normativi previgente alla legge Treu vedi M. Tiraboschi, *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera*, cit.

(¹⁸) Patto per il lavoro, § 5, *Lavoro interinale*.

(¹⁹) L. n. 300/1970 recante *Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*.

(²⁰) U. Romagnoli, *Il diritto del lavoro tra disincanto e riforme senza progetto*, in *RTDPC*, 1983, qui p. 20.

(²¹) G. Giugni, *Il diritto del lavoro negli anni '80*, in G. Giugni, *Lavoro legge contratti*, Il Mulino, 1989, ma 1983, qui p. 319.

(²²) Per una ricostruzione delle differenze nei differenti modelli di regolamentazione, con particolare riferimento al rapporto di lavoro con l'impresa utilizzatrice si veda R. De Luca Tamajo, *Riflessioni intorno alle prospettive di legalizzazione*, in *RIDL*, 1995, n. 4, pp. 417-437. L'autore contrappone, sia pur semplificando, il modello francese a quello tedesco descrivendo come il primo prevedesse come il rapporto con l'Agenzia fornitrice fosse instaurato limitatamente alla durata dell'effettiva missione presso l'impresa utilizzatrice, laddove il secondo ipotizzava un vincolo contrattuale a tempo indeterminato, onerando così l'Agenzia nei confronti del prestatore anche nei periodi in cui lo stesso non fosse stato in missione. La ricostruzione comparata è interessante poiché il modello italiano si presenta come un ibrido fra i due modelli esposti.

(²³) M. Biagi, *Un diritto in evoluzione*, cit., qui p. 104.

(²⁴) T. Treu, *Le politiche del lavoro del Governo italiano*, cit., qui p. 12.

(²⁵) R. Del Punta, *La fornitura di lavoro temporaneo nella l. n. 196/1997*, in *RIDL*, 1998, I, pp. 199-237.

(²⁶) Si veda, senza pretesa di esaustività, M.T. Carinci, *I servizi per l'impiego tra pubblico e privato. Divieto di interposizione e lavoro interinale. Il divieto di interposizione: novità e continuità dopo la legittimazione del lavoro temporaneo*, in *QDLRI*, 1999, n. 22, pp. 107-130; R. Del Punta, *La fornitura di lavoro temporaneo nella l. n. 196/1997*, cit.; M. Esposito, *Profili evolutivi dell'appalto di manodopera*, in *DLRI*, 1999, n. 2-3, pp. 411-422; F. Liso, U. Carabelli (a cura di), *Il lavoro temporaneo. Commento alla legge n. 196/1997*, Franco Angeli, 1999; M. Miscione, *Il lavoro interinale fra contratto di lavoro e contratto di fornitura*, in *DPL*, 1997, n. 30, pp. 2071-2087; M. Napoli, *Politiche pubbliche e agenzie private nel mercato del lavoro*, in M. Napoli (a cura di), *Lavoro, diritto, mutamento sociale (1997-2001)*, Giappichelli, 2002, pp. 81-95; M. Roccella, *I rapporti di lavoro atipici in Italia dall'accordo tripartito del 23 luglio 1993 alla l. 196/1997*, in *RGL*, 1998, I, n. 1, pp. 3-40.

(²⁷) R. De Luca Tamajo, *Riflessioni intorno alle prospettive di legalizzazione*, cit., qui p. 420.

(²⁸) *Ibidem*.

(²⁹) P. Ichino, *Lavoro interinale e servizi per l'impiego. Il nuovo quadro di riferimento*, Quaderni RIDL, 1995, n. 6, qui pp. 3-4.

(³⁰) Art. 1, comma 1.

(³¹) Art. 1, commi 5, 6 e 7.

-
- (³²) Art. 1, comma 2.
- (³³) Art. 1, comma 2, lett. a.
- (³⁴) Art. 1, comma 2, lett. b.
- (³⁵) Art. 1, comma 2, lett. c.
- (³⁶) Art. 1, comma 4, lett. b.
- (³⁷) Art. 1, comma 4, lett. a.
- (³⁸) P. Ichino, *Lavoro interinale e servizi per l'impiego*, cit., spec. p. 23.
- (³⁹) Art. 5.
- (⁴⁰) Art. 1, comma 4, lett. f.
- (⁴¹) Art. 1, comma 8.
- (⁴²) Art. 2, *Soggetti abilitati all'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo*.
- (⁴³) Art. 2, comma 2, lett. a.
- (⁴⁴) Art. 2, comma 2, lett. a, b, c.
- (⁴⁵) R. Del Punta, *La fornitura di manodopera nella l. n. 196/1997*, cit., spec. pp. 427-430.
- (⁴⁶) Art. 3, comma 1, lett. a.
- (⁴⁷) Art. 4, comma 3.
- (⁴⁸) Art. 4, comma 2.
- (⁴⁹) *Ibidem*.
- (⁵⁰) Così, M. Tiraboschi, *Esternalizzazioni del lavoro e valorizzazione del capitale umano: due modelli inconciliabili?*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi. Somministrazione, appalto, distacco e trasferimento di azienda*, Giuffrè, 2006, 14.
- (⁵¹) M. Tiraboschi, *La legalizzazione del lavoro tramite «agenzia» nell'ordinamento giuridico italiano*, cit., spec. pp. 212-285.
- (⁵²) M. Tiraboschi, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristica*, ADAPT University Press, 2019, spec. pp. 32-38.
- (⁵³) R. Del Punta, *La fornitura di lavoro temporaneo nella l. n. 196/1997*, cit., qui p. 201.
- (⁵⁴) Art. 3, comma 4.
- (⁵⁵) Art. 4, comma 2.
- (⁵⁶) Art. 7.
- (⁵⁷) Si veda art. 5, il § 2, *Assetti contrattuali*.
- (⁵⁸) Art. 1, comma 2, lett. a.
- (⁵⁹) Art. 1, comma 3.
- (⁶⁰) Art. 1, comma 4, lett. a.
- (⁶¹) Art. 1, comma 8.
- (⁶²) Art. 5.

⁽⁶³⁾ Il medesimo criterio è stato adottato anche in I. Armaroli, E. Massagli, F. Nespoli, G. Pigliararmi, M. Tiraboschi, *Atlante della rappresentanza di imprese e lavoro*, ADAPT University Press, 2021.

⁽⁶⁴⁾ Cfr. CCNL PMI comunicazione Confapi, 17 luglio 2001 ma anche, a livello interconfederale, protocollo di intesa Confcommercio 27 maggio 1998.

⁽⁶⁵⁾ CCNL mobilità TPL, 27 novembre 2000.

⁽⁶⁶⁾ Cfr. in questi termini i richiami all'accordo interconfederale di Confindustria operati dal CCNL autostrade e trafori del 16 febbraio 2000, dal CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei del 22 ottobre 1999, dal CCNL legno, sughero, mobile, arredamento e boschivi forestali del 21 dicembre 1999, nonché dal CCNL per i dipendenti delle aziende metalmeccaniche e dell'installazione di impianti dell'8 giugno 1999. Nella stessa direzione si possono leggere i riferimenti operati dal CCNL cooperative servizi socio-assistenziali dell'8 giugno 2000 all'accordo interconfederale del mondo cooperativo, nonché quelli del CCNL acconciatura, estetica, tricologia non curativa del 31 luglio 2000 all'accordo interconfederale dell'artigianato.

⁽⁶⁷⁾ CCNL industria chimica, chimica-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e GPL + settore coibentazioni termiche acustiche, 4 giugno 1998 e 12 febbraio 2002.

⁽⁶⁸⁾ Ibidem.

⁽⁶⁹⁾ CCNL industrie della gomma, della plastica e degli pneumatici, 15 aprile 2000.

⁽⁷⁰⁾ CCNL industria del vetro e delle lampade, 29 novembre 2002.

⁽⁷¹⁾ CCNL domestico, 8 marzo 2001.

⁽⁷²⁾ CCNL industria delle piastrelle e dei materiali refrattari, 26 novembre 1998 e 12 dicembre 2002.

⁽⁷³⁾ Cfr. CCNL per i dipendenti delle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti, 8 giugno 1999, CCNL per i lavoratori addetti all'industria delle calzature, 27 aprile 2000 e CCNL dipendenti delle imprese edili ed affini, 29 gennaio 2000.

⁽⁷⁴⁾ Cfr. in questi termini i rinvii dei CCNL industrie dei settori pelli e succedanei, produzione di ombrelli-ombrelloni, 19 maggio 2000 e CCNL per i lavoratori addetti all'industria delle calzature, 27 aprile 2000 alla necessità di assumere personale di supporto tecnico «addetto all'assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro» nonché «all'adeguamento dei programmi informatici aziendali» per far fronte alle novità introdotte nelle aziende.

⁽⁷⁵⁾ Cfr. il rimando alle figure professionali addette alla «ideazione, creazione, progettazione, disegno, modelliera e prototipi» nei CCNL, afferenti al macro-settore tessile, per i lavoratori addetti all'industria delle calzature (27 aprile 2000) e per le industrie dei settori pelli, succedanei e produzione di ombrelli e ombrelloni (19 maggio 2000).

⁽⁷⁶⁾ V. ad esempio il rimando a figure che si possano occupare di «pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativo-commerciale» nell'ambito del CCNL piccola e media industria alimentare, 14 marzo 2000).

⁽⁷⁷⁾ CCNL per i lavoratori addetti all'industria delle calzature, 27 aprile 2000.

⁽⁷⁸⁾ CCNL industrie della gomma, della plastica e degli pneumatici, 9 aprile 1998.

⁽⁷⁹⁾ CCNL industria delle piastrelle e dei materiali refrattari, 26 novembre 1998 e 12 dicembre 2002.

⁽⁸⁰⁾ Cfr. CCNL istituti educativi Agidae, 1° luglio 1999.

⁽⁸¹⁾ Cfr. CCNL editoria e grafica, 5 aprile 2000.

⁽⁸²⁾ CCNL gas e acqua, 1° marzo 2022.

⁽⁸³⁾ Cfr. il CCNL operai agricoli e florovivaisti, 10 luglio 1998 e 10 luglio 2002, in cui viene stabilito che «il livello di esiguo contenuto professionale per il quale non è consentito il ricorso al lavoro temporaneo, ai sensi del comma 4, lettera "a", dell'art. 1 della L. 196/97, è quello relativo a quei lavori per i quali non sono richiesti specifici requisiti professionali: terza area professionale del CCNL operai agricoli e florovivaisti e sesta categoria del CCNL Quadri ed Impiegati».

⁽⁸⁴⁾ CCNL dipendenti delle imprese edili ed affini, 29 gennaio 2000.

⁽⁸⁵⁾ CCNL turismo Confesercenti, 22 gennaio 1999.

⁽⁸⁶⁾ CCNL operai agricoli e florovivaisti, 10 luglio 1998.

⁽⁸⁷⁾ CCNL per i lavoratori addetti all'industria delle calzature, 27 aprile 2000.

⁽⁸⁸⁾ CCNL industrie dei settori pelli e succedanei, produzione di ombrelli-ombrelloni, 19 maggio 2000.

⁽⁸⁹⁾ CCNL industrie della gomma, della plastica e degli pneumatici, 9 aprile 1998.

⁽⁹⁰⁾ La proroga dovrà infatti essere stabilita con il consenso del lavoratore e per mezzo di atto scritto.

⁽⁹¹⁾ CCNL industrie della gomma, della plastica e degli pneumatici, 15 aprile 2000.

⁽⁹²⁾ Cfr. CCNL piccole e media industria alimentare del 14 marzo 2000, in cui si precisa però che la proroga può avvenire «senza alcuna maggiorazione retributiva [...] in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione; negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore temporaneo».

⁽⁹³⁾ Cfr. in tal senso, pur con formulazioni differenti, le previsioni del CCNL industria carta, 27 gennaio 1998, CCNL industrie della gomma, della plastica e degli pneumatici, 9 aprile 1998, CCNL metalmeccanici, 8 giugno 1999, CCNL editoria e grafica del 5 aprile 2000, CCNL PMI comunicazione, 17 luglio 2001.

⁽⁹⁴⁾ CCNL istituti educativi Agidae, 17 ottobre 2002.

⁽⁹⁵⁾ Cfr. CCNL elettrici, 24 luglio 2001, CCNL gas e acqua, 1° marzo 2002.

⁽⁹⁶⁾ CCNL mobilità TPL, 27 novembre 2000.

⁽⁹⁷⁾ Si veda il rapporto annuale su *Il mercato del lavoro in somministrazione. 2021*, curato da laboratorio statistico di Assolavoro e consultabile su www.assolavoro.eu.

(⁹⁸) Il d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 regolava la somministrazione di lavoro al capo I del titolo III agli artt. 20-28, mentre il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, contenente la disciplina attualmente vigente, interveniva in materia al capo IV, agli artt. 30-40.

(⁹⁹) Il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, contenente la disciplina attualmente vigente, interveniva in materia al capo IV, agli artt. 30-40.

(¹⁰⁰) Si veda, senza pretesa di esaustività, R. Del Punta, *Somministrazione di lavoro, appalti, distacco*, in AA.VV., *Come cambia il mercato del lavoro*, Ipsoa, 2004, pp. 161-184. M.L. De Margheriti, *La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato*, in M. Magnani, P.A. Varesi (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai Decreti Legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*, Giappichelli, 2005, pp. 319-330; G. Fontana, *Somministrazione di manodopera e autonomia collettiva*, in *LPO*, 2005, n. 10, pp. 1475-1493; P. Ichino, *Titolo III. Somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco*, in L. Montuschi, F. Liso, M. Pedrazzoli (coordinatore), P. Ichino, A. Maresca, C. Zoli, R. Romei, R. Del Punta, P. Tullini, L. Nogler, P. Bellocchi, *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, 2004, pp. 257-290; A. Perulli, *Tecniche di tutela nei fenomeni di esternalizzazione*, ADL, 2003, 473, e anche in *Scritti in memoria di Salvatore Hernandez*, 2004, pp. 1211-1243; M. Tiraboschi, *Somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma Biagi del Mercato del lavoro. Prime interpretazioni e proposte di lettura del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Il diritto transitorio e i tempi della riforma*, Giuffrè, 2004, n. 2, pp. 205-229.

(¹⁰¹) Si veda, senza pretesa di esaustività, R. De Luca Tamajo (a cura di), *D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 come modificato e integrato dalla legge 9 agosto 2018, n. 96: Contratto di lavoro a termine e somministrazione di lavoro. Schede illustrative*, in *RIDL*, 2018, n. 3, pp. 185-195; V. Filì, *Prime note sulla somministrazione di lavoro (artt. 30-40)*, in F. Carinci (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT University Press, ADAPT Labour Studies e-book series, 2015, n. 48; D. Garofalo, *La somministrazione di lavoro nel jobs act tra tutele e promozione dell'occupazione*, in *LG*, 2015, p. 1143; M. Lamberti, *La somministrazione di lavoro*, in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, Giappichelli, 2015, p. 174; M. Tiraboschi, G. Rosolen, *La somministrazione di lavoro*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, 2016, pp. 171-186.

(¹⁰²) Come è noto, il d.lgs. n. 81/2015, anche a seguito delle novelle contenute nel d.l. 12 luglio 2018, n. 87, dispone che, salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero di lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore; e che, sempre ferma la clausola di salvaguardia della contrattazione collettiva, il numero di lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore.

(¹⁰³) L'art. 20 del d.lgs. n. 276/2003, prevedeva che la somministrazione fosse comunque ammessa, tra gli altri, per i servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati; per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale; per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale.

(¹⁰⁴) Art. 4, comma 5-*quater*, d.lgs. n. 24/2012, *Modifiche all'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*: «Le disposizioni di cui al primo periodo del comma 4 non operano nelle ulteriori ipotesi individuate dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro».

(¹⁰⁵) Cfr. par. 2 del presente capitolo.

(¹⁰⁶) Cfr. art. 1, comma 3, l. n. 196/1997.

(¹⁰⁷) Cfr. art. 31, comma 2, d.lgs. n. 81/2015.