

CAMERA DEI DEPUTATI N. 3285

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**GHEZZI, D'ALEMA, PIZZINATO, TURCI, MUSSI,
IMPOSIMATO, BARBERA, ANGIUS, INNOCENTI,
REBECCHI, LARIZZA, TURCO, SANNA**

Norme in tema di comando temporaneo di manodopera da parte di imprese costituite in forma cooperativa, a ciò autorizzate, e di tutela dei lavoratori

Presentata il 27 ottobre 1993

ONOREVOLI COLLEGHI! — Un dibattito vivace ancorché ricco di perplessità, alimentato in egual misura da timori e forse da un sovraccarico di fiducia, ha anticipato da tempo, tra politici, sindacalisti e studiosi, un'organica introduzione anche presso di noi del cosiddetto lavoro « interinale »: una figura già conosciuta e praticata in altri Paesi (*contrat de travail intérimaire, temporary work* eccetera), che va anche sotto il nome — più sbrigativo, ma che « rende » l'immagine — di affitto di lavoro, o sotto quello, più sofisticato, di *leasing* di manodopera. Esso richiede, per la sua legittimità, l'approvazione di alcune deroghe alle leggi vigenti in materia

di avviamento al lavoro, di divieto di intermediazione nel collocamento e nell'assunzione di manodopera e in tema di contratto di lavoro a termine.

Si tratta — per dirla in sintesi — di un particolare tipo di contratto di lavoro, che è fondato (non per casi singolarmente individuati, ma) per sua stessa definizione, sul comando temporaneo del lavoratore ora presso uno, ora presso un altro soggetto, che ne utilizza le prestazioni. Il rapporto che ne discende rientra — per ogni altra sua caratteristica strutturale — pur sempre nell'ampio *genus* dei rapporti di lavoro, ma con una significativa alterazione dello stesso schema funzionale, per-

ché lo scambio avviene, in questo caso — non tanto tra la prestazione di lavoro e quella retributiva, ma tra quest'ultima e l'accettazione di porre le proprie energie lavorative a disposizione di terzi, tra loro variabili, individuati dallo stesso debitore della retribuzione. Il che può avvenire, come risulta dall'esperienza comparata, sia in modo intermittente, sia in maniera continuativa: nel primo senso va l'ordinamento francese, ove (normalmente) alla costituzione ed alla durata del rapporto tra l'«agenzia di intermediazione» ed il lavoratore corrispondono i limiti temporali del rapporto (commerciale) tra l'agenzia stessa ed il datore di lavoro «terzo», che, appunto, utilizza il lavoratore inviato «in missione»; nel secondo, va invece la legislazione tedesca, secondo la quale il rapporto tra il lavoratore e l'«agenzia» non può costituirsi — di norma — che a tempo indeterminato. Nell'una e nell'altra ipotesi, tuttavia, resta fermo che è al datore di lavoro «terzo» che spettano le prerogative, ordinariamente proprie del debitore di retribuzione, di conformare la prestazione di lavoro inserendo le mansioni svolte dal lavoratore nell'organizzazione preesistente, e dunque di esercitare il potere direttivo, nonché quello disciplinare (o, meglio, di proporre le relative sanzioni).

Insorge, certamente, un insieme di diritti e di obblighi i quali, oltre a riguardare tre soggetti tra loro diversi (impresa fornitrice, o intermediatore, prestatore di lavoro e datore di lavoro utilizzatore), si giustappongono, strutturalmente, su altrettante e differenziate dimensioni, rispettivamente corrispondenti (almeno all'apparenza, come i tre lati di un triangolo) ai rapporti che intercorrono, anzitutto, tra l'intermediatore e l'utilizzatore e, poi, tra il primo di essi ed il prestatore di lavoro, ed infine tra quest'ultimo e l'utilizzatore. E tuttavia, ad un esame più analitico, deve escludersi che si tratti di un unitario rapporto di carattere trilaterale. In realtà, ci si trova dinnanzi, essenzialmente (sia nell'esperienza comparata, sia nei modelli fin qui avanzati presso di noi e sui quali torneremo tra breve, sia nello schema di fondo che sorregge la presente proposta di

legge) ad un nitido effetto di collegamento tra due diversi eppur complementari negozi, perfezionati tra differenti soggetti, tra loro disomogenei, cioè aventi una differente natura giuridica, ma che tuttavia si succedono l'un l'altro in ordine al medesimo scopo, si da porsi, tra loro, in una sequenza organizzata qualificabile, in senso lato, come procedimento. Da un lato, e prima di tutto, il contratto con il quale un soggetto (l'intermediatore) si impegna, a fronte di un corrispettivo, a fornire ad un altro (il terzo utilizzatore) le energie lavorative altrui, e dall'altro il contratto con il quale il titolare di codeste energie consente all'intermediatore di collocarle presso quel medesimo terzo. Solo con il primo di questi due soggetti il lavoratore entra in formale rapporto negoziale (è il suo «vero» datore di lavoro, debitore della retribuzione che gli spetta e titolare di altre posizioni soggettive di debito e di credito ordinariamente connesse al rapporto di lavoro). Ma una parte delle conseguenze che ne discendono ricade, qualificandolo, sul diverso assetto di interessi che si instaura con il fatto, in sé, dell'esecuzione del lavoro presso il terzo (alla materialità della prestazione, eseguita in luoghi e condizioni «altre», non possono che corrispondere — già lo si è accennato — anche le posizioni, sia creditorie che debitorie, che proprio a quel «fatto» sono riconnesse, ad esempio taluni profili della subordinazione da un lato, taluni obblighi di «contatto», anche di tipo ambientale, dall'altro).

Ma, sotto il profilo sociale e sindacale — e a quella considerazione più complessivamente politica che in questa sede primariamente ci compete — le cose non stanno in modo così lineare, come potrebbe apparire dalla sola ricostruzione di una geometria tutta giuridica.

V'è il rischio, non immaginario, che allo «smistamento», di volta in volta, di lavoratori per la loro utilizzazione temporanea presso altri datori (perché del datore di lavoro, come si è detto, quei soggetti «terzi» assumono, sebbene parzialmente, taluni connotati tipici), consegua un effetto di sostanziale e potenzialmente

diffusa destrutturazione di lavori stabili, di loro frammentazione e scomposizione in una molteplicità di rapporti precari, cui non segue processo alcuno di ricomposizione. Può istituzionalizzarsi la figura odiosa del « caporale ». Ma, ancor più a fondo, v'è il pericolo reale di giungere a degradare il lavoratore — come altri ha osservato — da soggetto di diritti ad oggetto transeunte. Al contempo, va tuttavia riconosciuto che — al di là dell'effettiva creazione di « nuovi » posti lavoro, che l'esperienza internazionale ci mostra invero tanto contenuta da rendere assai poco credibile il ravvisare nel nuovo tipo di rapporto un effettivo e strategico sostegno al rilancio dell'occupazione —, per non pochi segmenti del mondo del lavoro (ad esempio, studenti e donne che, una volta allevati i figli, stentano a rientrare nel mercato del lavoro), e soprattutto in taluni settori (dall'informatica all'assistenza tecnica ed altri servizi alle imprese ed agli studi professionali), il lavoro in parola può presentare un genuino interesse e, soprattutto, soddisfare una domanda reale, non riducibile a quella (pur presente) di « fare esperienze ». V'è chi ravvisa nel lavoro in comando temporaneo anche un possibile mezzo di espletamento di funzioni tipicamente direzionali, quali quelle di selezione, reclutamento e formazione.

Ma, allora, se le cose stanno così, il problema vero che si presenta è quello delle garanzie: di una precisa individuazione dei soggetti abilitati all'eccezionale intermediazione, di un'oculata selezione dei casi di utilizzabilità, di un accurato insieme di tutele atte a salvaguardare i diritti dei lavoratori, tanto verso chi professionalmente colloca quanto verso chi occasionalmente utilizza le loro energie lavorative. Insomma, il prestito temporaneo di manodopera non deve trasformarsi in un grimaldello utile per fare ricorso a forme di lavoro non garantito.

2. In realtà, la forma di lavoro in esame venne già introdotta, nel nostro ordinamento, dall'articolo 13 del decreto-legge 5 gennaio 1993, n. 1 (una abbastanza puntuale riproposizione, per altro,

e sia pure con qualche marginale variante, di una precedente « bozza » ministeriale, risalente al 1986): ma lo fu solo per lo spazio di un mattino, perché il decreto non venne convertito, e nella sua reiterazione quella disciplina, assieme ad altre, fu stralciata, per essere riservata all'ordinario iter legislativo. Nel frattempo, tuttavia, è intervenuto anche il « Protocollo » sulla politica dei redditi e dell'occupazione, nonché sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro ed altro ancora, del 3 e 23 luglio 1993, in cui, nel capitolo sulla « riattivazione del mercato del lavoro », *sub* lettera *d*), Governo e parti sociali delineano i punti più rilevanti di una tra le varie possibili discipline del comando temporaneo di mano d'opera, o « lavoro interinale » che dir si voglia (ma noi non useremo quest'ultima formula, anche se è quella che viene comunemente usata, perché ci sembra vietarcelo un elementare, ancorché invincibile, senso di pudore verso la lingua di Dante). A regolare il medesimo comando è per altro dedicata anche una proposta di legge di iniziativa parlamentare (Atto Camera 1743), presentata il 19 ottobre 1992 dall'onorevole Vincenzo Mancini e da altri deputati.

Per completezza, va aggiunto che una deroga, tutt'altro che di scarsa portata, ai ben noti divieti posti dall'articolo 1 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, all'intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro, si trova già dettata dall'articolo 13 della legge 23 dicembre 1992, n. 498, come sostituito dall'articolo 6-*bis* del decreto-legge 18 gennaio 1993, n. 9, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 marzo 1993, n. 67, in relazione agli enti locali e ai loro consorzi, alle Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (IPAB), a quelle sanitarie che operano nel Servizio sanitario nazionale, nonché agli «enti non commerciali senza scopo di lucro che svolgono attività socio-assistenziale » (di questa disposizione si chiede, per altro, l'abrogazione, di fronte alla nuova disciplina di carattere generale, nel comma 4 dell'articolo 6 della nostra proposta di legge). Più incerta è l'attribu-

zione al tipo di lavoro in esame delle fattispecie indicate dal comma 3 dell'articolo 8 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, ove si dispone che « gli accordi sindacali, al fine di evitare le riduzioni di personale, possono regolare il comando o il distacco di uno o più lavoratori dall'impresa ad altra per una durata temporanea ». Che si tratti, materialmente, di prestiti di manodopera, non sembra dubbio; ma, giuridicamente, l'elemento qualificante — e condizionante la legittimità di codesto tipo di comandi e distacchi — pare invece risiedere nella loro finalizzazione a scongiurare i licenziamenti collettivi. Il che ne fa, allo stato, una figura *sui generis*, del tutto particolare. Notevole, ancorché solo eventuale, rilievo riveste la direttiva del Consiglio della Comunità europea 91/383 del 25 giugno 1991, in tema di rapporto di lavoro a tempo determinato e di lavoro, appunto, temporaneo in forma di comando. Questa direttiva, « considerando » che anche il ricorso a quest'ultimo tipo di rapporto « è aumentato considerevolmente » e che risulta, « in seguito alle ricerche effettuate », che i lavoratori interessati « sono esposti, in taluni settori, a più rischi di infortuni sul lavoro e di malattie professionali degli altri lavoratori » (ond'è che la loro situazione specifica « rende necessaria una normativa complementare particolare, in ispecie per quanto concerne l'informazione, la formazione e la sorveglianza medica »), fa obbligo agli Stati membri — se ed in quanto, ovviamente, il loro ordinamento conosca o voglia introdurre il tipo di lavoro in questione — di conformarsi alle sue previsioni in tema di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori temporaneamente comandati. Varrà la pena osservare che né il ricordato e non convertito decreto-legge n. 1 del 1993, né il « Protocollo d'intesa » del luglio del medesimo anno, e nemmeno la proposta di legge di iniziativa parlamentare testé rammentata, fanno cenno alcuno di tale direttiva, né si curano di applicarne norme, indirizzi e principi.

Tanto cerchiamo, invece, di fare noi, nell'articolo 10 della nostra proposta di legge.

Il lavoro cosiddetto « interinale », dunque, non solo è stato già introdotto nel nostro ordinamento, *sub specie* di deroga sommaria ai normali divieti, ma ancora senza neppure una parvenza di articolata disciplina, per quanto attiene agli enti pubblici ed alle altre istituzioni prese in considerazione dal secondo dei rammentati decreti-legge; ma la sua definitiva istituzionalizzazione è espressamente prevista nel più recente tra i « maxiaccordi » in cui si traducono i processi di concertazione tra Governo e parti sociali; mentre, in attesa del disegno di legge cui il Governo si è impegnato, altre proposte sul medesimo tema sono già all'ordine del giorno della competente Commissione di questa Camera, ed esiste una direttiva comunitaria alla quale — ove sul tema si legiferi — occorre evidentemente adeguarsi.

Tutto questo, *sub specie iuris*. Nella realtà dei fatti, in ogni caso, il lavoro « in affitto » esiste, eccome: si presenta, anzi, talvolta nelle forme più brutali del « caporalato » (specie nell'agricoltura meridionale, ove intermediazione e contratti di trasporto della manodopera taglieggiano una tra le più umili manodopere), mentre, in altre occasioni, assume vesti più « civili », ma non per questo meno illegali, e quindi incontrollate (si pensi a come vengono avviate al lavoro, assai spesso, segretarie di studi professionali, interpreti per congressi e via dicendo).

Ma v'è poi, in concreto, anche il rischio ulteriore dato dalla progettata « calata » in Italia, per aprirvi specifici uffici non appena la legge lo consenta, dei grandi gruppi multinazionali che, in proposito, già operano all'estero. I piani di penetrazione sono già pronti, e si tratta, per la sola Italia, di un divisato *business* stimato in ben settemila miliardi di lire (lo assicura, tra l'altro, con particolare riferimento alla *Sintex*, società specializzata che fa capo alla multinazionale svizzera *Adia*, ed alla americana *Manpower*, società di Milwaukee, nel Wisconsin, il « Sole 24 Ore » del 19 novembre 1992 e del 24

settembre 1993). Ne conseguirebbe, facilmente, una pressoché completa standardizzazione delle discipline applicabili (conseguenza non già della favoleggiata liberalizzazione, ma, appunto, di un regime di pratico oligopolio su una parte del mercato del lavoro), con una correlativa esclusione di qualsiasi effettiva possibilità di intervento sindacale; mentre l'uso sistematico dei contratti-tipo recanti, in omaggio a tradizioni e culture giuridiche diverse dalla nostra, tutele e salvaguardie notevolmente inferiori a quelle per noi usuali, potrebbe persino comportare negativi effetti di imitazione per altri e diversi rapporti di lavoro.

3. La proposta di legge che raccomandiamo all'attenzione dei colleghi è pertanto diretta proprio all'attuazione delle parti già rammentate dello stesso « Protocollo d'intesa » del 3 e 23 luglio 1993: dei cui principi e dei cui delineati istituti vuol dare — questo è il punto — l'interpretazione più coerente e compatibile con l'ordinamento vigente in tema di rapporto di lavoro, di esclusione del fine di lucro nella intermediazione della manodopera e di tutela delle condizioni in cui si svolge la prestazione lavorativa.

Richiamiamo pertanto i punti di questa proposta di legge che ci sembrano più qualificanti, non senza preavvertire che, come si trae, oltre che da varie altre norme specifiche, anche dal comma 6 del suo articolo 7, per quanto non diversamente disciplinato nella sede specifica trovano applicazione, anche qui, nei rapporti tra imprese fornitrici e lavoratori comandati che ne siano dipendenti, le disposizioni codificate e le altre ordinariamente vigenti in tema di lavoro subordinato.

Gli unici soggetti abilitati all'eccezionale intermediazione nell'avviamento al lavoro vengono individuati in un particolare tipo di imprese, costituite in forma di società cooperativa (evidentemente, una cooperativa di servizi). Indicate tra gli eventuali intermediatori colpiti dal divieto di cui allo stesso comma 1 dell'articolo 1 della legge n. 1369 del 1960, le cooperative sono ricomprese tra i possibili fruitori

della deroga alla legge medesima sia dalla « bozza » ministeriale di sette anni fa, già ricordata, sia dal rammentato decreto-legge n. 1 del 1993 e dalla menzionata proposta di legge in discussione davanti alla Camera. Il motivo per cui proprio le cooperative vengono ora riprese in considerazione, ma adesso in via esclusiva, si identifica con uno dei vari profili della ragione stessa del divieto cui si reca — ma, si badi: senza abrogarlo — una deroga. La società cooperativa, infatti, non si propone, per definizione, lo scopo lucrativo proprio degli altri tipi di società (articolo 2247 del codice civile), bensì uno scopo mutualistico (articolo 45 della Costituzione: « la Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata »), o almeno prevalentemente mutualistico (vedasi l'articolo 2518, secondo comma, numero 9, del codice civile: l'atto costitutivo deve indicare come ripartire gli utili, « la percentuale massima di utili ripartibili » e la destinazione di quelli residui; e leggasi anche l'articolo 2536). Come dire che v'è una (sia pure parziale) o, almeno in linea di principio, antitetività fra scopo mutualistico e scopo di lucro: non c'è scopo mutualistico — ripete la dottrina —, e non ci può essere società cooperativa, dove i soci sono mossi da un intento di illimitato profitto. Pertanto, ammettendosi adesso una deroga al divieto di intermediazione — che però, si ripete, rimane intatto, come tale, per ogni caso ed ipotesi diversa —, ma riferendone la possibilità soltanto alle società cooperative (e, anche per loro, soltanto seguendo sì le condizioni, modalità e procedure prescritte dalla presente proposta di legge: comma 7 dell'articolo 1), non si rinnega, di quel medesimo divieto, pur nel diverso congegno giuridico, una delle ragioni essenziali: l'interdizione, cioè, a speculare sulla necessità di lavoro altrui. Il gruppo organizzato mira infatti a fornire, ai suoi soci, o ai suoi dipendenti (e, anche riguardo a questi, senza scopo di lucro), « occasioni di lavoro » (così, la relazione al codice civile, numero 1025), esclusivamente consistenti, in questo caso, nel re-

perimento di un'occupazione, ancorché di per sé temporanea (ma potenzialmente anche stabile: vedansi i commi 5 e 6 dell'articolo 5 della presente proposta di legge).

Ci si conforma, inoltre, all'indicazione costituzionale (ancora l'articolo 45: « la legge promuove e favorisce l'incremento » della cooperazione, « con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli, il carattere e le finalità »). Norme promozionali sono contenute, invero, nella stessa possibilità di successive associazioni in consorzi, aventi gli stessi diritti e prerogative delle cooperative consorziate, nonché tanto nei commi 2 e 3 dell'articolo 1 (fondi mutualistici e composizione della base sociale), quanto nell'articolo 3 (accordo con le amministrazioni regionali, con le attività formative promosse dalle regioni, eccetera) della presente proposta di legge: disposizioni, queste ultime, ispirate alle normative contenute, rispettivamente, nella legge 31 gennaio 1992, n. 59, in tema di riforma dell'assetto delle società cooperative, e nella legge 8 novembre 1991, n. 381, che disciplina le cosiddette cooperative sociali. Mentre un'ulteriore garanzia (del lavoratore, ma anche) della genuinità dell'impresa cooperatrice viene dal comma 4 dell'articolo 7.

A loro volta, gli « opportuni controlli » voluti dalla rammentata norma costituzionale si rinvergono, prima di tutto, nelle condizioni di cui al comma 5 dell'articolo 1, all'articolo 2 ed al comma 1 dell'articolo 6 (trasparenza dello scopo esclusivamente perseguito e condizioni per l'autorizzazione: queste ultime riprendono, rinviandone la ulteriore precisazione ad un decreto ministeriale, talune indicazioni che leggono, in tema di gestione della richiesta garanzia finanziaria, nel diritto francese). Speciale rilievo « interno » all'ordinamento statutario della società cooperativa in questione assumono le cautele introdotte dall'articolo 2, volto ad eliminare, o ridurre, il pericolo di cooperative fasulle o « fantasma » (se ne veda qualche esemplificazione in « *Rassegna sindacale* », 1993, numeri 24 e 37), magari surrettiziamente create dal medesimo utilizzatore a suo uso e consumo. Si tratta, fondamen-

talmente, di evitare questi pericoli prevenendo la necessità di un numero sufficientemente elevato di soci e dipendenti, nonché attraverso il dovuto ed essenziale requisito della pluricommitenza ed altre garanzie anche procedurali a tutela della democraticità dei percorsi decisionali, della vita associativa e dello scopo sociale. Eventuali pratiche fraudolente sono, del resto, sottoposte al controllo e alla sanzione del pretore in funzione di giudice del lavoro (comma 3 dell'articolo 2). Al medesimo scopo è orientato anche il comma 5 dell'articolo 7, che mira ad interdire certe prassi di dominio di una cooperativa sostanzialmente fittizia poste in essere da soggetti che si nascondono, ad esempio, dietro la maschera di liberi consulenti a carattere continuativo.

Le norme successive mirano a disciplinare i profili più salienti dei due rapporti negoziali di base (quello tra impresa fornitrice e utilizzatore e quello tra la prima di essi e il lavoratore) e degli effetti che derivano dal loro collegamento anche sul piano delle relazioni di contatto che insorgono tra il lavoratore e chi utilizza le sue prestazioni. Non senza avvertire, a proposito di quest'ultimo, che se ne parla costantemente, nel testo presentato all'attenzione della Camera, appunto nei termini esposti: quelli di « datore di lavoro (privato o pubblico) utilizzatore ». Ed infatti il comando temporaneo di manodopera ben può interessare anche associazioni, studi professionali e via dicendo, cioè datori di lavoro che non sono imprenditori (anzi: è verosimile che soprattutto presso questi datori i lavoratori comandati avranno più probabilità di passare poi ad un lavoro stabile: comma 6 dell'articolo 5). Solo in un caso, a proposito del soggetto utilizzatore, vengono adoperate le parole « impresa » ed « ente »: cioè nel comma 2 dell'articolo 4, quando vengono in scena organismi tipicamente aziendali o comunque propri di enti, anche pubblici, quali le rappresentanze di cui all'articolo 19 della legge n. 300 del 1970, o gli organismi rappresentativi previsti da altre leggi.

Ovviamente, anche il rapporto tra imprese fornitrici e datori di lavoro utilizza-

tori viene in considerazione (non tanto per altri aspetti, quali il corrispettivo dovuto alle imprese stesse, per il quale vedansi comunque il comma 4 dell'articolo 7 ed il comma 2 dell'articolo 8, quanto) sotto i profili che direttamente interessano il comando temporaneo di manodopera. Sia il contratto « di base » che dà vita a questo rapporto, sia il particolare « comando » che su di esso si fonda, esigono la forma scritta a pena di nullità, e copia del contratto va inviata all'Ispettorato (destinatario, in quanto organo di vigilanza sull'applicazione della legge, anche di altre informative periodiche) e all'Ufficio del lavoro competente: comma 1 dell'articolo 4, i cui commi successivi prevedono invece altre ed analitiche comunicazioni ed informazioni, sia (preventive) ad organismi sindacali, sia (prima dell'atto di comando) all'impresa cooperativa fornitrice e da questa (contestualmente alle informazioni in tema di eventuali rischi e di sicurezza: comma 2 dell'articolo 10) ai lavoratori interessati.

I casi nei quali il comando temporaneo di manodopera — la cui durata massima è comunque limitata a sei mesi — non è consentito, riguardano, prima di tutto, lavori non ricompresi in qualifiche medio-alte, da individuarsi — recita il comma 1 dell'articolo 5 — « anche mediante riferimento ai livelli di inquadramento dai contratti collettivi nazionali di categoria e da accordi interconfederali » (formulazione che si ritrova anche nel comma 5 dell'articolo 8 della legge 29 dicembre 1990, n. 407, in tema, però, di quei contratti di formazione e lavoro che, qui, sarebbero di per sé inammissibili, fornendo la cooperativa in questione manodopera a datori sempre differenti). Il richiamo alla contrattazione per la determinazione delle qualifiche « ammesse » concorre a rivalutare il ruolo dell'autonomia collettiva in un campo dal quale altri vorrebbero invece escluderla o marginalizzarla (vedansi, a questo proposito, anche il comma 2 dell'articolo 4, il comma 3 dell'articolo 7, il comma 4 dell'articolo 9). Altri casi non consentiti sono quelli di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 7 del medesimo

articolo 5. In sostanza, il comando temporaneo di manodopera risulta possibile, come dispone il comma 2 del medesimo articolo, in concorso parziale ed alternativo con il contratto a tempo determinato — e purché non si versi nell'agricoltura o nell'edilizia —, per attività di carattere stagionale, per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'esecuzione di « un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale »; o anche per speciali e brevissimi servizi nei settori del turismo e dei pubblici esercizi. Tutti casi nei quali il ricorso al lavoro in comando temporaneo può praticamente essere preferito, per le stesse ragioni che giustificano anche un contratto a termine, se non altro a causa della (evidente) maggior celerità dell'avviamento. Invece, ai lavori stagionali e alle correlative « punte » sembra potersi meglio provvedere, in prospettiva, anche con contratti a *part-time* verticale. A sua volta, il comma 4 propone il riconoscimento, a certe condizioni, di un diritto di precedenza esemplato su quelli di cui al comma 2 dell'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché al comma 8-bis del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79. Una funzione eminentemente antifraudatoria viene invece affidata alle disposizioni di cui ai commi 5 e 8 del medesimo articolo 5.

Se il comando è, per definizione, temporaneo (leggasi già ora il comma 2 dell'articolo 5), il rapporto che vincola tra loro impresa fornitrice e lavoratore non socio è, invece (come, in via normale, nel diritto tedesco), a tempo indeterminato (comma 1 dell'articolo 6): con esenzione, per le cooperative in parola, dalla disciplina della cassa integrazione e, a date condizioni, da quella sulle assunzioni obbligatorie. Le stesse imprese sono però soggette alla normativa sulla certificazione dei bilanci, e sono inquadrate, ai fini previdenziali, normalmente nel settore dei servizi (comma 2 dell'articolo 6). Nel contesto del rapporto a tempo indeterminato, le imprese medesime sono tenute a

corrispondere al prestatore di lavoro, per i periodi di comando, una retribuzione e ad assicurare un trattamento normativo « non inferiore a quello spettante ai lavoratori di pari qualifica dipendenti dal datore di lavoro che utilizza la prestazione, secondo le disposizioni dei contratti collettivi nazionali ed aziendali di lavoro applicabili » (comma 1 dell'articolo 7). Non si vede, infatti, perché il lavoratore e la lavoratrice comandata non possano giovare anche delle eventuali condizioni di miglior favore praticate nell'impresa o ufficio del datore che li utilizzano, ed anche (commi 3 e 4 dell'articolo 9) dei servizi, compresi quelli eventuali di mensa e trasporto, normalmente a disposizione degli altri lavoratori; e perché non possano valersi, anche nella sede per il momento precaria, finché la prestazione si svolge, dei diritti sindacali e di (anche specifica) rappresentanza. Grava sulle stesse imprese fornitrici anche ogni onere contributivo (comma 2 dell'articolo 7). Ma non può che gravare su di loro anche il corrispettivo della continuità della messa a loro disposizione delle energie lavorative. Infatti, il comma 3 del medesimo articolo — tenendo conto del fatto che, però, solo di messa a disposizione si tratta nei periodi di non comando —, per gli stessi periodi prescrive il pagamento di una retribuzione lorda complessiva non inferiore a quella corrispondente alla indennità di contingenza, debitamente rivalutata; anche qui, per altro, « ove non dispongano più favorevolmente contratti collettivi nazionali o aziendali ». L'impresa fornitrice è inoltre solidalmente obbligata con il datore di lavoro utilizzatore per le conseguenze derivanti dall'inosservanza di misure di sicurezza, e in ogni caso in cui quest'ultimo debba rispondere personalmente dell'infortunio (comma 2 dell'articolo 7, anche in relazione alla lettera c) del comma 1 dell'articolo 9).

Quanto al datore di lavoro utilizzatore, oltre all'esercizio del potere direttivo (aspetto interno, per così dire, della subordinazione di fatto che si instaura con il comando) ed al potere di proporre eventuali sanzioni disciplinari, gli si riferisce

una responsabilità solidale per il pagamento della retribuzione e degli oneri connessi; ma, soprattutto, lo si riconosce come debitore dell'approntamento di condizioni di lavoro — connesse con la sicurezza, l'igiene ambientale e la salute dei lavoratori — pari a quelle di cui beneficiano i suoi stessi diretti dipendenti (comma 1 dell'articolo 9 e comma 1 dell'articolo 10). Identica equiparazione vale per gli orari di lavoro. Nella sua impresa, o diversa organizzazione di lavoro che sia, i lavoratori in situazione di comando vengono computati o no in relazione alle ipotesi prese in differenziata considerazione dal comma 2 dell'articolo 9 (ove, per la seconda ipotesi, è riprodotta la previsione di cui al comma 7-bis dell'articolo 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863).

Ma speciale attenzione meritano talune particolari vicende del rapporto che, appunto, si instaura tra lavoratore e datore di lavoro che lo utilizza, considerato alla luce del rapporto-base che vincola tra loro l'utilizzatore e l'impresa fornitrice. Nei rapporti che comunque intercorrono fra i tre soggetti presi in considerazione, si debbono certamente osservare tanto il divieto di determinate indagini imposto dall'articolo 8 della legge n. 300 del 1970, quanto le altre e specifiche disposizioni promozionali ed antidiscriminatorie contemplate dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 (commi 3 e 4 dell'articolo 8).

Di ancora maggiore rilievo nella prevedibile pratica quotidiana appaiono però le previsioni di cui ai commi 1 e 2 del medesimo articolo: esse riguardano, rispettivamente, un caso tipicizzabile di licenziamento ed uno di anticipata cessazione del comando. La prima dispone che il rifiuto di effettuare il comando presso l'utilizzatore designato costituisce giustificato motivo (soggettivo) di licenziamento solo quando non è sorretto da giustificato motivo, ovvero (riprendendo la previsione che si legge, in tema di cancellazione dei lavoratori dalla lista di mobilità, nel comma 2 dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223) quando l'attività lavo-

rativa richiesta si svolga in un luogo situato a meno di una certa distanza, valutata temporalmente, dalla residenza del lavoratore stesso. La seconda concerne il caso, assai delicato anche giuridicamente, in cui il comando venga interrotto per fatto (comunque) ascrivibile al datore di lavoro utilizzatore, senza che ricorra un giustificato motivo. Chi ci dovrà rimettere? Occorre un equo bilanciamento degli interessi in gioco: ed ai presentatori di questa proposta di legge sembra giusto affermare che il lavoratore ha diritto, in questo caso, a continuare a percepire dall'impresa fornitrice un'indennità pari alle retribuzioni che avrebbe ancora ottenuto, ai sensi dei contratti nazionali ed aziendali applicabili (comma 1 dell'articolo 7), per il periodo di comando non effettuato; salva restando, però, l'eventuale azione di (integrale) regresso dell'impresa fornitrice nei confronti dell'utilizzatore (è lui che ha provocato il pasticcio!); potendo, in più, l'utilizzatore stesso, essere chiamato in causa dall'impresa fornitrice, che certo non deve rimetterci del suo, anche per il pagamento di tutto il corrispettivo pattuito nei suoi confronti, e che il chiamato, in ipotesi, intenda invece non pagare o ridurre.

Ai temi (già anticipati nel comma 2 dell'articolo 7 e nelle lettere *b*) e *c*) del comma 1 dell'articolo 9) dell'orario di lavoro, della salute e della sicurezza dei lavoratori in comando temporaneo è dedicato l'articolo 10. Esso, anche in riferimento al comma 1 dell'articolo 10 della direttiva 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1991, a tale direttiva vuole dare espressa attuazione (ma il nostro testo, in varie sue parti, non ignora neppure gli altri documenti comunitari rimasti allo stato di proposta di direttiva), per quanto concerne il tipo di rapporto di lavoro in questione. In materia, particolarmente, di tutela della salute e di sicurezza durante il lavoro — afferma il comma 1 — il lavoratore comandato non deve subire discriminazione alcuna. Informazioni e formazione formano oggetto del comma 2 (la cui ultima parte, per vero, dovrebbe trovare adeguato completamento nell'attuazione

della direttiva quadro sulla sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro n. 391 del 12 giugno 1989, i cui criteri di recepimento tramite decreto legislativo sono dettati dall'articolo 43 della legge 19 febbraio 1992, n.142 — legge comunitaria 1991 —, ma il cui termine per l'immissione nel nostro ordinamento è scaduto nel settembre 1993).

Per parte sua, l'articolo 11 tratta dei comandi all'estero e dall'estero di lavoratori comunitari ed extracomunitari. L'ultimo comma ripete, in sostanza, l'impegno solenne già assunto dalla Repubblica con l'articolo 1 della legge 30 dicembre 1986, n. 943. I primi tre commi dispongono, in qualche modo incrociando tra loro le diverse fattispecie — ma tenendo fermi, in ognuna di esse, i casi contemplati e le condizioni ed esclusioni previste dalla legge che qui si propone —, soprattutto in relazione ai comandi di lavoratori italiani e comunitari da e per Paesi della Comunità europea. Il comma 4, invece — allo scopo di combattere l'importazione illegale di manodopera extracomunitaria, che rischiosamente potrebbe essere avviata in Italia attraverso forme di lavoro per definizione, e salvi alcuni possibili momenti evolutivi, precarie: in sostanza, con il pericolo di condurla a forme di maggior sfruttamento —, dichiara l'illegalità del comando temporaneo di cittadini stranieri extracomunitari ancora residenti all'estero, ma anche la liceità del loro comando una volta che siano legalmente presenti in Italia e, anch'essi, soci o dipendenti delle imprese cooperative considerate dalla legge.

Per parte sua, infine, l'articolo 12 coglie l'occasione oggi offerta dalla più minuziosa disciplina del comando temporaneo in deroga alla legge n. 1369 del 1960, per riformulare e meglio precisare anche quella dei comandi e dei distacchi ordinariamente disposti, e come tali già noti alla contrattazione ed alla giurisprudenza, nel rispetto di quella stessa legge. I più salienti elementi di interesse paiono, a questo proposito, il recepimento legislativo della necessità del requisito dato (per comune giurisprudenza) dalla presenza di

un interesse del datore di lavoro a che propri dipendenti svolgano l'attività lavorativa presso altri soggetti (con l'ulteriore facilitazione data dal fatto che tale interesse si presume quando comando o distacco riguardino società controllate e società collegate); la necessità che il consenso risulti da atto scritto (con l'eventuale assistenza sindacale); la doverosità che comando o distacco siano giustificati da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive di natura transitoria, cosicché la peculiare vicenda sia contenuta in periodi temporali predeterminati; la responsabilità solidale dell'imprenditore, che ha effettivamente fruito delle prestazioni di lavoro, per il trattamento economico, normativo e previdenziale, nonché quella del datore « comandante » per le conseguenze di eventuali inosservanze delle disposizioni a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Quanto al regime sanzionatorio, si sottolinea il richiamo all'ultimo comma dell'articolo 1 della legge n. 1369 del 1960 (secondo il quale i prestatori di lavoro occupati in violazione di legge « sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'imprenditore che effettivamente abbia utilizzato le loro prestazioni ») contenuto nel comma 8 dell'articolo 1, nel comma 5 dell'articolo 4, nel comma 5 dell'articolo 5 e nel comma 5 dell'articolo 7.

4. Infine, una osservazione più ampia e conclusiva. Nella presente proposta di legge — per quanto attiene ai rapporti tra imprese cooperative fornitrici e lavoratori — gli istituti tipici del diritto del lavoro prevalgono certamente, anche per i lavoratori soci, su quelli del diritto societario (vedansi, ad esempio, il comma 3 dell'articolo 2, il comma 6 dell'articolo 7 e il comma 1 dell'articolo 8). Ma si tratta di una peculiarità fin troppo naturale: discende, infatti, dalla stessa particolarissima natura della società cooperativa cui, qui, ci si trova di fronte, così come definita dal suo esclusivo oggetto sociale, che consiste (comma 1 dell'articolo 6), appunto esclusivamente, nel procurare l'esecuzione di comandi temporanei presso al-

tri datori di lavoro utilizzatori, pubblici o privati.

Non sembra dunque che solo da questo si possano inferire conclusioni sistematiche di carattere definitivo più generale sul piano — ricostruttivo — del diritto delle società cooperative in rapporto al diritto del lavoro.

5. I presentatori della presente proposta di legge sono ben consapevoli che la disciplina del tipo di rapporto di lavoro preso in considerazione potrebbe ricevere anche diverse soluzioni. Sottolineano, però, prima di tutto, il fatto che il nostro ordinamento consente già oggi ben ampie possibilità di cosiddetta flessibilità « in entrata », attraverso il ricorso ad una ricca gamma di rapporti che in diversa misura si discostano dal prototipo normativo del contratto di lavoro: ond'è che appare oltremodo discutibile sostenere che il lavoro in comando temporaneo possa diventare davvero uno strumento aggiuntivo di elasticità organizzativa per le imprese. L'utilità specifica del ricorso a questo tipo di lavoro risiede, invece, semmai, per talune imprese e taluni lavoratori, nei possibili vantaggi accennati *retro*, *sub* numero 1. Ma v'è di più. Ed infatti, in ogni caso, non possono ammettersi, a parere dei medesimi presentatori, forme di speculazione sulla altrui necessità di lavoro: che — consentiamo con una recente dottrina — « comunque le si voglia giustificare, continuano ad apparire di dubbia moralità ». Pertanto, tra le varie possibili, l'unica soluzione alternativa davvero pensabile rispetto a quella proposta dal testo che presentiamo alla riflessione degli onorevoli colleghi, potrebbe consistere nell'affidare la gestione dei rapporti di lavoro temporanei ad apposite istituzioni pubbliche senza fini di lucro, permettendo di farvi ricorso — in linea con altre esperienze già condotte altrove — in relazione a specifici momenti e finalità delle politiche dell'impiego. Nei Paesi Bassi, ad esempio, si ebbe a creare, a tal proposito, un vero e proprio servizio pubblico, d'intesa tra pubblici poteri e parti sociali, che funziona come associazione senza, ap-

punto, fini di lucro e nel quadro di un'azione concertata di governo del mercato del lavoro. Da noi, come ultimamente altri ha suggerito, questo servizio potrebbe essere sperimentalmente rimesso alle agenzie per l'impiego, ridefinendo nel contempo il loro ancora così labile profilo istituzionale e, magari, con vincolo di destinazione dei proventi di tale attività ad iniziative di formazione professionale. «Si coglierebbero in tal modo — si è scritto al riguardo — i classici due piccioni con una fava: attribuendo una funzione ad organismi la cui utilità pratica è, allo stato, quanto meno incerta, e permettendo di verificare, in un arco ragionevole di tempo, le ricadute del lavoro

interinale sugli equilibri del mercato del lavoro ».

È vero che una simile soluzione comporterebbe momenti più generali di un non semplice riordinamento delle strutture periferiche del Ministero del lavoro e della previdenza sociale: ma qualsiasi diversa scelta, che indulga al lucro privato nell'intermediazione della manodopera — e che quindi non solo rifiuti, per i comandi temporanei in esame, l'uso di collaudati strumenti del diritto privato e delle società, ma contenda anche il pur possibile utilizzo di altre istituzioni pubblicistiche — recherebbe in sé, a parere dei presentatori di questa proposta di legge, un inequivocabile segno negativo.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(Offerta di manodopera mediante comando temporaneo).

1. È consentito alle imprese costituite in forma di società cooperative, appositamente autorizzate dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, il comando di propri soci e di propri dipendenti a favore di altri datori di lavoro pubblici e privati, con esclusione dei settori dell'industria edile e dell'agricoltura, per periodi temporali predeterminati ed in deroga al dispositivo di cui all'articolo 1 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, alle condizioni di cui alla presente legge.

2. I fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli articoli 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59, possono promuovere o finanziare le imprese cooperative di cui al comma 1 del presente articolo.

3. Possono essere ammessi come soci delle imprese cooperative di cui al comma 1 anche enti pubblici non economici. Possono esservi altresì ammesse anche altre persone giuridiche pubbliche o private nei cui statuti siano previsti la promozione ed il finanziamento delle attività svolte dalle imprese cooperative di cui al comma 1. I soci di cui al presente comma, la cui partecipazione è autorizzata, volta per volta, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, non possono, per altro, divenire datori di lavoro utilizzatori di altri soci e di dipendenti delle rispettive imprese cooperative.

4. Le imprese cooperative di cui al comma 1 possono associarsi in consorzi costituiti come società cooperative, di cui formino la base sociale in misura non inferiore al settanta per cento. Oltre ad esse, possono partecipare ai consorzi stessi le associazioni nazionali di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento

cooperativo riconosciute ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, e le associazioni riconosciute in base alle leggi emanate dalle regioni a statuto speciale.

5. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabilite, ferme restando le condizioni di cui all'articolo 2 ed al comma 1 dell'articolo 6, le altre modalità d'iscrizione delle imprese cooperative di cui al comma 1 e dei loro consorzi in apposito registro, nonché gli altri casi di cancellazione dell'iscrizione e di sospensione dal registro stesso. Il decreto determina altresì i requisiti cui debbono rispondere i consorzi di cui al comma 4 e l'ammontare e le modalità di versamento della garanzia finanziaria che le imprese cooperative di cui al comma 1 debbono prestare come ulteriore condizione per l'iscrizione, allo scopo di assicurare il pagamento delle retribuzioni e dei contributi obbligatori in caso di insolvenza, nonché i soggetti che possono assicurare la copertura della garanzia, le procedure di attivazione della medesima, il loro diritto di surroga e le eventuali residue responsabilità nei confronti dei lavoratori interessati e degli enti previdenziali. L'autorizzazione di cui al comma 1 si intende concessa con l'iscrizione nel registro.

6. La sospensione o la revoca dell'autorizzazione di cui al comma 1 debbono essere immediatamente comunicate ai lavoratori interessati, i cui comandi temporanei eventualmente in atto restano in vigore, a tutti gli effetti, sino allo scadere del loro termine.

7. Fatte salve le condizioni, modalità e procedure di comando temporaneo di manodopera di cui alla presente legge, resta fermo, anche per le imprese cooperative, il divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro, di cui alla legge 23 ottobre 1960, n. 1369.

8. In caso di comando temporaneo di manodopera disposto in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1 e 5 del

presente articolo, si applicano le sanzioni di cui all'articolo 2 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369; l'ammenda ivi prevista è elevata a lire 100.000 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Si applica inoltre la disposizione di cui all'ultimo comma dell'articolo 1 della citata legge n. 1369 del 1960.

ART. 2.

(Condizioni per l'iscrizione nel registro delle imprese fornitrici).

1. Per ottenere l'iscrizione nel registro di cui al comma 5 dell'articolo 1 e la conseguente autorizzazione, l'impresa cooperativa di cui al comma 1 del medesimo articolo 1 deve:

a) avere un numero complessivo di soci e di dipendenti non inferiore a duecento, tra i quali i dipendenti non possono superare il trenta per cento;

b) depositare l'atto costitutivo in cui, oltre a quanto prescritto dal comma 1 dell'articolo 6 della presente legge e dall'articolo 2518 del codice civile, si preveda l'obbligo di ogni socio di prestare attività nella o per l'impresa cooperativa, e si preveda altresì l'impiego dei soci e del restante personale dipendente presso più datori di lavoro utilizzatori contemporaneamente. Non possono essere inserite nell'atto costitutivo clausole restrittive in materia di diritto di convocazione, partecipazione e voto nelle assemblee, nonché in tema di revoca degli amministratori e di azione di responsabilità nei loro confronti, mentre eventuali procedure arbitrali relative alle controversie tra i soci, gli altri dipendenti e la stessa impresa cooperativa possono essere previste soltanto con l'applicazione dei principi e delle prescrizioni di cui all'articolo 808 del codice di procedura civile e all'articolo 5 della legge 11 agosto 1973, n. 533. La determinazione della percentuale massima degli utili ripartibili e di quelli eventualmente da destinarsi ad altri scopi non deve pregiudicare il soddisfacimento dei diritti dei soci e dei dipendenti derivanti dall'effettuazione dei comandi temporanei.

2. Il venir meno del requisito della pluricommissa di cui alla lettera *b*) del comma 1, accertato dall'Ispettorato del lavoro competente per territorio, costituisce causa di cancellazione dal registro di cui al comma 5 dell'articolo 1.

3. Alle controversie tra le imprese cooperative di cui al comma 1, i loro soci e i loro dipendenti, aventi ad oggetto la materia disciplinata dalla presente legge, si applicano gli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile.

ART. 3.

(Normativa regionale).

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, le regioni a statuto ordinario determinano con proprie leggi le modalità di raccordo tra le imprese cooperative di cui all'articolo 1 ed i loro consorzi con le attività di formazione professionale e di sviluppo dell'occupazione gestite dalle regioni stesse.

2. Le regioni, nel termine previsto al comma 1, adottano convenzioni-tipo per i rapporti delle imprese cooperative di cui all'articolo 1 e dei loro consorzi con le amministrazioni pubbliche che operano nell'ambito della regione prevedendo, in particolare, l'applicazione delle norme contrattuali collettive vigenti.

3. Le regioni emanano altresì norme volte alla promozione, al sostegno ed allo sviluppo delle imprese cooperative di cui all'articolo 1 e dei loro consorzi. Gli oneri derivanti dall'attuazione del presente comma sono posti a carico delle ordinarie disponibilità delle regioni medesime.

4. La presente legge stabilisce i principi fondamentali in materia, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 117 della Costituzione.

5. I principi generali desumibili dalla presente legge costituiscono altresì, per le regioni a statuto speciale e per le province autonome di Trento e di Bolzano, norme fondamentali di riforma economico-sociale della Repubblica.

ART. 4.

(Rapporti tra imprese fornitrici e datori di lavoro utilizzatori).

1. Il comando di cui al comma 1 dell'articolo 1 è disposto per iscritto sulla base di un contratto per la fornitura di mere prestazioni di lavoro stipulato anch'esso per iscritto, e anch'esso a pena di nullità, tra la cooperativa od il consorzio, che abbiano adempiuto gli obblighi prescritti ai sensi del comma 5 dell'articolo 1, ed il datore di lavoro utilizzatore. Copia di tale contratto deve essere inviata all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente, nonché al competente ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, entro due giorni dalla sua stipulazione.

2. L'impresa o l'ente utilizzatore che intenda stipulare il contratto di cui al comma 1, è tenuto a darne preventiva comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali o comunque agli organismi rappresentativi del personale, ovvero, in loro mancanza, alle organizzazioni sindacali provinciali di categoria aderenti alle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, indicando i motivi del ricorso al lavoro temporaneo, la durata dello stesso, il numero, il sesso e le qualifiche dei lavoratori interessati. Il datore di lavoro utilizzatore e le imprese fornitrici sono tenute altresì a fornire all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente, con cadenza trimestrale, dati informativi sull'andamento e sulla durata dei comandi temporanei ottenuti e disposti in base alla presente legge, distinti per età, durata, sesso e qualifica dei lavoratori interessati.

3. Gli Ispettorati del lavoro territorialmente competenti svolgono attività di vigilanza sull'applicazione della presente legge, anche ai sensi degli articoli 8 e 9 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520, e dell'articolo 4 della legge 22 luglio 1961, n. 628, ed anche sulla base dei dati che le imprese fornitrici ed i datori di lavoro utiliz-

zatori sono tenuti a fornire in base al comma 2 del presente articolo.

4. Il datore di lavoro utilizzatore, prima che il lavoratore sia comandato a prestare lavoro presso di lui, precisa all'impresa fornitrice, in particolare, le mansioni alle quali il lavoratore sarà adibito, la qualifica professionale richiesta, la durata del comando, il luogo di esecuzione della prestazione, l'orario di lavoro e le caratteristiche proprie della prestazione, il trattamento economico e normativo applicabile, nonché gli altri dati indicati nel decreto di cui al comma 5 dell'articolo 1. L'impresa fornitrice comunica i dati stessi ai lavoratori interessati, trascrivendoli nell'atto scritto di comando temporaneo e fornendo al datore di lavoro utilizzatore contemporanea notizia di tale adempimento. Contestualmente, debbono essere fornite al lavoratore le informazioni di cui al comma 2 dell'articolo 10.

5. Nel caso di mancato rispetto delle disposizioni di cui al comma 1 del presente articolo, trovano applicazione gli articoli 1 e 2 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369.

ART. 5.

*(Casi di comando temporaneo
di manodopera e divieti).*

1. Il ricorso al comando temporaneo di manodopera è consentito solo per lavori ricompresi in qualifiche medio-alte, con definito contenuto professionale, da individuarsi, anche mediante riferimento ai livelli di inquadramento, dai contratti collettivi nazionali di categoria e da accordi interconfederali.

2. Il comando temporaneo di manodopera di cui alla presente legge, che in ogni caso non può superare i sei mesi di durata, è consentito, in concorso alternativo con le corrispondenti ipotesi di contratto di lavoro a tempo determinato, e purché non si tratti di attività edile o agricola, quando ricorrano le condizioni di cui alle lettere *b)* e *c)* del secondo comma dell'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, ovvero quelle di cui al comma 3 dell'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

3. Ai lavoratori temporaneamente comandati ai sensi della presente legge si applica la disposizione di cui al comma 4 dell'articolo 23, della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

4. Quando i lavoratori temporaneamente comandati abbiano prestato lavoro in uno o più comandi presso il medesimo datore di lavoro per una durata complessiva superiore a quella indicata nella disposizione richiamata dal comma 3, essi hanno diritto di precedenza nell'assunzione con la medesima qualifica presso il medesimo datore, che deve informarli in tempo utile, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del comando o dell'ultimo comando.

5. Se le prestazioni di lavoro effettuate in situazione di comando proseguono dopo il termine fissato al comando stesso, e comunque dopo sei mesi di loro effettuazione, nonché, in ogni caso, quando si tratti di comandi successivi intesi ad eludere le disposizioni della presente legge, si applicano gli articoli 1 e 2 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, ed il rapporto con l'effettivo utilizzatore delle prestazioni si considera a tempo indeterminato fin dalla data del primo comando del lavoratore.

6. Sono nulle le clausole, tanto del contratto e dell'atto di comando, di cui all'articolo 4, quanto del contratto di lavoro stipulato con le imprese cooperative fornitrici, nonché le eventuali clausole degli atti costitutivi di queste ultime, che precludano od ostacolino la conclusione di un contratto di lavoro tra il datore di lavoro utilizzatore ed il lavoratore temporaneo.

7. Il comando temporaneo di manodopera non è consentito:

a) per la sostituzione di lavoratori in sciopero;

b) nei casi in cui il datore di lavoro utilizzatore potrebbe impiegare propri dipendenti in cassa integrazione guadagni, salvo che l'utilizzo riguardi lavoratori aventi professionalità diverse da quelle dei lavoratori sospesi;

c) quando il datore di lavoro utilizzatore richiama, contemporaneamente alla effettuazione di comandi temporanei, un lavoro straordinario ad altri lavoratori da lui dipendenti, salvo che tale richiesta riguardi lavoratori che svolgono mansioni diverse da quelle cui debbono essere addetti i lavoratori in situazione di comando temporaneo;

d) nei sei mesi successivi ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, anche se determinato da ragioni economiche o dall'introduzione di innovazioni tecnologiche, quando si tratti di ricoprire posti di lavoro che richiedono la medesima qualifica professionale nell'unità produttiva cui apparteneva il lavoratore licenziato.

8. Non si può ricorrere ad altri lavoratori in situazione di comando temporaneo, ovvero con contratto a termine, per occupare posti di lavoro con identiche o analoghe mansioni e nella medesima unità produttiva, già occupati da lavoratori anch'essi in comando temporaneo, prima che sia trascorso un periodo di tempo pari ad un terzo della durata del comando precedente, salvo nei casi di nuova assenza del lavoratore sostituito, di lavori urgenti imposti dalla adozione di misure di sicurezza e di dimissioni del lavoratore precedentemente comandato.

9. Il datore di lavoro utilizzatore che impieghi personale comandato in violazione dei divieti di cui ai commi 1, 7 e 8 del presente articolo è punito, ferma restando l'eventuale rilevanza del suo comportamento ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma, a favore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, da determinare, per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione, con il decreto di cui al comma 5 dell'articolo 1 della presente legge.

ART. 6.

(Assunzioni dei lavoratori da parte delle imprese fornitrici).

1. L'esecuzione di comandi temporanei presso altri datori di lavoro, pubblici e privati, oltre ad essere prevista come esclusivo oggetto sociale indicato dall'atto costitutivo della impresa cooperativa di cui al comma 1 dell'articolo 1 per tutti i soci, deve essere menzionata per clausola espressa anche nei contratti di lavoro stipulati, in forma scritta a pena di nullità e a tempo indeterminato, con i dipendenti non soci.

2. Le imprese cooperative di cui al comma 1 dell'articolo 1, ai fini delle assicurazioni sociali obbligatorie dei lavoratori dipendenti, sono inquadrare nel settore dei servizi ovvero nel settore di eventuale specializzazione esclusiva e ad esse non si applicano le disposizioni in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria. Sono altresì sottoposte alla normativa sulla certificazione dei bilanci.

3. Le imprese cooperative di cui al comma 1 dell'articolo 1 della presente legge possono altresì chiedere l'esonero totale dagli obblighi di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, alle condizioni previste dal comma 5 dell'articolo 13 della citata legge n. 482 del 1968. In ogni caso non sono computabili tra i loro dipendenti, agli effetti delle assunzioni obbligatorie, i loro soci nonché gli appartenenti a categorie protette già obbligatoriamente occupati.

4. È abrogato il comma 1 dell'articolo 13 della legge 23 dicembre 1992, n. 498, come sostituito dall'articolo 6-bis del decreto-legge 18 gennaio 1993, n. 9, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 marzo 1993, n. 67.

ART. 7.

(Rapporti tra le imprese fornitrici e i lavoratori comandati).

1. Le imprese cooperative di cui al comma 1 dell'articolo 1 sono tenute a

corrispondere al lavoratore, socio oppure loro dipendente, per i periodi di comando, una retribuzione complessiva e ad assicurare un trattamento normativo non inferiore a quello spettante ai lavoratori di pari qualifica dipendenti dal datore di lavoro che utilizza la prestazione, secondo le disposizioni dei contratti collettivi nazionali ed aziendali di lavoro applicabili.

2. Le imprese cooperative sono responsabili, altresì, per il pagamento di tutti gli oneri contributivi derivanti dalle disposizioni di legge in materia di previdenza ed assistenza, nonché dei premi dovuti ai sensi del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni. Con il decreto di cui al comma 5 dell'articolo 1 si dispongono, altresì, le modalità di applicazione ai destinatari della presente legge delle forme pensionistiche complementari. Le imprese cooperative di cui al comma 1 sono inoltre responsabili in solido con il datore di lavoro utilizzatore per le conseguenze derivanti dal mancato approntamento delle misure di sicurezza e delle cautele antinfortunistiche, nonché in ogni caso in cui il datore di lavoro stesso debba rispondere dell'infortunio ai sensi della lettera c) del comma 1 dell'articolo 9.

3. Ove non dispongano più favorevolmente contratti collettivi nazionali o aziendali, l'impresa cooperativa è in ogni caso obbligata a garantire al lavoratore, socio o non socio, per i periodi in cui non è comandato presso datori di lavoro utilizzatori, almeno una retribuzione lorda complessiva mensile non inferiore all'ultima rivalutazione della somma di cui all'articolo 16, comma 1, lettera b) e comma 2 del decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13.

4. È fatto divieto alle imprese fornitrici di trattenere, in qualsiasi forma e a qualsiasi titolo, oltre al corrispettivo pattuito con il datore di lavoro utilizzatore, anche una quota parte o percentuale della retribuzione dovuta al lavoratore, socio o non

socio, ai sensi dei commi 1 e 3, e di pretendere anticipazioni, depositi o garanzie patrimoniali.

5. È fatto divieto a chiunque di percepire in modo continuativo compensi dall'impresa cooperativa di cui al comma 1 dell'articolo 1 o da qualunque altro soggetto, collegati a qualsiasi titolo all'attività dell'impresa cooperativa stessa o a comandi temporanei da essa disposti, ed eccedenti quelli di cui al presente articolo. In caso di violazione, si applicano al trasgressore le disposizioni di cui agli articoli 1 e 2 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369.

6. Per quanto non diversamente disciplinato dalla presente legge, si applicano ai rapporti tra le imprese cooperative e i lavoratori comandati le disposizioni di cui alle sezioni I, II e III del titolo II del libro quinto del codice civile.

ART. 8.

(Vicende del rapporto tra impresa cooperativa e lavoratore temporaneo e di quello tra lavoratore temporaneo e datore di lavoro utilizzatore).

1. Costituisce giusta causa di licenziamento il rifiuto di effettuare il comando presso il datore di lavoro utilizzatore, quando non è sorretto da giustificato motivo, ovvero quando l'attività lavorativa richiesta si svolga in un luogo distante non più di cinquanta chilometri, o comunque raggiungibile in non più di sessanta minuti con mezzi pubblici, dalla residenza del lavoratore.

2. Qualora il comando disposto ai sensi della presente legge sia interrotto per fatto del datore di lavoro utilizzatore e non ricorra un giustificato motivo, il lavoratore ha diritto di percepire dalla impresa cooperativa un'indennità pari alle retribuzioni che avrebbe ancora percepito lavorando presso il datore di lavoro utilizzatore per il periodo di comando non effettuato, salva restando, in tal caso, l'eventuale azione di integrale regresso della impresa cooperativa nei confronti del da-

tore di lavoro utilizzatore, che può allora essere chiamato in causa per il pagamento dell'intero corrispettivo pattuito.

3. Il divieto di indagini di cui all'articolo 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si applica anche al datore di lavoro utilizzatore e dispiega i suoi effetti, come divieto di informazioni, anche nei rapporti tra questi e la impresa cooperativa. Ogni diversa elaborazione o comunicazione a terzi di dati relativi al lavoratore da sottoporre a comando è comunque soggetta al consenso dell'interessato, da prestarsi per iscritto anche se il rapporto è terminato, quando i dati stessi consentano di identificare la persona. Il consenso può essere revocato in qualsiasi momento e l'interessato deve essere reso edotto di questo diritto.

4. Nei rapporti intercorrenti tra la impresa cooperativa ed i suoi soci e dipendenti, in quelli tra costoro ed il datore di lavoro utilizzatore, nonché nei rapporti tra quest'ultimo e la impresa cooperativa, devono essere osservati i principi di non discriminazione, diretta e indiretta, di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

ART. 9.

(Rapporti tra lavoratori comandati e datore di lavoro utilizzatore).

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 4, il datore di lavoro utilizzatore:

a) esercita, nei confronti dei lavoratori temporaneamente comandati, il potere direttivo e segnala alle imprese cooperative le eventuali infrazioni per cui possono irrogarsi sanzioni disciplinari, trovando comunque applicazione le disposizioni di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

b) è responsabile, in solido con la impresa cooperativa e per tutta la durata del comando, per il pagamento delle retribuzioni e degli oneri contributivi di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 7, nonché delle condizioni di lavoro connesse con la sicu-

rezza, l'igiene ambientale e la salute dei lavoratori;

c) è responsabile civilmente per gli infortuni sul lavoro nel caso abbia riportato condanna penale per il fatto dal quale l'infortunio stesso è derivato, ovvero nel caso l'infortunio sia avvenuto per fatto imputabile a coloro che egli abbia incaricato della direzione o sorveglianza del lavoro, se del fatto debba rispondere secondo le norme del codice civile.

2. I lavoratori in situazione di comando temporaneo sono presi in considerazione, in proporzione alla durata della loro prestazione, per il computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi e per l'applicazione di particolari normative ed istituti attinenti la disciplina del lavoro, restando però esclusi dal computo ai fini dell'applicazione di norme ed istituti che prevedano l'accesso ad agevolazioni di carattere finanziario e creditizio.

3. I lavoratori in situazione di comando temporaneo hanno diritto di fruire, nell'ambito dell'impresa o dell'ente utilizzatore, dei servizi sociali normalmente messi a disposizione degli altri lavoratori dipendenti, compresi i servizi di mensa e di trasporto, nonché di quelli assistenziali, sanitari ed antinfortunistici. Hanno diritto, ove previste, alla corrispondenti indennità. Hanno parimenti diritto di frequentare le attività culturali e ricreative promosse in azienda.

4. Ai lavoratori di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo sono riconosciuti l'esercizio dei diritti sindacali nonché le relative tutele, disposte dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, anche nei confronti del datore di lavoro utilizzatore, per la durata della prestazione. I lavoratori medesimi partecipano alle rappresentanze sindacali aziendali o comunque agli organismi rappresentativi del personale secondo quanto dispongono i contratti e gli accordi collettivi. Si applicano a questi lavoratori, per la durata della prestazione, le garanzie di cui all'articolo 2103 del codice civile.

ART. 10.

(Disposizioni in tema di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori in comando temporaneo).

1. I lavoratori in comando temporaneo debbono fruire, in materia di orario di lavoro, di tutela della salute e di sicurezza durante il lavoro, dello stesso livello di protezione di cui beneficiano i dipendenti del datore di lavoro utilizzatore, con particolare riguardo all'accesso alle attrezzature di protezione individuali.

2. Prima della effettuazione del comando, il lavoratore deve essere informato, dal datore di lavoro utilizzatore, degli eventuali rischi che potrà correre. Tale informazione deve riguardare, in ispecie, l'esigenza di qualifiche o attitudini professionali particolari o di una eventuale sorveglianza medica speciale, e deve precisare gli eventuali rischi aggravati specifici connessi con il posto di lavoro da occupare e definiti desumibili dalla legge. In questi casi, il lavoratore deve ricevere, ad opera delle imprese cooperative o del datore di lavoro utilizzatore, una preventiva formazione sufficiente ed adeguata, tenuto conto della sua qualificazione e della sua esperienza, alle caratteristiche proprie del posto di lavoro. Gli addetti ai servizi aziendali di prevenzione e di sicurezza debbono essere informati delle mansioni svolte dai lavoratori in comando temporaneo.

3. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono indicati i lavori particolarmente pericolosi per la sicurezza e la salute, nonché quelli che formano oggetto di sorveglianza medica speciale, riguardo ai quali non può farsi ricorso a comandi temporanei di manodopera.

4. Con le norme della presente legge è data attuazione, per quanto attiene al comando temporaneo di manodopera, alla direttiva 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1991, sulla tutela della salute e sulla sicurezza durante il lavoro dei lavoratori destinatari di tale comando.

ART. 11.

(Comandi all'estero e dall'estero di lavoratori comunitari ed extracomunitari).

1. Le imprese cooperative di cui al comma 1 dell'articolo 1 possono effettuare comandi temporanei all'estero di lavoratori italiani e comunitari, loro soci o dipendenti, unicamente presso datori di lavoro utilizzatori italiani ovvero appartenenti a Stati membri della Comunità europea, a condizione che l'ordinamento dei Paesi interessati lo consenta, nei casi ed osservate le condizioni ed esclusioni poste dalla presente legge.

2. I datori di lavoro utilizzatori italiani o stranieri aventi sede in Italia possono ottenere il comando temporaneo di lavoratori italiani o comunitari, presso la sede italiana ovvero presso sedi, stabilimenti, filiali od uffici anche all'estero, da imprese cooperative aventi sede in altri Paesi della Comunità europea il cui ordinamento consenta il comando temporaneo di manodopera, unicamente nei casi ed osservando le condizioni ed esclusioni previste dalla presente legge, sulla base di un'autorizzazione da concedersi volta per volta dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

3. Ferme restando le sanzioni disposte per la violazione di singole disposizioni della presente legge, l'inosservanza dei divieti contenuti nei commi 1 e 2 è punita con l'ammenda da lire 500.000 a lire 5.000.000 per ogni lavoratore cui si riferisce.

4. Ove diversamente non dispongano specifici accordi o trattati, il comando temporaneo di cittadini stranieri extracomunitari ancora residenti all'estero non è causa legittima di rilascio di un permesso di ingresso o di soggiorno, né di autorizzazione al lavoro in Italia, ed è punito con l'ammenda da lire 500.000 a lire 5.000.000 per ogni lavoratore reclutato e, nei casi più gravi, con l'arresto da due mesi ad un anno. È per altro consentito, osservate le condizioni ed esclusioni e nei casi di cui alla presente legge, il comando tempora-

neo di cittadini stranieri extracomunitari già legalmente presenti in Italia, soci o dipendenti dalle imprese cooperative di cui al comma 1 dell'articolo 1.

5. Ove sia legittimamente disposto, il comando temporaneo di lavoratori stranieri, cittadini comunitari ed extracomunitari legalmente residenti nel territorio italiano, attribuisce ai medesimi parità di trattamento e piena eguaglianza di diritti, ai sensi della presente legge, rispetto ai lavoratori cittadini italiani.

ART. 12.

*(Interposizione, comando
e imprese di gruppo).*

1. Ove non ricorrano le condizioni di cui al comma 1 dell'articolo 1 della presente legge, e ferme restando le previsioni di cui agli articoli 1 e 2 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, il comando o distacco del prestatore di lavoro presso altro datore di lavoro è consentito quando vi sia interesse del datore di lavoro comandante a che propri dipendenti svolgano l'attività lavorativa presso un altro soggetto, su accordo delle parti risultante da atto scritto e con l'eventuale assistenza delle organizzazioni sindacali provinciali di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive di natura transitoria e per periodi temporali predeterminati. Il lavoratore conserva ogni diritto discendente dal contratto di lavoro nei confronti del datore di lavoro che ha proposto il comando o distacco, salva la responsabilità solidale del datore che ha fruito delle sue prestazioni per i trattamenti economici e normativi ad esse corrispondenti e per l'adempimento degli obblighi derivanti dalle norme in materia di previdenza ed assistenza, e ferma restando altresì la responsabilità solidale del datore di lavoro comandante con quello fruitore delle prestazioni per le conseguenze derivanti dal mancato approntamento delle misure di sicurezza e

delle cautele antinfortunistiche e di quelle da disporsi a tutela dell'igiene ambientale e della salute del lavoratore.

2. L'interesse del datore di lavoro comandante si presume quando il comando o distacco avvenga tra società che si trovino nella situazione di cui all'articolo 2359 del codice civile.

3. In caso di comando o distacco disposto in violazione delle disposizioni previste dal comma 1 del presente articolo si applicano le sanzioni di cui all'articolo 2 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, e l'ammenda prevista dallo stesso articolo è elevata a lire 100.000 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.