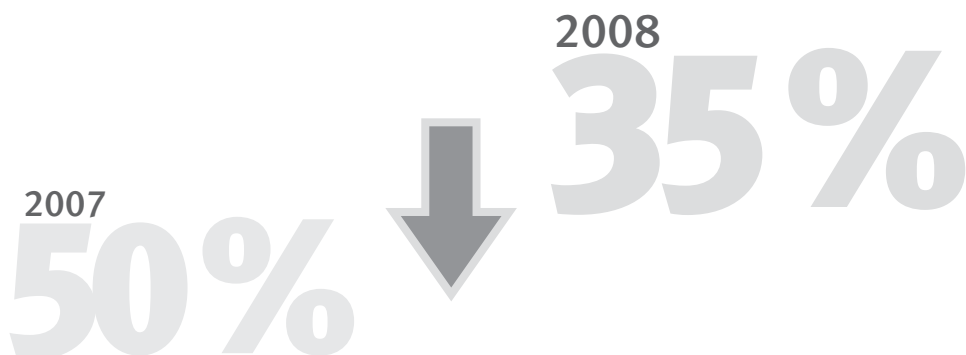


12

Mercato del lavoro

DI MICHELE TIRABOSCHI



I principali interventi attuati nel mercato del lavoro dal governo passato sono racchiusi nel seguente quadro di norme:

- la legge Finanziaria per il 2007 (L. n. 296/2006);
- la legge sulle dimissioni volontaria (L. 17 ottobre 2007, n. 188);
- legge Finanziaria per il 2008 (L. n. 244/2007) e la contestuale attuazione del c.d. protocollo sul welfare (legge n. 247/2007);
- la legge 3 agosto 2007, n. 123 recante “Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia”, recentemente attuata con la emanazione del Testo Unico d.lgs. n. 81/2008, pubblicato in G.U. 30 aprile 2008.

La legge Finanziaria per il 2007 è intervenuta su diversi fronti.

Per quanto concerne gli appalti di opere e di servizi, la legge ha, in primo luogo, esteso la solidarietà fra committente imprenditore o datore di lavoro ed appaltatore per il pagamento dei trattamenti retributivi e i contributi previdenziali a due anni dalla data di cessazione dell'appalto (prima era un anno) e ha

previsto che la stessa operi in favore dei dipendenti dell'appaltatore o degli eventuali subappaltatori.

Va, peraltro, ricordato come sulla materia degli appalti fosse già intervenuta la legge 4 agosto 2006, n. 248 di conversione del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223 (recante “disposizioni urgenti per il rilancio economico e sociale, per il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, nonché interventi in materia di entrate e di contrasto all’evasione fiscale”) estendendo la solidarietà anche all'Irpef sulle retribuzioni.

In materia di infortuni la Finanziaria per il 2007 ha disposto inoltre che, nei casi di subappalto, l'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Inail; sempre restando in tema di infortuni, nell'ambito dei requisiti necessari nell'appalto vanno inoltre considerati – in base alle modifiche introdotte con la finanziaria – gli adempimenti agli obblighi di sicurezza all'interno dell'azienda.

Significativa è poi la previsione (comma 1175 dell'articolo 1 della Finanziaria) in base alla quale “a decorrere dal 1 luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

Con tale disposizione, e poi in particolare con il decreto ministeriale attuativo datato 24 ottobre 2007, il documento unico di regolarità contributiva introdotto con la legge n. 266/2002 e con il d.lgs. n. 276/2003, assume una valenza ulteriore rispetto a quella prevista dalle leggi citate, andando ben al di là della attestazione della regolarità dei versamenti agli enti previdenziali ed incidendo in maniera pesante sul piano sanzionatorio: viene stabilito, infatti, che la violazione, da parte del datore di lavoro o del dirigente responsabile, di alcune specifiche disposizioni penali e amministrative in materia di tutela delle condizioni di lavoro (fra cui anche, ad esempio, alcune disposizioni in tema di orario di lavoro) è causa ostativa al rilascio del Durc – necessario per la partecipazione agli appalti – per un determinato periodo di tempo diverso a seconda della norma violata.

Nuovi obblighi sono inoltre stati inoltre introdotti, tramite la finanziaria, con

riguardo alle comunicazioni relative ai rapporti di lavoro con lavoratori subordinati, parasubordinati (anche a progetto), associati in partecipazione, come pure in caso di avvio di tirocini di orientamento e assimilati.

In tutte queste ipotesi, la comunicazione deve essere effettuata, in base alle nuove norme, il giorno antecedente l'effettivo inizio dei relativi rapporti, al Servizio competente per territorio, mediante documentazione avente data certa riportante i dati anagrafici, la data di assunzione, la data di eventuale cessazione prevista (qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato), la tipologia contrattuale, la qualifica professionale, il trattamento economico e normativo applicato¹.

Sempre con riguardo alla Finanziaria per il 2007, relativamente alle collaborazioni coordinate e continuative, vanno ricordate le misure di stabilizzazione dei rapporti di lavoro che hanno dato la possibilità ai committenti di regolarizzare le collaborazioni illegittime, anche a progetto, trasformandole in contratti di lavoro dipendente; regolarizzazione attuata attraverso accordi aziendali o territoriali con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative, integrati da atti di conciliazione individuale, e mediante pagamento – per il lavoro relativo ai periodi pregressi risultante dagli atti di conciliazione – da parte del datore di lavoro di un contributo straordinario integrativo pari alla metà della quota di contribuzione dovuta. Il termine entro il quale dette regolarizzazioni avrebbero dovuto realizzarsi, fissato inizialmente al 30 aprile 2007, è stato poi prorogato, tramite il d.l. 31 dicembre 2007, n. 248, fino al 30 settembre 2008².

Ancora sul fronte delle collaborazioni a progetto, inoltre, la stessa finanziaria per il 2007 ha previsto le seguenti principali misure: l'aumento dell'aliquota contributiva pensionistica³ e la previsione secondo cui i compensi corrisposti ai lavoratori a progetto devono tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analoga professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento; la corresponsione di un'indennità giornaliera di malattia a carico dell'Inps se la malattia abbia una durata superiore a quattro giorni; la corresponsione ai lavoratori che abbiano titolo all'indennità di maternità, di un trattamento economico per congedo parentale, limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino (la misura di tale trattamento economico è del 30 per cento per cento del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità)⁴.

Nel campo del lavoro a progetto, se si prescinde dal "condono" sulle collaborazioni illegittime con possibilità di regolarizzazione e dall'innalzamento degli oneri contributivi – cui si è fatto ora cenno – non si rileva nessun rilevante intervento legislativo. Eppure, quello delle co.co.pro. è stato un terreno di aspre

polemiche, passaggio fondamentale di quella riforma Biagi che parte della scorsa coalizione di governo aveva preannunciato di voler abrogare.

Anzi, è proprio facendo uso della legge Biagi che il ministro Damiano è intervenuto sull'utilizzo delle collaborazioni a progetto nel settore dei *call center*, emanando la circolare n. 17 del 14 giugno 2006, che il precedente ministero Maroni aveva preparato senza mai pubblicare⁵. Una circolare importante, perché ha chiarito le modalità pratiche ed i limiti entro i quali è possibile utilizzare il lavoro a progetto in questo settore, che continua tuttavia a essere terreno di forti contrasti. Circolare alla quale però, si deve ricordare, è stata affiancata una campagna ispettiva d'assalto che, intervenendo in *tackle* in situazioni nelle quali erano in corso trattative sindacali volte alla regolarizzazione, ha paralizzato l'attività di alcuni fra i più importanti *call center*; lo stesso Tar del Lazio ha dichiarato inopportuni questi provvedimenti ispettivi⁶.

Si devono poi segnalare gli interventi operati tramite le recenti circolari ministeriali numero 4 e numero 8 del 2008, emanate proprio negli ultimi giorni del mandato del ministro Damiano.

Con la circolare n. 4/2008, in particolare, il ministero ha indicato una serie di categorie di lavoratori⁷ che non si adatterebbero in natura alla fattispecie delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto introdotta dalla legge Biagi e sulle quali – come chiaramente enunciato – sarà di conseguenza concentrata l'azione degli organi ispettivi.

L'elenco è peraltro meramente esemplificativo, come lo stesso ministero lascia intendere citando espressamente – dopo avere rinviato ad un successivo approfondimento – anche il settore dell'insegnamento nelle strutture private.

La circolare ha destato parecchi dubbi. È senza dubbio vero che le attività indicate siano alcune fra quelle nelle quali la compatibilità con il lavoro autonomo (nel cui alveo rientrano le collaborazioni a progetto), in ragione delle tipiche ed abituali modalità di esecuzione della prestazione, è particolarmente controversa. Ciò è dimostrato d'altra parte dalla stessa frequenza con la quale la magistratura del lavoro è stata chiamata a pronunciarsi, proprio con riferimento a dette figure, sulla sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato ovvero autonomo, anche in forma coordinata e continuativa.

Ma la stessa giurisprudenza è anche ferma nel ribadire – come ricorda, peraltro solo in via incidentale, anche la circolare – che ogni attività umana suscettibile di valutazione economica è di per sé riconducibile ad una prestazione lavorativa svolta in forma autonoma o subordinata⁸.

Solleva dunque non poche perplessità il ragionamento sviluppato dal ministero del Lavoro, in particolare là dove si argomenta nel senso di una surret-

tizia presunzione di subordinazione, con onere della prova della autonomia in capo all'imprenditore, a prescindere da una attenta valutazione delle modalità concrete di esecuzione della prestazione dedotta in contratto. Tutt'altra è infatti la presunzione di cui alla legge Biagi, che impone invece alle parti di esplicitare in anticipo – ai fini della prova – il progetto, programma di lavoro o fase cui è riconducibile la collaborazione, le modalità di coordinamento, il termine e il corrispettivo.

In secondo luogo, laddove la riforma delle collaborazioni coordinate e continuative introdotta dalla Legge Biagi ha un chiaro e manifesto intento di riduzione del contenzioso (operato appunto tramite l'imposizione di precisi oneri di forma facilmente riscontrabili e con una presunzione relativa di subordinazione in caso di inosservanza degli stessi), viceversa una presunzione di subordinazione basata tout court sul tipo di attività rischierebbe di vedere notevolmente aumentata la mole di cause avanti i giudici del lavoro, in opposizione avverso i verbali ispettivi in tema di qualificazione del rapporto⁹.

Particolarmente significativo l'intervento in materia di dimissioni. In virtù della legge 17 ottobre 2007, n. 188, il lavoratore che intenda dimettersi è tenuto ad utilizzare un apposito modulo (numerato progressivamente, datato e di durata limitata a quindici giorni) disponibile sul sito del ministero del Lavoro, rilasciato o vidimato da uno dei soggetti abilitati all'invio telematico (direzioni provinciali e regionali del lavoro, centri per l'impiego, comuni e, quando sarà firmata la convenzione, organizzazioni sindacali e patronati)¹⁰. Le dimissioni comunicate verbalmente o anche mediante atto scritto diverso da quello imposto dalla legge sono considerate nulle e dunque improduttive di effetti.

La legge, oltre ai fondati dubbi interpretativi circa l'ambito di applicazione e le criticità sollevate con riferimento ad alcune fattispecie peculiari,¹¹ desta diverse preoccupazioni, in particolare, con riguardo alle conseguenze in capo al datore di lavoro allorché il lavoratore o collaboratore si rifiuti di utilizzare il modulo previsto dalla legge e – conseguentemente – alla condotta che il datore dovrebbe tenere in questi casi, situazioni nelle quali la norma in esame manifesta tutta la sua anomalia dal momento che la forma vincolante è imposta a pena di nullità a tutela non del destinatario dell'atto, di terzi o della collettività, bensì del medesimo soggetto in capo al quale l'onere formale è posto: in effetti, in questi casi – salvo che si possa ritenere che vi sia stata una risoluzione consensuale del rapporto per fatti concludenti¹² – il datore di lavoro non potrebbe fare altro che subire la decisione del lavoratore e successivamente adottare la misura del licenziamento disciplinare, rispettando la procedura descritta dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e rinunciando in ogni caso al diritto al preavviso eventualmente dovuto.

Con riguardo al tema del mercato del lavoro, la legge 24 dicembre 2007, n. 247 sembra “muoversi e realmente deragliare sulle montagne russe parlamentari, con interventi solo parzialmente condivisibili e comunque non dotati di un ‘senso unico’ razionale”¹³.

Il primo esempio, lampante, è quello della abrogazione del cosiddetto *staff leasing*, del quale molti non hanno avuto difficoltà a ravvisare una *ratio* di mera concessione politica: si osservi, peraltro, che nel protocollo non era prevista originariamente l’abolizione della somministrazione a tempo indeterminato, bensì si rimandava ad un tavolo di confronto con le parti sociali.

Analoghe considerazioni possono farsi con riferimento alla abrogazione del lavoro intermittente, in realtà mai decollato a causa della irresistibile concorrenza di forme di lavoro atipico, se non irregolare, alquanto radicate nella prassi e assai più vantaggiose per quelle imprese che intendono soddisfare bisogni intermittenti ed occasionali di lavoro. L’istituto è stato sostituito, nella legge n. 247/2007, con la possibilità, nei soli settori del turismo e dello spettacolo, per i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale di prevedere la stipula di specifici rapporti di lavoro per lo svolgimento delle prestazioni di carattere discontinuo durante il fine settimana, nelle festività, nei periodi di vacanze scolastiche e per ulteriori casi, comprese le fattispecie già individuate ai sensi dell’articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

Le norme relative al contratto a termine da un lato confermano, quali elementi necessari e sufficienti per l’apposizione del termine le ragioni tecniche, produttive, organizzative e sostitutive; dall’altro impongono, in caso di proroghe ovvero rinnovi di un contratto a termine, un limite temporale massimo complessivo di 36 mesi di durata del rapporto, con la possibilità di un ulteriore (e uno solo) contratto a tempo determinato tra gli stessi soggetti «stipulato [...] presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l’assistenza di un rappresentante dell’organizzazione sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato»; mentre la durata di tale “ultimo” contratto viene rimessa alla determinazione di avvisi comuni tra le consuete organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Peraltro, lo stesso regime transitorio risulta suscitare qualche dubbio interpretativo: l’art. 1, comma 43, l. n. 247/2007, prevede infatti una fase di prima applicazione della nuova normativa, prevedendo che «i contratti in corso alla data di entrata in vigore della presente legge continuano fino al termine previsto dal contratto» e che «il periodo di lavoro già effettuato alla data di entrata

in vigore della presente legge si computa, insieme ai periodi successivi di attività ai fini della determinazione del periodo massimo di cui al citato comma 4-bis, decorsi 15 mesi dalla medesima data»¹⁴.

Con riferimento al contratto di lavoro a tempo parziale l'intento è quello, evidente, di eliminare alcune flessibilità con riguardo alla competenza dell'autonomia individuale, e in particolare a sostituire quest'ultima con l'autonomia collettiva. Ciò avviene mediante la previsione per cui eventuali modifiche della collocazione temporale della prestazione lavorativa potranno essere stabilite solo da accordi collettivi con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e non più dalle (singole) parti del contratto stesso; e allo stesso modo la variazione in aumento della durata della prestazione, così come della citata modificazione della collocazione temporale della stessa, previste e prevedibili oramai solo in ambito collettivo, necessiterà comunque di un preavviso di almeno 5 giorni. Dunque il lavoro a tempo parziale viene in un colpo solo privato della sua pur recente caratterizzazione, nel senso del crescente ruolo per l'autonomia individuale, e nel contempo irrigidito mediante un rinvio ineludibile alla contrattazione collettiva.

Un'ultima linea di intervento riguarda le misure in tema di sicurezza sul lavoro, introdotte con la legge 3 agosto 2007, n. 123¹⁵ recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia", in parte immediatamente precettiva e in parte contenente una delega solo recentemente attuata con la emanazione del Testo Unico d.lgs. n. 81/2008, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 30 aprile 2008.

Per quanto concerne le norme immediatamente precettive della legge 123, si devono segnalare – in particolare – le disposizioni volte al contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della sicurezza dei lavoratori. Con una disposizione tutt'altro che chiara e sulla quale si evidenziano profili evidenti di carenza di tassatività di norme sanzionatorie, viene infatti introdotta la possibilità, da parte del personale ispettivo del ministero del Lavoro, nonché delle Asl, limitatamente all'accertamento di violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, di adottare, a fini cautelari, "provvedimenti di sospensione di un'attività imprenditoriale", nei casi di: impiego di personale in nero in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori regolarmente occupati; reiterate violazioni della normativa sui tempi di lavoro (d.lgs. n.66/2003); gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Con riguardo alla emanazione – in questi ultimi giorni – del Testo unico in materia di sicurezza, non può non rilevarsi la singolare fretta con la quale, nel

mezzo della campagna elettorale, è stata approvata dal Consiglio dei ministri una nuova legge che, dietro l'obiettivo dichiarato di procedere all'opera di razionalizzazione e coordinamento dell'imponente materiale normativo in materia, ha come unico elemento veramente innovativo l'inasprimento delle pene.

L'obiettivo – che, senza dubbio, si condivide – del riordino e del coordinamento, in un unico testo, della complessa normativa prevenzionistica, è stato coltivato nel passato da governi di varie legislature: lungi dal perseguire soluzioni radicalmente innovative, il Testo unico si pone, condivisibilmente, in un solco da tempo tracciato, a partire dalla cosiddetta “bozza Biagi – Treu” del 1997, portando opportunamente a maturazione, con i necessari adattamenti e aggiornamenti richiesti dalla evoluzione del dato legale, non solo interno ma anche internazionale, una ricca e spesso pregevole elaborazione progettuale.

Ciò è evidente a partire dalla significativa estensione del campo di applicazione, soggettivo e oggettivo, della normativa secondo una linea di tendenza evolutiva da tempo in atto. Il Testo unico è infatti destinato a trovare applicazione non solo in tutti i settori di attività, pubblici e privati, ma anche per tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di contratto che li vincola a un determinato utilizzatore, datore di lavoro o committente, collocandosi così ben oltre la tradizionale area del lavoro subordinato. Misure di particolare tutela sono ipotizzate per talune categorie di lavoratori e per quelle tipologie contrattuali cosiddette atipiche che, come noto, presentano elevati profili di criticità proprio con riferimento al grado di incidenza del fenomeno infortunistico.

Il vero problema, tuttavia, resta quello della effettiva applicazione della legge.

Servono certamente buone norme, ma decisivi sono poi i comportamenti concreti, e quotidiani, di tutti gli attori coinvolti. Gli imprenditori, certamente e in prima fila, ma anche i lavoratori, i rappresentanti per la sicurezza e i vari organi chiamati a vigilare sulla corretta attuazione delle leggi.

La spiegazione – e la possibile soluzione del problema – è tutta di ordine sostanziale, non formale, e impone di intervenire su un complesso intreccio di fattori organizzativi, culturali e comportamentali ancora tanto radicati negli ambienti di lavoro. Vincoli formali e norme inesigibili spingono invece inevitabilmente nella direzione degli abusi e della improvvisazione che, come dimostrano i recenti accadimenti, sono alcune delle principali cause delle tante tragedie sul lavoro.

Un'autentica politica di prevenzione degli infortuni sul lavoro non può quindi certo passare unicamente attraverso ulteriori vincoli formali e appesantimenti di apparati normativi alquanto lontani dalla realtà del lavoro. Se l'incremento del fenomeno infortunistico è in larga parte addebitabile alle recenti trasfor-

mazione del modo di fare impresa (il sempre più esteso ricorso alle esternalizzazioni e agli appalti, la diffusione di tipologie di lavoro atipico, la compresenza nei luoghi di lavoro di lavoratori con differenti regimi legali e contrattuali, eccetera) appare allora evidente l'inutilità di ritorni al passato e di un inasprimento, spesso puramente teorico, delle sanzioni le quali, a ben vedere, poco hanno a che fare con una logica autenticamente promozionale e preventiva.

La vera battaglia per ambienti di lavoro più sicuri e decenti non sta insomma nella revisione della 626, ma passa, piuttosto, dalla necessaria modernizzazione dei processi produttivi e degli ambienti di lavoro, sviluppandone la relativa regolamentazione avviata con la legge Biagi.

Tabella riassuntiva sui principali interventi legislativi del governo Prodi sul mercato del lavoro.

Argomento	Legge	Effetti
Lavoro a progetto	Legge Finanziaria per il 2007 (L. n. 296/2006)	<ul style="list-style-type: none"> • aumento dell'aliquota contributiva pensionistica; • “condono” sulle collaborazioni illegittime e possibilità di accordi di stabilizzazione
Appalto	Legge Finanziaria per il 2007 (L. n. 296/2006)	Estensione della solidarietà fra committente imprenditore o datore di lavoro ed appaltatore per il pagamento dei trattamenti retributivi e i contributi previdenziali a due anni dalla data di cessazione dell'appalto (prima era un anno) e previsione che la stessa operi in favore dei dipendenti dell'appaltatore o degli eventuali subappaltatori.
Appalto	L. 4 agosto 2006, n. 248	Estensione della solidarietà fra committente ed appaltatore anche all'Irpef sulle retribuzioni
Appalto	Legge Finanziaria per il 2007 (L. n. 296/2006) e D.M. 24 ottobre 2007	Inasprimento sanzionatorio: viene previsto che la violazione, da parte del datore di lavoro o del dirigente responsabile, di alcune specifiche disposizioni penali e amministrative in materia di tutela delle condizioni di lavoro (fra cui anche, ad esempio, alcune disposizioni in tema di orario di lavoro) è causa ostativa per il rilascio del Durc
Dimissioni	L. 17 ottobre 2007, n. 188,	Il lavoratore che intenda dimettersi è tenuto ad utilizzare un apposito modulo (numerato progressivamente, datato e di durata limitata a quindici giorni) disponibile sul sito del Ministero del lavoro, rilasciato o vidimato da uno dei soggetti abilitati all'invio telematico. Le dimissioni comunicate verbalmente o anche mediante atto scritto diverso da quello imposto dalla legge sono considerate nulle e dunque improduttive di effetti
Somministrazione	legge 24 dicembre 2007, n. 247	Abrogazione dello <i>staff leasing</i> che consentiva alle imprese – in alcuni ambiti – di rivolgersi ad Agenzie per il lavoro autorizzate per la fornitura di lavoratori a tempo indeterminato.

Lavoro intermittente	legge 24 dicembre 2007, n. 247	Abrogazione del lavoro intermittente, che consentiva – in alcuni casi o con alcune categorie di lavoratori – di stipulare contratti a chiamata
Lavoro a termine	legge 24 dicembre 2007, n. 247	Limite temporale massimo complessivo di 36 mesi di durata del rapporto, con la possibilità di un ulteriore (e uno solo) contratto a tempo determinato tra gli stessi soggetti «stipulato [...] presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato».
Lavoro a tempo parziale	legge 24 dicembre 2007, n. 247	Eventuali modifiche della collocazione temporale della prestazione lavorativa potranno essere stabilite solo da accordi collettivi con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e non più dalle (singole) parti del contratto stesso; La variazione in aumento della durata della prestazione, così come della citata modificazione della collocazione temporale della stessa, previste e prevedibili ormai solo in ambito collettivo, necessiterà comunque di un preavviso di almeno 5 giorni

Settore: Mercato del lavoro**Benchmark: Regno Unito**

Indicatore	Peso (%)	Sottoindicatori	Peso (%)	Punteggio parziale (%)	Punteggio (%)
Norme direzionali	50	Possibilità di avviare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro solo in presenza di ragioni temporanee			50
		Vincolo della parità di trattamento retributivo del lavoratore somministrato con il lavoratore stabile e di pari livello della impresa utilizzatrice			
		Causali tassative per la somministrazione di lavoro			
		Staff leasing			
Vincoli alla estinzione dei rapporti di lavoro	50	Obbligo di giustificare il licenziamento			20
		Conseguenze del licenziamento ingiustificato			
		Oneri e procedure sindacali in caso di licenziamento collettivo			
Valutazione complessiva				35	

NOTE

1. Per approfondimenti, cfr. Pierluigi Rausei, “Valori e criticità della “mini-riforma” del collocamento italiano”, *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2, 2007.
2. Con riguardo alla proroga, si rinvia, per approfondimenti al Bollettino Speciale Adapt “Le novità del ‘mille proroghe’ e le procedure di stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi” a cura di Gabriele Bubola, Renato Nibbio e Davide Venturi, disponibile in internet al sito www.fmb.unimore.it.
3. La Finanziaria ha previsto l’innalzamento dei contributi previdenziali per numerose categorie di lavoratori: artigiani (per il 2007 da 17,4 per cento a 19,5 per cento; dal 2008 il 20 per cento), commercianti (per il 2007 dal 17,79 per cento al 19,5 per cento; dal 2008 il 20 per cento), parasubordinati non iscritti ad altre forme previdenziali (dal 18,2 per cento al 23,5 per cento) parasubordinati iscritti ad altre forme (dal 10 per cento al 16 per cento), parasubordinati titolari di pensione (dal 15 per cento al 16 per cento), associati in partecipazione 23,50 per cento (per coloro già iscritti ad altre forme di previdenza è pari al 23 per cento), lavoratori dipendenti (l’aliquota destinata al Fpld passa da 32,7 per cento al 33 per cento, con lo 0,3 a carico del lavoratore), apprendisti (l’aliquota a carico del datore di lavoro passa al 10 per cento; per le imprese con meno di 10 dipendenti, invece, la percentuale per il 2007 è pari all’1,5 per cento e per il 2008 al 3 per cento per poi adeguarsi al 10 per cento; resta immutata la quota del 5,54 per cento a carico del lavoratore, che dovrebbe passare al 5,84 per cento per effetto dell’aumento dell’ 0,3 per cento a carico dei lavoratori); lavoratori soci di cooperative sociali (la retribuzione giornaliera imponibile ai fini contributivi fissata dai decreti ministeriali è aumentata del 30 per cento per il 2007, del 60 per cento per il 2008 e del 100 per cento per il 2009).
4. Ulteriori interventi sono stati effettuati tramite la legge Finanziaria per il 2007 in tema di: modifica della struttura dell’Irpef e riduzione del cuneo fiscale, anticipo della entrata in vigore della riforma della previdenza complementare rispetto a quanto disciplinato dal d.lgs. n. 252/2005, assegni al nucleo familiare, novità in materia di premi ed infortuni sul lavoro, introduzione del “lavoro a staffetta”, ammortizzatori sociali in deroga. Per approfondimenti cfr. Temistocle Bussino, “Speciale sulla nuova Legge Finanziaria per il 2007”, *Bollettino Adapt*, n. 2, 2007, disponibile in internet al sito www.fmb.unimore.it. Cfr. inoltre la nota di Confcommercio prot. 03097, in *Bollettino Adapt*, n. 3, 2007.
5. Per approfondimenti, cfr., sul sito www.fmb.unimore.it, i dossier Il dibattito sui *call center*, a cura di Simona Lombardi, *Call Center: un dibattito aperto*, a cura di Simona Lombardi e Francesco Riccardi, *La stabilizzazione nei call center: primo bilancio*, a cura di Lilli Carollo e Manuel Marocco.
6. Vedi Ordinanza Tar Lazio 22 novembre 2006, in www.fmb.unimore.it, indice A-Z, voce lavoro a progetto.
7. Addetti alla distribuzione di bollette o consegna di giornali, addetti alle agenzie ippiche, autisti e autotrasportatori, babysitter e badanti, baristi e camerieri, commessi e addetti alle vendite, custodi e portieri, estetisti e parrucchieri, facchini, istruttori di autoscuola, lettori di contatori, manutentori, muratori e operai dell’edilizia, piloti e assistenti di volo, prestatori di manodopera nel settore agricolo, addetti alle attività di segreteria e terminalisti
8. In questo senso si veda, ex plurimis, Cass. 10 maggio 2003 n. 7171, che si è pronunciata in relazione alla qualificazione del rapporto dei lettori dell’Enel; Cass. 29 marzo 1999 n. 3032, in relazione all’attività degli addetti alla ricezione di scommesse; Cass. 17 dicembre 1999 n. 14248, in relazione a mansioni di operaie nell’edilizia; Cass. 15 gennaio 1996 n. 326, con riguardo a lavori di giardinaggio, tutte in www.fmb.unimore.it, indice A-Z, voce Lavoro subordinato.

9. Per approfondimenti sulla circolare n. 4/2008 si veda il dossier di Adapt: *Il lavoro a progetto dopo la circolare Damiano*, a cura di Alessandro Corvino e Flavia Pasquini, in www.fmb.unimore.it.
10. Cfr. decreto ministeriale 1 gennaio 2008, in *Boll. Adapt* 2008, n. 8.
11. Cfr. Giuseppe Pellacani, “La nuova legge sulle dimissioni volontaria: un inutile omaggio alla cultura del sospetto?”, *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1, 2008.
12. Circ. Ministero del lavoro 4 marzo 2008, in www.fmb.unimore.it, Indice A-Z, voce *Dimissioni*.
13. In questi termini Gaetano Zilio Grandi, “Brevi spunti sulle leggi di fine anno: l’attuazione del Protocollo sul Welfare e la Legge Finanziaria per il 2008”, *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1, 2008.
14. Cfr. Michele Tiraboschi, “La nuova disciplina della successione dei contratti a termine: il regime transitorio”, *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1, 2008.
15. Cfr. l’appendice al Manuale Marco Biagi e Michele Tiraboschi, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2007.