

ISAE Istituto di Studi e Analisi Economica

SOGLIE DIMENSIONALI E REGOLAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO IN ITALIA

di

Gianni Principe

ISAE

Roma

Novembre 2003

La serie “Documenti di Lavoro” dell’Istituto di Studi e Analisi Economica ospita i risultati preliminari di ricerche predisposte all’interno dell’ISAE. La diffusione delle ricerche è autorizzata previo il parere favorevole di un anonimo esperto della materia che qui si ringrazia. Le opinioni espresse nei “Documenti di Lavoro” riflettono esclusivamente il pensiero degli autori e non impegnano la responsabilità dell’Ente. La serie è destinata agli esperti ed agli operatori di politica economica, al fine di formulare proposte e suscitare suggerimenti o critiche.

The Series “Documenti di Lavoro” of the *Istituto di Studi e Analisi Economica* - Institute for Studies and Economic Analyses (ISAE) hosts the preliminary results of the research projects carried out within ISAE. The diffusion of the papers is subject to the favourable opinion of an anonymous referee, whom we would like to thank. The opinions expressed are merely the Authors' own and in no way involve the ISAE responsibility.

The Series is meant for experts and policy-makers with the aim of submitting proposals and raising suggestions and criticism.

SINTESI

Tra le spiegazioni avanzate circa la peculiarità della struttura per classi dimensionali delle imprese italiane la presenza di soglie dimensionali all'interno di svariati aspetti della regolazione del rapporto di lavoro ha un posto preminente. Il presente lavoro offre una panoramica delle norme, di legge o di contratto collettivo di lavoro, che contemplano soglie dimensionali. Gli aspetti presi in esame sono: costituzione del rapporto di lavoro, libertà sindacali, licenziamenti individuali e collettivi e relative indennità, rapporti di lavoro atipici, orari e straordinari, salute e sicurezza, formazione.

Ne risulta un quadro piuttosto complesso in cui ricorrono soglie quantitative diverse a seconda delle materie, delle fonti normative (leggi e contratti), dei settori di attività e dell'ambito associativo di appartenenza. Tra le diverse soglie risalta quella dei 15 addetti in quanto segna una linea di demarcazione tra le imprese in cui vige la garanzia delle libertà sindacali e quelle in cui l'esercizio dell'attività sindacale è promossa dalla legge, con ciò che ne consegue quanto alla coercitività della norma che tutela dai licenziamenti senza giusta causa e quanto all'esercizio della contrattazione aziendale. Si è infine rilevato come, per l'estrema variabilità delle norme relative al computo dei dipendenti, i 15 addetti possono essere considerati come il limite inferiore di un intorno piuttosto ampio, anziché un confine netto.

Classificazione JEL: K31, M51

Parole chiave: Dimensione d'impresa; Occupazione; Rapporto di lavoro; Diritto del lavoro

L'autore è interamente responsabile per il contenuto del lavoro che non coinvolge l'Ente di appartenenza. L'autore ringrazia Sergio De Nardis, Efisio Espa, Roberto Basile, Massimo Mancini, Mara Meacci e Carmine Pappalardo per il proficuo scambio di opinioni sull'argomento; ringrazia altresì Pietro Garibaldi, discusso nell'ambito di un seminario ISAE, ed un anonimo referee per i suggerimenti e le osservazioni formulate.

SOMMARIO

La struttura per classi dimensionali delle imprese italiane presenta, come è noto, una peculiarità, a confronto con i principali partner industrialmente avanzati, consistente in un elevato numero di imprese piccole e piccolissime. Tra le spiegazioni comunemente avanzate circa questo fenomeno, la presenza di soglie dimensionali all'interno di svariati aspetti della regolazione del rapporto di lavoro ha un posto preminente. Il presente lavoro offre una panoramica delle norme, di legge o di contratto collettivo di lavoro, che contemplano soglie dimensionali prendendo in considerazione, quanto ai contratti quelli stipulati nei principali settori dell'industria e del terziario privato, dalle maggiori confederazioni sindacali con le associazioni datoriali rappresentative delle diverse tipologie di impresa (grande, piccola, artigiana, cooperativa). Gli aspetti presi in esame sono: costituzione del rapporto di lavoro, libertà sindacali, licenziamenti individuali e collettivi e relative indennità, rapporti di lavoro atipici, orari e straordinari, salute e sicurezza, formazione.

Ne risulta un quadro piuttosto complesso in cui ricorrono soglie quantitative diverse a seconda delle materie, delle fonti normative (leggi e contratti), dei settori di attività e dell'ambito associativo di appartenenza. Tra le diverse soglie risalta quella dei 15 addetti in quanto, pur non definibile con nettezza per la varietà e la mutevolezza dei criteri di computo dei dipendenti, segna un'importante linea di demarcazione tra l'area di imprese in cui vige la garanzia delle libertà sindacali a quelle in cui la legge sostiene e promuove l'esercizio dell'attività sindacale, con ciò che ne consegue sia in termini di maggiore coercitività della norma che tutela dai licenziamenti senza giusta causa (se ne prevede la nullità e di conseguenza il reintegro del dipendente anziché la sua riassunzione e/o un risarcimento come avviene negli altri casi) sia quanto a diffusione della contrattazione aziendale. La medesima soglia è presente anche in altri ambiti, sia di legge che di contratto (inserimento lavorativo dei disabili, tutela della salute e sicurezza).

Se gli effetti di tale soglia per l'impresa sono evidenti quanto ai vincoli al licenziamento ingiustificato, quelli che derivano dall'esercizio della contrattazione aziendale vanno invece valutati all'interno del sistema di scambi e contropartite che in quella sede si sviluppa, determinando per l'impresa convenienze di segno diverso, in particolare attorno alla coppia retribuzione aziendale - flessibilità.

Si è infine rilevato come l'estrema variabilità delle norme relative al computo dei dipendenti, a maggior ragione con il diffondersi di contratti atipici, renda molto frastagliata la soglia oltre la quale si applica lo Statuto dei Lavoratori, al punto che i 15 addetti possono essere considerati come il limite inferiore di un intorno piuttosto ampio, anziché un confine netto.

DIMENSIONAL THRESHOLDS AND LABOUR REGULATION IN ITALY

ABSTRACT

Among the factors commonly addressed to explain the size structure of Italian firms, peculiarly characterised by a high number of small units, the existence of dimensional thresholds for many aspects of the Italian labour regulation has a key role.

The paper overviews all labour rules, fixed by the Italian legislation or by main collective agreements, whose scope of application depends on dimensional thresholds.

Items considered include: recruitment and hiring, union rights, individual and collective dismissals, non standard labour contracts, working hours and overtime, health and safety, education.

The emerging summary shows a multiplicity of thresholds at different levels, which can vary in accordance to matters, sources of regulation, and sectors. Among these, the 15 employees threshold, although not exactly recognizable in statistical terms because of the variety and mutability of calculation's criteria, represents an important line of demarcation between those firms where Union Rights are merely protected, and those where the Labour Chart – positively promoting them – is applied. This has relevant consequences for the strength of the juridical defence against unjustified dismissals and the diffusion of collective bargaining at the plant's level.

While the effects of the former from the employer viewpoint are clear, those concerning collective agreements at the plant's level cannot be evaluated in general terms as negative or positive, as they depend on the balance between costs, made of likely higher than average wage increases, and benefits, due to productivity improvements enhanced by more flexible organisational arrangements.

JEL Classification: K31, M51

Key Words : Firm Size; Employment; Labour Relations; Labour Regulations

INDICE

PREMESSA	Pag. 7
1) COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	“ 9
1.1.) Assunzioni	“ 9
1.2.) Collocamento categorie protette	“ 9
1.3.) Contratti a causa mista	“ 10
2) LIBERTA' SINDACALI. SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI	“ 11
2.1.) Costituzione di rappresentanze aziendali	“ 14
2.2.) Diritto di assemblea	“ 18
2.3.) Locali	“ 18
2.4.) Diritto di affissione, referendum, riscossione quote associative	“ 19
2.5.) Relazioni sindacali a livello aziendale	“ 19
3) ESTINZIONE E SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	“ 24
3.1.) Licenziamenti individuali	“ 24
3.2.) Licenziamenti collettivi	“ 25
3.3.) Sospensione del rapporto di lavoro. La Cassa Integrazione Guadagni	“ 27
3.4.) Contratti di solidarietà	“ 30
4) RAPPORTI DI LAVORO ATIPICI	“ 32
4.1.) Contratti a termine	“ 32
4.2.) Contratti di lavoro temporaneo	“ 33
4.3.) Contratti di lavoro a tempo parziale	“ 34
5) ORARIO DI LAVORO. STRAORDINARIO	“ 37
6) SALUTE E SICUREZZA	“ 38
7) FORMAZIONE LUNGO L'ARCO DELLA VITA	“ 40
CONCLUSIONI	“ 42
RIFERIMENTI	“ 45

PREMESSA

La regolazione del rapporto di lavoro subordinato e più in generale del mercato del lavoro in Italia contempla per molteplici aspetti l'esistenza di soglie dimensionali che possono incidere sul quadro delle convenienze per l'impresa.

Quanto questo fatto si ripercuota sulle decisioni strategiche dell'impresa all'atto della costituzione così come in caso di ampliamento, quanto alla sua dimensione, al grado di intensità del fattore lavoro, all'esternalizzazione o meno di segmenti del processo produttivo, è questione di notevole interesse nella misura in cui può contribuire a dare conto della particolare struttura per classi dimensionali delle imprese italiane. Questa presenta, come è noto, una significativa divergenza rispetto alla distribuzione caratteristica di tutti i principali paesi industrialmente avanzati per il peso rilevante delle imprese di piccole e piccolissime dimensioni e per contro per la scarsa presenza di imprese di grandi dimensioni¹.

La soglia che più delle altre ha richiamato l'attenzione e suscitato il maggiore dibattito, sul piano politico più ancora che su quello scientifico, è quella dei 15 addetti che lo Statuto dei Lavoratori² pone a fondamento della distinzione tra libertà in negativo (garanzia delle libertà sindacali, titolo II) e in positivo (promozione dell'attività sindacale, titolo III). Il tema, mai del tutto accantonato sin dalla approvazione dello Statuto dei Lavoratori, è stato riproposto con notevole vivacità all'attenzione da Ichino (1996) all'interno di una più ampia considerazione del funzionamento del mercato del lavoro in Italia. L'argomento della "questione dimensionale" è stato in seguito analizzato da una approfondita ricerca del Centro Studi Confindustria e della Fondazione Giuseppe Taliercio³ ed è stato ancor più recentemente oggetto di uno specifico rapporto dell'ISAE (2003). La normativa presenta tuttavia un quadro molto complesso e variegato di norme che determinano soglie dimensionali; si è ritenuto perciò utile, se non preliminare, presentare un repertorio, per quanto possibile completo, della

¹ Nel 2000 le imprese italiane attive erano 4,1 milioni di unità, con un'occupazione complessiva di 14,9 milioni di addetti. La risultante dimensione media, pari a 3,6 addetti per impresa, è la più bassa tra i paesi europei (ISTAT (2003), cap. 2.3.1., p. 92). Sul versante opposto, la scarsità di grandi imprese attive in Italia rappresenta un'ulteriore caratterizzazione del nostro apparato produttivo, con incidenze in termini di addetti e valore aggiunto significativamente inferiori a quelle prevalenti nell'area Ue (*ibid.* p. 95).

² Legge n. 300/70.

³ Gli studi sono stati raccolti in volume a cura di (a cura di) Traù (1999). Nella sua introduzione si fa esplicito riferimento al "ruolo penalizzante... svolto dal complesso delle normative che regolamentano l'attività di impresa" (p. 44) con un "ruolo particolarmente rilevante ... della disciplina del licenziamento individuale per le imprese con più di 15 dipendenti (p. 49)

normativa attualmente vigente quanto alle soglie dimensionali che vi siano previste, tratteggiandone anche la genesi e la dinamica recente, per ognuno dei principali campi in cui si articola la disciplina del mercato del lavoro⁴.

La stretta compenetrazione degli elementi di regolazione per via legislativa con quelli che derivano dalla contrattazione collettiva porta a considerare entrambi questi aspetti nel loro intreccio.

Quanto alla regolazione per via contrattuale si sono presi in esame i tre principali settori dell'industria (meccanica, chimica e tessile) e il principale settore del terziario (distribuzione-turismo-servizi), per ciascuno considerando i contratti stipulati tra le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle maggiori confederazioni e le maggiori associazioni datoriali: della grande industria, della piccola e media industria, delle cooperative e dell'artigianato.

Per quanto riguarda le imprese artigiane va considerato che le differenze che sono riscontrabili tra il regime contrattuale ad esse applicato e quello vigente per le altre tipologie di impresa hanno a che vedere nel loro assieme con gli aspetti dimensionali in quanto la legge (da ultimo la n. 443/85 che riordina la materia) collega la possibilità per un'impresa di rientrare nell'ambito di definizione del carattere artigiano a precise condizioni che riguardano, oltre alla veste societaria e al ruolo dell'imprenditore, anche i limiti dimensionali.

Più precisamente, un massimo di 18 dipendenti, compresi gli apprendisti (in numero non superiore a 9), elevabile a 22 purché le unità aggiuntive siano apprendisti, per l'impresa che non lavora in serie; 9 dipendenti, compresi gli apprendisti (non più di 5) elevabile a 12, purché le unità aggiuntive siano apprendisti, per l'impresa che lavora in serie con lavorazione non del tutto automatizzata; di 32 dipendenti compresi gli apprendisti (non più di 16), elevabile a 40 purché le unità aggiuntive siano apprendisti per le imprese delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura; di 8 dipendenti per l'impresa di trasporto; di 10 dipendenti, compresi gli apprendisti (non più di 5) elevabile a 14 purché le unità aggiuntive siano apprendisti per le imprese di costruzioni edili. Si noti che ai fini dei limiti dimensionali non sono computati (per due anni) gli apprendisti passati in qualifica, né i portatori di handicap, né i lavoratori a domicilio, sempre che non superino un terzo dei dipendenti non apprendisti; sono viceversa computati i familiari dell'imprenditore nonché i soci che svolgono il prevalente lavoro personale nell'impresa artigiana (tranne uno).

⁴ Un quadro sinottico esauriente della normativa di legge è in Baffi, Baffi (1999).

1) COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1.1.) Assunzioni.

Le regole che presiedono all'assunzione della manodopera hanno subito profonde modifiche negli ultimi anni sia in virtù del progressivo decentramento di competenze dallo Stato alle Regioni e Province sia in conseguenza della revisione nell'indirizzo delle politiche pubbliche per l'impiego con il passaggio dalle funzioni tipicamente amministrative e di controllo caratteristiche del sistema del collocamento pubblico a quelle di anticipo e di promozione dell'occupabilità.

La novità che riassume tale mutamento di indirizzo e di soggetti è rappresentata dall'istituzione dei centri pubblici per l'impiego. Con ciò è stato definitivamente archiviato il sistema del collocamento a chiamata, in particolare quello cosiddetto a chiamata numerica che, già ridotto a poca cosa con la prima riforma del 1991⁵, è stato definitivamente abrogato con il decreto legislativo n. 297/02⁶. Di conseguenza, è scomparsa dal nostro ordinamento la soglia dimensionale dei 10 dipendenti che, in base a quella stessa riforma, segnava la linea di discriminazione al di sopra della quale era fatto obbligo di riservare il 12% delle nuove assunzioni a determinate fasce "deboli" di lavoratori (disoccupati di lunga durata, iscritti nelle liste di mobilità ed altre particolari categorie individuate regionalmente).

1.2.) Collocamento categorie protette.

Una soglia dimensionale pur tuttavia sussiste in materia di assunzioni per ciò che riguarda l'aspetto particolare degli obblighi verso i soggetti disabili. Anche in questo campo è intervenuta recentemente, tra il 1999 e il 2000, una riforma⁷ che, rispetto alla precedente normativa, risalente al 1968⁸, ha ristretto l'ambito di applicabilità quanto ai soggetti e quanto alla percentuale di riserva.

Quanto ai soggetti, nella nuova disciplina sono destinatari della riserva i disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, gli invalidi di guerra, gli invalidi del lavoro con disabilità superiore al 33%, i sordomuti e i non vedenti. La riserva invece non si applica più ad altre categorie protette previste dalla precedente normativa quali orfani e vedove di invalidi di guerra, in servizio o sul lavoro. Quanto alla percentuale è stata ridotta dal 15 al 7 %.

⁵ Legge n.223/91, art. 25, comma 1.

⁶ Art. 8, comma 1.c.

⁷ Legge n. 68/99.

⁸ Legge n. 482/68.

Per contro, è stata ampliata la platea di imprese ricadenti nella disciplina in quanto la soglia è stata abbassata dai 35 ai 15 dipendenti e sono stati inclusi nel computo anche i dipendenti con contratto di formazione lavoro e gli apprendisti, limitando le esclusioni ai soli contratti a termine di durata inferiore a 9 mesi, oltre ai disabili stessi e ai dirigenti così come avveniva in precedenza. Sono inoltre stati esclusi dal computo i soci di cooperative di produzione e lavoro.

Oltre alla modifica della soglia di applicabilità la legge ha introdotto alcune ulteriori distinzioni:

- per le imprese tra i 15 e i 35 dipendenti l'obbligo è relativo ad una sola unità e solo in caso di nuove assunzioni, laddove la percentuale del 7% avrebbe comportato una seconda assunzione già dai 22 dipendenti (dovendosi arrotondare all'unità superiore le frazioni percentuali maggiori di 0,5);
- per le imprese tra i 36 e i 50 dipendenti l'obbligo è relativo a 2 unità, laddove la percentuale del 7% avrebbe comportato un obbligo di 3 assunzioni; le aziende appartenenti a questa classe dimensionale peraltro, in quanto già ricadenti nella precedente disciplina, dovevano avere in servizio un 15% di dipendenti appartenenti alle categorie protette, il 60% dei quali disabili: pertanto, da 3 (per 36 dipendenti) a 5 (per 50 dipendenti).

1.3.) Contratti a causa mista.

L'esistenza di soglie dimensionali può essere riscontrata anche nella disciplina relativa alle assunzioni di giovani con contratti a causa mista nel caso dell'*apprendistato*. L'art.1 della legge n. 424/68 prevede che il numero degli apprendisti non può superare quello dei lavoratori qualificati o specializzati alle dipendenze del medesimo imprenditore; vige una soglia minima di 3 dipendenti al disotto della quale l'imprenditore non può assumere più di 3 apprendisti⁹. E' inoltre contemplata, in base al regolamento attuativo¹⁰ della legge fondamentale che disciplina l'apprendistato¹¹ la possibilità per i contratti collettivi di "determinare la percentuale massima degli apprendisti che l'imprenditore non artigiano ha facoltà di assumere in relazione al numero complessivo dei lavoratori qualificati e specializzati occupati nell'impresa".

Tra i contratti collettivi presi in considerazione sono quelli del terziario (sia Confcommercio e Confesercenti che distribuzione cooperativa) a esercitare questa facoltà ponendo un ulteriore limite pari al 33% dei lavoratori non apprendisti, includendovi anche quelli privi di qualifica per i quali l'apprendistato non è ammesso. La facoltà concessa dalla legge di assumere

⁹ Legge n. 56/87, art. 21.

¹⁰ D.P.R. n. 1668/56, art. 12.

¹¹ Legge n. 25/55.

comunque 3 apprendisti al disotto dei 3 dipendenti qualificati è di conseguenza circoscritta alle imprese che non abbiano più di 8 dipendenti in tutto.

Per i *contratti di formazione lavoro* è contemplata la possibilità che sia la commissione regionale per l'impiego a porre limiti numerici in proporzione al numero dei dipendenti; per i *piani di inserimento professionale* la medesima possibilità è data in sede di adozione del regolamento ministeriale ma in questi casi non intervengono soglie dimensionali a differenziare la normativa.

Tabella 1 - Costituzione del rapporto di lavoro					
\ SOGLIA (n. addetti) MATERIA \	3 (dipendenti qualificati)	8 (dipendenti totali)	15	35	50
Obbligo inserimento disabili (<i>legge n. 68/99</i>)			(Obbligo inserimento quota pari a 7%) 1 unità	(Obbligo inserimento quota pari a 7%) 2 unità	Obbligo inserimento quota pari a 7%
Assunzione apprendisti (<i>legge n. 56/87</i>)	Facoltà di assunzione di 3 apprendisti				
Assunzione apprendisti (<i>contratto</i> commercio)		Facoltà di assunzione di 3 apprendisti			

2) LIBERTÀ SINDACALI. SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Per la disciplina dell'attività sindacale nel nostro paese si deve principalmente fare riferimento alla legge n. 300/70, il cui Titolo III è dedicato specificamente a questo aspetto.

L'intera materia è regolata a partire dalla soglia dimensionale dei 15 addetti (5 per le imprese agricole) che la legge n. 300/70 stabilisce (art. 35) come condizione di applicabilità dell'intero titolo III. La soglia va calcolata come totale di addetti dipendenti da una medesima impresa in uno stesso comune indipendentemente dalla dimensione delle singole unità produttive. Come è noto, si tratta della medesima soglia dimensionale che la legge n. 300/70 stabilisce (art. 18) per il reintegro dei dipendenti licenziati senza giusta causa nel quadro delle norme (Titolo II) a tutela della libertà sindacale (vedi oltre).

Ai fini del computo del numero dei dipendenti non si tiene conto dei lavoratori in forza con un contratto di apprendistato¹² né di quelli con contratto di formazione-lavoro¹³.

¹² Legge n. 56/87, art. 21, comma 7.

¹³ Legge n. 863/84, art. 3, comma 10.

Quest'ultimo aspetto, relativo ai criteri di computo del numero dei dipendenti, merita una particolare attenzione. La relativa normativa si presenta infatti molto articolata a seconda, oltre che della materia, anche delle tipologie contrattuali in base alla quale è fornita la prestazione d'opera. Inoltre, essa è stata oggetto di numerosi mutamenti nel periodo recente.

Se l'esclusione degli apprendisti dal computo dei dipendenti appare un punto fermo per l'applicazione sia del titolo III dello Statuto dei Lavoratori sia del Titolo II in materia di licenziamenti ingiustificati, lo stesso non si può dire per i contratti di formazione lavoro che, esclusi dal computo ai fini delle libertà sindacali, sono stati viceversa inclusi ai fini dell'applicabilità dell'articolo 18 a partire dalla legge n. 108/90 (vedi oltre). Questa previsione di legge è a sua volta oggetto di revisione all'interno del decreto legislativo n. 276/03 in attuazione degli articoli da 1 a 7 della legge n. 30/03, in quanto vi si prevede l'esclusione "dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi"¹⁴ dei contratti di inserimento che dovranno subentrare in tutto e per tutto ai contratti di formazione lavoro, destinati ad essere aboliti in ossequio ai rilievi mossi dalla Commissione Europea.

Per ciò che riguarda i lavoratori a tempo parziale, se ne prevedeva il computo quali unità intere, ai fini della normativa di cui qui si tratta, nella legge n. 863/84 all'articolo 5. Se ne prevedeva viceversa il computo in proporzione all'orario svolto esclusivamente "ai fini della qualificazione dell'azienda, dell'accesso a benefici di carattere finanziario e creditizio previsti dalle leggi" nonché della legge n. 482/68 sul collocamento delle categorie protette. Successivamente, la legge n. 108/90 prevedeva che il computo dei lavoratori a tempo indeterminato parziale fosse proporzionale all'orario di lavoro svolto ai fini dell'applicazione dell'articolo 18 della legge n. 300/70 (licenziamenti senza giusta causa). Quindi, in occasione del varo dei decreti legislativi in attuazione della Direttiva Europea sulla materia, si prevedeva che il computo avvenisse in proporzione all'orario svolto anche per tutte le altre ipotesi in cui si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, salvo arrotondare all'unità la frazione di orario superiore alla metà di quello pieno¹⁵. Faceva eccezione, rispetto a questo criterio, il titolo III della legge n. 300/70 e pertanto l'intera materia delle libertà sindacali (non il licenziamento senza giusta causa già regolato, come si è appena detto, dalla legge n. 108/90) ai cui fini i lavoratori a tempo parziale sono computati per unità intere quale che sia la durata della loro prestazione¹⁶.

¹⁴ Vedi articolo 59, comma 2. Si tratta di una previsione che non trova tuttavia riscontro nel testo della legge n. 30/03.

¹⁵ Vedi decreto legislativo n. 61/00, art. 6, comma 1.

¹⁶ Ivi, comma 2.

Il successivo decreto modificativo¹⁷ ridimensionava la portata della norma sull'arrotondamento limitandolo alle "frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno eccedente", pur senza modificare la computabilità per unità intere ai fini delle libertà sindacali. E' però intervenuta, da ultimo, la legge n. 30/03 (all'articolo 3, comma 1 lettera e) che ha prescritto la "computabilità pro rata temporis in proporzione all'orario svolto dal lavoratore a tempo parziale in relazione all'applicazione di tutte le norme legislative collegate alla dimensione aziendale" dunque senza più ammettere eccezioni per le libertà sindacali: criterio puntualmente trascritto nel decreto legislativo di attuazione nei termini di abrogazione della eccezione relativa al Titolo III della legge n. 300/70¹⁸.

Infine, quanto ai lavoratori con un contratto a tempo determinato che non rientri nella nozione di contratto a contenuto formativo (o a causa mista), il decreto legislativo in attuazione della Direttiva Europea sulla materia¹⁹ ha posto un confine tra contratti computabili e non, ai fini delle soglie dimensionali ex legge n. 300/70, prevedendo che lo siano quelli di durata superiore a nove mesi.

Come si vede, la soglia dei 15 dipendenti si presenta come alquanto "sfrangiata" (verso l'alto) segnando così un confine frastagliato quanto ai criteri di computo. Inoltre, quando questi siano posti a confronto con i criteri adottati in campo statistico per definire la dimensione di un'impresa in termini di addetti, appare evidente una discrasia che non aiuta il compito di chi intenda indagare i possibili nessi tra la normativa in materia di soglie dimensionali e i fenomeni correlati alla taglia delle imprese così come rilevabili in sede statistica.

Resta il fatto che tale soglia segna un confine importante tra la generalità delle imprese - a cui non di meno si applicano, senza eccezioni dovute a limiti dimensionali, le norme a garanzia delle libertà fondamentali di associazione e di manifestazione del pensiero e anti-discriminatorie previste dal titolo I - e quelle, poste al di sopra, cui si applicano anche una serie di norme volte a favorire e a promuovere l'attività sindacale nei luoghi di lavoro.

Si tratta di norme per la costituzione di rappresentanze aziendali, di sigla e unitarie, per la concessione di permessi, retribuiti e non, ai relativi componenti, per il diritto di assemblea e di affissione, per la disponibilità di locali, per lo svolgimento di referendum, per la riscossione dei contributi associativi, oltre a quelle, di cui ci occuperemo nel successivo paragrafo, in materia di licenziamenti.

¹⁷ Decreto legislativo n. 100/01, articolo 1 comma 1 d).

¹⁸ Vedi Decreto Legislativo n. 276/03, articolo 46, comma 1 p).

¹⁹ Decreto legislativo n. 368/01, articolo 8.

2.1.) Costituzione di rappresentanze aziendali.

La legge n. 300/70 non disciplina ampiezza, composizione e modalità di elezione delle rappresentanze sindacali aziendali aspetti sui quali interverranno in seguito appositi accordi interconfederali: dapprima, a fissare un quadro di principi generali, quello del 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi, quindi quello del 20 dicembre 1993 sulle Rappresentanze Sindacali Unitarie, alle quali sono trasferiti diritti e facilitazioni già disposte per le rappresentanze aziendali. Lo Statuto dei Lavoratori interviene piuttosto a prescrivere la quantità di permessi, retribuiti e non, cui i rappresentanti sindacali hanno diritto, introducendo al riguardo ulteriori soglie dimensionali sotto forma di scaglioni di ampiezza:

- imprese tra i 16 e i 200 dipendenti: monte ore cumulativo pari ad un minimo di un'ora annua per ciascun dipendente, da ripartire tra un numero di rappresentanti sindacali pari a un minimo di 3 (1 per rappresentanza aziendale di sigla confederale nella formulazione originaria della legge; 3 per rappresentanza unitaria in seguito agli accordi interconfederali);
- imprese tra i 201 e i 3000 dipendenti: 8 ore mensili per ogni rappresentante sindacale, fissando un minimo di 3 rappresentanti (uno per sigla e in seguito 3 unitari) ogni 300 o frazione di 300 dipendenti, per un totale cumulativo annuo tra le 288 ore (aziende tra 201 e 300 dipendenti) e le 2880 (aziende tra 2701 e 3000 dipendenti);
- imprese di dimensioni superiori a 3000: ferme restando le 8 ore mensili, i rappresentanti sono fissati a un minimo di uno ogni 500 dipendenti o frazione di 500 dipendenti oltre i 3000 in aggiunta ai 30 previsti alla soglia dei 3000.

A questi permessi retribuiti si aggiungono permessi non retribuiti per 8 giorni all'anno per ciascuno dei rappresentanti, per partecipare a riunioni sindacali fuori dal posto di lavoro.

Sul quadro di benefici così delineato dalla legge n. 300/70 è intervenuta la contrattazione di categoria ad ampliarne qua e là i limiti.

a) *Meccanica.*

- Contratto Federmeccanica (associati Confindustria): le ore di permesso retribuito per le aziende fino a 200 dipendenti sono state portate a 1h 30' per dipendente per un totale che raggiunge quindi, al limite dei 200 dipendenti, le 300 ore. In questo modo lo scalino che si registrava in base alle disposizioni di legge (da 200 ore annue per 200 dipendenti a 288 ore per 201 dipendenti) cambia di segno (passando da 200 a 201 dipendenti si scende da 300 a 288 ore annue cumulative) rendendo più favorevole la normativa per le aziende di maggiore dimensione, in un certo senso con maggiore coerenza rispetto al

quadro disegnato per le aziende superiori a 200 dipendenti con il passaggio di soglia dei 3000 dipendenti.

- Contratto cooperative: viene posto un tetto massimo quanto a permessi pro-capite, pari a 96 ore annue per ciascun rappresentante nelle aziende fino a 200 dipendenti e a 120 ore annue per ciascun rappresentante in quelle superiori. Il numero di rappresentanti sindacali non viene determinato e viene fissato il massimo di ore cumulative per l'azienda: 192 ore annue per le aziende fino a 100 dipendenti, 288 ore annue per quelle fino a 200, 600 ore annue per quelle fino a 300 (pari a 5 rappresentanti qualora ciascuno utilizzi il massimo di 120 ore annue); per le aziende di dimensione superiore ai 300 dipendenti la definizione di eventuali limiti come monte-ore annuo totale o come numero di rappresentanti è rimessa alla contrattazione aziendale.
- Contratto Confapi (piccola e media industria): non si stabilisce altra soglia dimensionale oltre a quella dei 15 dipendenti; il totale dei permessi retribuiti è fissato per tutte le aziende, senza ulteriori scaglionamenti, in 3 ore per dipendente. Viene inoltre fissata una quota di permessi retribuiti per riunioni sindacali anche per dirigenti sindacali (componenti di organismi statutari di categoria o confederali) dipendenti da aziende inferiori ai 15 dipendenti, nella misura di 24 ore per trimestre solare.
- Contratto artigiani: si contempla la possibilità di individuare un delegato di bacino per le aziende sopra i 5 dipendenti (apprendisti compresi) e un delegato di impresa in quelle sopra gli 8 dipendenti, attribuendo in questo caso un totale di ore di permesso retribuito pari a 15 nel trimestre.

Per le imprese del settore meccanico si possono dunque riscontrare, quanto alla regolazione contrattuale in materia di diritti sindacali, differenziazioni su base associativa, che hanno indirettamente a che vedere con le soglie dimensionali in quanto varia notevolmente la dimensione media delle aziende associate alle diverse sigle (quelle dell'artigianato e della piccola industria hanno un numero medio di dipendenti nettamente inferiore rispetto a quelle associate a Confindustria).

b) *Chimica*.

- Contratto Federchimica (aderenti a Confindustria): rispetto al quadro fornito dalla legge si amplia sia il numero di rappresentanti sia il monte ore di permessi retribuiti. Fino a 100 dipendenti il totale di ore annue di permesso è aumentato a 2 h. per dipendente (fermi restando i 3 rappresentanti). Tra i 101 e i 200 dipendenti il numero dei rappresentanti è portato a 4 (ferme restando le 2 h. annue per dipendente quanto ai permessi retribuiti). Sopra i 200 dipendenti anziché passare al computo per rappresentante, così come previsto dalla legge, si conferma il criterio delle ore annue per dipendente abbassandone la misura da 2 h. a 1 h. 30' e si introduce una serie minuziosa di scaglioni quanto ai rappresentanti: ulteriori 2 ogni 150 dipendenti fino a

750, ulteriori 3 (16 totali) fino a 1000, ulteriori 5 (21 totali) fino a 1500, ulteriori 4 (25 totali) fino a 2000 dipendenti, ulteriori 2 (27 totali) fino a 2500 dipendenti, attestando quindi a quota 30 il numero di rappresentanti per tutte le aziende superiori a 3000 dipendenti.

- Contratto piccola e media industria (aderenti a Confapi): si adotta lo schema appena descritto, in forma semplificata. Le ore di permesso sono 1 h. 30' annue per dipendente indipendentemente dalla dimensione e i rappresentanti sono definiti nelle stesse misure e con le stesse soglie previste nel contratto Confindustria per le imprese fino a 450 dipendenti mentre per quelle superiori si incrementa di 2 rappresentanti ogni 150 dipendenti fino al limite massimo di 30 rappresentanti (che vige dunque per le imprese con oltre 2100 dipendenti).
- Contratto artigiani: per le imprese al disotto dei 15 dipendenti si prevede la possibilità di individuare rappresentanti di bacino nelle imprese con più di 5 addetti e si stabilisce un minimo di 20 ore annue cumulative per tutte le imprese indipendentemente dalla dimensione, elevate a 5 ore per dipendente nelle aziende che abbiano più di 4 addetti.

c) *Tessile.*

- Federtessile (aderenti Confindustria) e piccola e media impresa (aderenti Confapi e confederazioni artigiane): lo schema è analogo a quello descritto per il settore chimico quanto ai rappresentanti, con una diversa individuazione di monte ore. Il numero di rappresentanti è ridisegnato su ben 14 scaglioni dimensionali con un andamento decrescente al crescere della dimensione di impresa, dai 3 rappresentanti previsti fino alla soglia dei 120 addetti (così come dettato dalla legge) fino ai 42 previsti per le imprese sopra i 3000 addetti, accresciuti di 3 per ogni ulteriori 500 dipendenti senza alcun tetto massimo. Il monte ore, fissato in 2 ore annue per dipendente per il primo scaglione dimensionale (da 16 a 120 addetti), per le imprese oltre quella soglia è rapportato ai rappresentanti nella misura di 8 ore mensili fissata dalla legge n. 300/70.
- imprese artigiane: si ritrova, analogamente al contratto dei chimici, la facoltà di eleggere rappresentanti di bacino per le imprese con più di 8 addetti. Oltre questa medesima soglia i permessi sono pari a 15 ore a trimestre (non più di 8 nel singolo mese), altrimenti sono pari a 4 ore annue per dipendente con un minimo di 16.

d) *Terziario.*

La contrattazione collettiva ha lasciato inalterate le disposizioni di legge per ciò che riguarda i contratti stipulati con le due principali associazioni, Confcommercio e Confesercenti, salvo la previsione di un delegato sindacale unitario anche per le aziende inferiori a 15 dipendenti e superiori a 10.

Nel contratto relativo alla distribuzione cooperativa è stata abbassata a 8 dipendenti la soglia per la costituzione di organismi e a 5 dipendenti quella per la previsione di un monte ore di permessi retribuiti.

Tabella 2. - Libertà sindacali. Costituzione rappresentanze sindacali aziendali					
\ SOGLIA ADDETTI MATERIA \	5	15	100	200	3000
<u>legge</u> 300/70 – titolo III		Monte ore cumulativo: 1 ora annua per dipendente. Componenti: 3		8 ore mensili per rappresentante Componenti: 3 ogni 300 dipendenti	8 ore mensili per rappr; comp.: 1 ogni 500 dip. (in aggiunta ai 30)
<u>contratto</u> meccanica Confindustria		Monte ore: 1h. 30' annue per dipendente.			
<u>contratto</u> meccanica Cooperative		Monte ore: 96 per rappres.; cumulativo: 192 ore annue	Tetto: 96 per rappres.; cumul.: 288 h. annue	Tetto: 120 per rappres.; cumul.: 600 h. annue *(1)	
<u>contratto</u> meccanica Api	Max. monte ore permessi: 24 x trimestre *(2)	Monte ore cumulativo: 3 ore annue x dipendente.			
<u>contratto</u> meccanica Artigianato	Possibile delegato di bacino * (3) Max. permessi: 15 h. x trim. *(2)				
<u>contratto</u> chimica Confindustria		Tetto ore cumulativo: 2 h. annue x dipendente.	Tetto: 2 h. annue per dipendente componenti: 4	1h. 30' annue per dip.; comp.ti: 2 ogni 150 dip. (agg. ti a 4)	tetto ore: 1h.30' annue per dipen.; comp:30*(4)
<u>contratto</u> chimica Api		Monte ore cumulativo: 1 h. 30' annue per dipendente..	Tetto: 1 h. 30' annue per dip. Componenti:4	Tetto: 1h.30' annue per dip.; Comp.ti 4+2 su 150 dip. *(5)	
<u>contratto</u> chimica Artigianato	Possibile delegato di bacino; max. permessi 20 h. per trim. *(6)				
<u>contratto</u> tessile Confindustria; Api		Monte ore cumulativo: 2 ore annue per dipendente.	8 ore mensili per rappresentante Compon.:4*(7)	8 ore mensili per rappresentante Comp.: 14 scaglioni	8 ore mens. per rapp.; comp: 30+ 3 X 500 dip.
<u>contratto</u> tessile Artigianato	Possibile delegato di bacino; permessi 15 ore per trimestre *(8)				
<u>contratto</u> terziario	1 delegato unitario *(9)				
<u>contratto</u> distribuzione Cooperative	Monte ore: 1 annua per dipendente. *(10)				

*(1) fino a 300 dipendenti; oltre, demandato a contrattazione aziendale.

*(2) tutte le aziende, senza limite dimensionale inferiore.

*(3) oltre 8 dipendenti anche delegato di impresa (in alternativa).

*(4) tutte le aziende oltre i 3000 dipendenti, senza ulteriori limiti dimensionali superiori.

*(5) fino a un massimo di 30 rappresentanti (aziende oltre i 2100 dipendenti).

*(6) tutte le aziende, senza limite dimensionale inferiore; 5 h. x dipendente oltre i 4 addetti.

*(7) soglia 120 (anziché 100).

*(8) soglia 8 (anziché 5); per quelle al di sotto 4h. annue per dipendente, minimo 16 h.

*(9)) soglia 10 (anziché 5).

*(10) oltre 8 dipendenti anche organismo di rappresentanza sindacale.

2.2.) Diritto di assemblea.

La legge attribuisce ai lavoratori il diritto a riunirsi nei locali dell'unità produttiva fuori dall'orario di lavoro nonché in orario di lavoro entro il limite di dieci ore annue.

La contrattazione è variamente intervenuta attorno a questo limite.

a) Meccanica.

- Contratto Federmeccanica (associati Confindustria): la soglia è stata portata dai 15 ai 10 dipendenti.
- Cooperative di produzione: è stato riconosciuto un diritto (ridotto a 8 ore annue) anche nelle imprese inferiori a 15 dipendenti.
- Piccola e media impresa (associati Confapi): non è stata modificata la normativa quanto alle assenze per assemblea; è stata tuttavia contemplata la possibilità aggiuntiva, per le aziende oltre i 100 dipendenti, di assenze per formazione sindacale, entro il limite massimo del 4% dell'organico aziendale contemporaneamente.

b) Chimica.

- Contratto piccola e media impresa (associati Confapi): la soglia è stata abbassata a 10 dipendenti (abbassando a 8 ore il diritto individuale).

c) Tessile.

- Sia nel contratto per le imprese aderenti a Confindustria che in quello per le piccole e medie imprese, il diritto a 10 ore annue di assemblea è stato riconosciuto per le imprese oltre la soglia dei 50 addetti, prevedendo per le imprese minori la possibilità di assemblee interaziendali.

d) Terziario.

- Mentre il contratto relativo alle imprese aderenti a Confcommercio e a Confesercenti non ha modificato le disposizioni di legge, quello per le imprese della distribuzione cooperativa ha abbassato la soglia di applicabilità del diritto a tutte le unità (anche di solo 2 dipendenti) nelle imprese che in uno stesso comune occupano più di 8 dipendenti e ha elevato le ore disponibili a 12 annue.

2.3.) Locali.

La legge n. 300/70 dispone una soglia di 200 dipendenti per il diritto delle rappresentanze sindacali ad avere a disposizione un locale, all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze, per l'esercizio delle loro funzioni. La contrattazione non ha modificato la norma ma, in alcuni casi (meccanici della piccola e media industria e delle cooperative) ha previsto la facoltà, nelle aziende con più di 100 dipendenti, di svolgere all'interno del luogo di lavoro un'attività di vendita di libri e riviste.

Tabella 3. - Libertà sindacali. Diritto di assemblea				
\ SOGLIA ADDETTI MATERIA \	10	15	50	100
<u>legge</u> 300/70 – titolo III		Diritto a riunirsi in orario di lavoro: max. 10 h. annue x dip.		
<u>contratto</u> meccanica Confindustria	Diritto a riunirsi in orario di lavoro: max. 10 h. annue x dip.			
<u>contratto</u> meccanica Cooperative	Diritto a riunirsi in orario di lavoro: max. 8 h. annue x dip. *(1)			
<u>contratto</u> meccanica Api				Diritto a assenze x formaz. sind.le (max contemp. 4% organico)
<u>Contratto</u> chimica Api	Diritto a riunirsi in orario di lavoro: max. 8 h. annue x dip.			
<u>contratto</u> tessile Confindustria; Api		Assemblee interaziendali	Diritto riunione in orario di lavoro: max. 10 h. annue x dip.	
<u>contratto</u> distribuzione Cooperative	Diritto a riunirsi in orario lavoro: max.12 h. annue x dip. *(2)			

*(1) tutte le aziende, senza limite dimensionale inferiore.

*(2) tutte le aziende, senza limite dimensionale inferiore, purché l'impresa occupi almeno 8 dipendenti nello stesso comune.

2.4.) Diritto di affissione, referendum, riscossione quote associative.

La legge concede queste facoltà alle rappresentanze aziendali nelle aziende sopra i 15 dipendenti, senza che la contrattazione sia intervenuta a regolare diversamente la materia.

2.5.) Relazioni sindacali a livello aziendale.

L'insieme delle norme che sono poste a sostegno dell'esercizio dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro rappresenta anche il fondamento di un sistema di relazioni sindacali in cui la contrattazione aziendale ha uno spazio di intervento ragguardevole. Alla base vi è l'accordo interconfederale del 23 luglio 1993, che ha stabilito "un secondo livello di contrattazione, aziendale" che riguarda "materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto collettivo nazionale". A quel livello le erogazioni saranno strettamente correlate ai risultati, su programmi concordati di incremento di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività, compresi i margini di produttività eccedente quella eventualmente già utilizzata a livello nazionale, nonché ai "risultati economici dell'impresa", secondo modalità e ambiti (nonché tempistica) definiti dal contratto nazionale di categoria "con particolare riguardo

alle piccole imprese”. Le parti inoltre “valutano le condizioni dell’impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale” al fine dell’”acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale”.

La contrattazione aziendale si presenta dunque con un quadro piuttosto complesso sia quanto alle materie, nell’intreccio con gli elementi retributivi nazionali e nella possibilità di affrontare altri istituti non ripetitivi, sia quanto al sistema di relazioni che pone l’informazione e l’esame congiunto alla base di tutto il processo. In questo quadro si bilanciano dunque variamente oneri per le imprese e vantaggi. Pertanto la valutazione complessiva delle convenienze può essere tracciata solo tenendo attentamente conto dei vari aspetti anche per riscontrare in quali termini trovi attuazione il richiamo alla dimensione delle piccole imprese.²⁰

Prendiamo ad esempio l’erogazione di benefici retributivi a livello aziendale (premi di produzione o istituti simili). Si tratta, senza alcun dubbio, di oneri per l’impresa e si può ritenere che siano maggiori di quelli che sarebbe chiamata a sostenere in assenza di contrattazione aziendale, nel presupposto che l’esercizio dell’attività sindacale in forma organizzata permetta di spuntare condizioni più favorevoli per i dipendenti rispetto a quelle che potrebbero essere conseguite da una mera contrattazione individuale nel quadro dei normali rapporti di domanda e offerta che regolano il mercato del lavoro, su base strettamente locale. Se per questo verso la soglia dimensionale agisce dunque come un aggravio di onere per l’impresa, si può per altro verso sostenere che il potere contrattuale del singolo nel rapporto individuale sia mediamente maggiore quanto minore sia la dimensione dell’impresa e che questo aspetto in qualche misura possa temperare il vantaggio insito nell’assenza di contrattazione aziendale.²¹ Per ciascuno degli istituti e delle materie è dunque necessario condurre un’analisi specifica, caso per caso.

²⁰ Tra gli studi più recenti sulle relazioni sindacali a livello aziendale possono essere segnalati per un interesse specifico a una valutazione bilanciata dei loro complessi effetti quelli di Biagioli (1999), Bordogna (1999), Casadio (1999), Checchi, Flabbi (1999), Casadio, D’Aurizio (2000).

²¹ Nello studio già citato, condotto sulla base dei dati della rilevazione della contrattazione aziendale relativa al 1995 e 1996 eseguita dal CESOS per conto del CNEL su un campione di imprese con più di 20 addetti, Bordogna (1999) riscontra una forte correlazione positiva tra dimensione aziendale e presenza di salario variabile aziendale, legata soprattutto al maggior peso degli emolumenti derivanti da accordi collettivi. E’ tuttavia assai meno marcata la correlazione con il grado di sindacalizzazione, assai più stabile tra le varie classi dimensionali. Ciò starebbe ad indicare, insieme con un minor peso del costo del lavoro nelle imprese di piccola dimensione, una propensione alla “gestione partecipativa” non altrettanto differenziata nelle classi minori di imprese (in particolare quelle tra 35 e 50 addetti), anche se non producono i medesimi effetti in termini di accordi sindacali collettivi formalizzati.

I contratti collettivi sono intervenuti a disciplinare sia il sistema di relazioni, indicando le procedure per effettuare le “valutazioni congiunte” e per mettere in comune gli “elementi di conoscenza”, che le specifiche materie demandate al livello aziendale.

a) *Meccanica.*

I diritti di informazione sono riconosciuti a partire da una soglia dimensionale minima di impresa e riguardano varie materie (tecnologia, organizzazione; occupazione; investimenti; formazione; ambiente; mobilità del personale; esternalizzazioni e decentramento produttivo) con una diversa soglia a seconda della materia trattata. Si va dalla soglia dei 150 dipendenti per i diritti di informazione sui processi di decentramento produttivo in base a scorpori a quella dei 200 dipendenti per le prospettive di cambiamento tecnologico organizzativo e produttivo, per la mobilità interna e per il decentramento produttivo, a quella dei 350 dipendenti (300 nel contratto della piccola impresa) su occupazione, investimenti, formazione, ambiente interno e esterno, ecologia e sulle esternalizzazioni (nella piccola e media a partire dalla soglia dei 300 dipendenti è espressamente richiamato anche l’andamento di malattie e infortuni) fino ai 500 dipendenti per gli interventi che modifichino le tecnologie di processo (nella piccola e media impresa la soglia è di 240 dipendenti per rilevanti modifiche tecnologiche).

A questo rilevante quadro di impegni si affianca per le imprese di maggiori dimensioni, secondo il contratto stipulato con Confindustria, l’istituzione di sedi stabili di valutazione congiunta e di informazione quali: osservatori paritetici aziendali per l’analisi dei mercati, delle strategie industriali e delle dinamiche occupazionali (oltre i 2000 dipendenti di cui almeno 1000 in una singola unità); commissioni aziendali per la formazione professionale (oltre i 2000 dipendenti di cui almeno 350 in una singola unità) per la verifica congiunta dei corsi effettuati e la rilevazione delle esigenze formative; commissioni aziendali per le pari opportunità (oltre i 2000 dipendenti di cui almeno 350 in una singola unità). Nel contratto riguardante le imprese cooperative i diritti di informazione sono riconosciuti senza riguardo a limiti dimensionali minimi, sull’andamento economico, i livelli occupazionali, gli investimenti, la formazione, le modifiche tecnologiche, produttive, organizzative, la mobilità interna e esterna, il lavoro a domicilio.

b) *Chimica.*

In questo comparto i diritti di informazione sono riconosciuti a partire da una soglia dimensionale di 100 addetti nel contratto Confindustria (125 in quello Confapi) e riguardano le strategie industriali, gli investimenti, la dinamica dell’occupazione, la ricerca e sviluppo, le innovazioni tecnologiche, la parità, i contratti “speciali”, i disabili, la formazione, l’ambiente e la sicurezza. Nel contratto nazionale per la piccola e media industria aderente a Confapi è inoltre posto un obbligo di comunicazione scritta, con preavviso minimo di 25 giorni,

relativamente ad eventuali trasferimenti di azienda, a carico di tutte le imprese con più di 15 dipendenti.

Il contratto per le imprese aderenti a Confindustria prevede inoltre che si possano stipulare accordi provinciali che, a favore delle imprese con meno di 20 addetti, possano “temperare l’onere di particolari istituti contrattuali” non meglio specificati.

c) *Tessile.*

Nel contratto per le imprese aderenti a Confindustria e in quello per le piccole e medie imprese, i diritti di informazione alla base delle relazioni sindacali a livello aziendale sono riconosciuti per lo stesso elenco di materie che è previsto per il settore chimico (strategie industriali, investimenti, dinamica dell’occupazione, ricerca e sviluppo, innovazioni tecnologiche, parità, contratti “speciali”, disabili, formazione, ambiente e sicurezza) ma la soglia dimensionale è posta a 80 addetti (85 per la piccola e media impresa aderente a Confapi) facendo salvo il caso di imprese con più stabilimenti, per le quali non è prevista alcuna soglia dimensionale minima.

d) *Terziario.*

I diritti di informazione sono riconosciuti, in base al contratto relativo alle imprese aderenti a Confcommercio e a Confesercenti, secondo soglie dimensionali diverse in base all’ambito territoriale in cui l’impresa stessa opera: oltre i 200 dipendenti, per imprese operanti in ambito provinciale, 300 per quelle in ambito regionale, 400 per quelle di rilievo nazionale. L’esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell’azienda, da effettuarsi di norma entro il primo trimestre dell’anno, riguarderà programmi di ristrutturazione, internazionalizzazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica e nuovi insediamenti sul territorio, con particolare riguardo alle implicazioni in materia di occupazione e di formazione e riqualificazione dei lavoratori coinvolti. Per le imprese della distribuzione cooperativa la soglia scende a 50 dipendenti; al disotto di essa l’esame congiunto per tali materie avverrà in una sede interaziendale di livello regionale.

L’individuazione delle materie su cui può esercitarsi la contrattazione aziendale, che in base al protocollo 23/7/93 è compito del contratto nazionale, avviene volta per volta per i diversi istituti con schemi analoghi tra i diversi contratti. Oltre alle erogazioni economiche legate al risultato, che rappresentano la spina dorsale di qualunque accordo aziendale, si va dai passaggi di categoria alla possibilità di derogare, per particolari necessità, alle quote massime di assunzioni a tempo determinato rispetto al personale dipendente, dagli orari ai turni, dalle mense (e relative indennità) alle indennità varie di disagio, dai piani formativi a quelli di utilizzo dello straordinario, dalle questioni relative alla salute, l’ambiente e la sicurezza, alle pari opportunità, dalle controversie interpretative (collettive) ai trasferimenti (collettivi), per limitarci a una rapida sintesi.

Il contratto del terziario riferito alle imprese aderenti a Confcommercio e Confesercenti specifica in un apposito elenco le materie che “potranno formare oggetto di accordi aziendali”: turni e nastri orari, flessibilità, part-time, turni feriali, contratti a termine, salute, ambiente e sicurezza, pari opportunità, attività dei patronati, premi di risultato, esercizio del diritto di assemblea e di referendum. Fa in ogni caso salvo quanto altro specificamente demandato da norme del contratto nazionale. Nel raccogliere in tal modo le materie, pone tuttavia a 30 dipendenti (anche in più unità decentrate nell’ambito della stessa provincia) la soglia minima al di sopra della quale potrà essere esercitata la facoltà di contrattazione aziendale. Opera pertanto una sorta di scissione tra il diritto a costituire rappresentanze sindacali (nelle aziende con più di 15 dipendenti) e quello a trattare al medesimo livello (in quelle oltre i 30).

Tabella 4. – Relazioni sindacali a livello aziendale

\ SOGLIA ADDETTI MATERIA \	5	15	150	200	350	500
Rappresentanze aziendali <u>legge</u> 300/70 – titolo III		<i>(vedi tabella 2.)</i>				
Diritti informazione: materie <u>contratto</u> mecc.Confind.			Decentramento produttivo	cambiamenti produttivi	occupazione investimenti	modifiche tecnolog. *(1)
Diritti informazione: materie <u>contratto</u> mecc. Api				modifiche tecnologiche *(2)	occupazione investimenti *(3)	
Diritti informazione: materie <u>contratto</u> mecc. Cooper.	Tutte *(4)					
Diritti informazione: materie <u>contratto</u> chimica Confind.			strategie ind. li investimenti occupazione <i>et alia</i> *(5)			
Diritti informazione: materie <u>contratto</u> chimica Api		obbligo comunicaz. scritta trasf. d’azienda	strategie ind. li investimenti occupazione <i>et alia</i> *(6)			
Diritti informazione: materie <u>contratto</u> tessile Confind.			strategie ind. li investimenti occupazione <i>et alia</i> *(7)			
Diritti informazione: materie <u>contratto</u> tessile Api			strategie ind. li investimenti occupazione <i>et alia</i> *(8)			
Diritti informazione: materie <u>contratto</u> terziario				tutte (imprese operanti ambito prov. le)	tutte (imprese operanti ambito reg. le) *(3)	tutte (imprese operanti ambito naz. le) *(9)

*(1) inoltre: osservatorio strategie industriali e dinamiche occupazionali, commissioni aziendali per la formazione professionale e per la verifica dei corsi (soglia 2000)

*(2) soglia 240 (anziché 200)

*(3) soglia 300 (anziché 350)

*(4) tutte le aziende, senza limite dimensionale inferiore;

*(5) soglia 100 (anziché 150)

*(6) soglia 125 (anziché 150)

*(7) soglia 80 (anziché 150), senza limiti di soglia se con più stabilimenti

*(8) soglia 85 (anziché 150)

*(9) soglia 400 (anziché 500)

3) ESTINZIONE E SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

3.1.) Licenziamenti individuali.

Le regole in questa materia sono quelle sulle quali si è maggiormente concentrata l'attenzione – ed acceso il dibattito – in tema di soglie dimensionali per la ben nota circostanza, determinata dall'introduzione della legge n. 300/70 (art. 18), per cui il limite dei 15 dipendenti segna lo spartiacque tra le imprese alle quali si applica il regime della tutela reale (reintegrazione sul posto di lavoro) in favore del dipendente ingiustamente licenziato e quelle alle quali si applica la tutela obbligatoria (riassunzione e/o risarcimento).

A partire dal 1966²² il legislatore è intervenuto ripetutamente, in più occasioni successive, per circoscrivere il principio della libera cessazione del rapporto di lavoro subordinato contenuto nel Codice Civile (art. 2116) e limitare la facoltà di recesso in capo al datore di lavoro ai casi per i quali fosse invocata una giusta causa o un giustificato motivo.

In quella sede tale limite era imposto per le imprese con più di 35 dipendenti per le quali si dava l'obbligo al risarcimento del lavoratore ingiustamente licenziato, in misura differenziata a seconda di parametri quali anzianità lavorativa e dimensione aziendale, e si dichiarava in ogni caso la nullità dei licenziamenti discriminatori.

Nel 1970 l'innovazione più radicale introdotta dall'articolo 18 della legge n. 300/70 stabiliva l'obbligo di reintegrazione (e di risarcimento) in caso di licenziamento ingiustificato a carico dei datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti (5 se imprenditore agricolo) nella sede in cui si è verificato il licenziamento ovvero, quand'anche la singola unità non raggiunga tale soglia, in uno stesso comune o comunque per quanti occupino più di 60 dipendenti. Definiva inoltre espressamente come discriminatorio e pertanto nullo il licenziamento per motivi sindacali.

Successivamente la legge n. 108/90 provvedeva a dirimere un possibile contenzioso interpretativo circa l'applicabilità del regime della tutela reale agli addetti operanti in unità produttive maggiori di 15 dipendenti laddove il datore di lavoro non ne occupasse tuttavia più di 35 abrogando espressamente (ciò che la legge n. 300/70 non aveva fatto) la soglia fissata dalla precedente legge del 1966. Si introduceva inoltre una modifica procedurale consistente nell'obbligo di esperire un tentativo di conciliazione e nella facoltà, in caso di esito negativo,

²² Legge n. 604/66

di deferire la controversia ad un collegio arbitrale. Infine, si includevano, ai fini del computo delle soglie dimensionali, i dipendenti con contratto di formazione lavoro che la disciplina allora vigente escludeva sulla falsariga di quanto stabilito per gli apprendisti, con ciò differenziando quindi le due tipologie di contratti a causa mista con riguardo alla normativa sui licenziamenti, ferma restando per entrambe l'esclusione dal computo in materia di diritti sindacali.

Allo stato attuale, a conclusione di questo percorso di produzione legislativa, la normativa prevede, per tutti i datori di lavoro indipendentemente dalle dimensioni dell'impresa o dell'unità produttiva, che il recesso sia limitato ai casi per i quali può essere provata (da parte del datore di lavoro) una giusta causa o un giustificato motivo. Le sanzioni, quando questo non sia il caso, sono tuttavia diverse. Il datore di lavoro è obbligato:

- alla riassunzione quando i datori di lavoro occupino nella medesima unità produttiva meno di 15 dipendenti (5 se agricoli), sempre che in totale non siano più di 60; qualora non ottemperino, a un risarcimento;
- alla reintegrazione sul posto di lavoro, oltre che a un risarcimento del danno, in tutti gli altri casi nonché, prescindendo dalla dimensione di impresa o di unità produttiva, quando il licenziamento abbia natura discriminatoria.

Su questo assetto normativo pende una ipotesi di riforma ulteriore. E' in corso di esame presso il Senato, in prima lettura, un disegno di legge²³ che, nel testo predisposto a seguito della stipula del "Patto per l'Italia" del giugno 2002, esclude dal computo dei dipendenti ai fini della soglia di applicabilità dell'articolo 18 della legge n. 300/70 le nuove assunzioni a tempo indeterminato o con contratto di formazione lavoro nell'arco di tre anni dall'entrata in vigore della legge, sempre che si tratti di imprese che non siano rientrate nell'ambito di applicazione quanto a limiti dimensionali nei dodici mesi precedenti e sempre che non si tratti di imprese che subentrino nella titolarità del personale (per esecuzione di appalti) ad altre in precedenza comprese nell'ambito di applicazione.

3.2.) Licenziamenti collettivi.

Quando vi siano motivazioni di natura tecnico-produttiva o economica tali per cui all'impresa non siano date soluzioni alternative alla riduzione di personale, si rientra in un caso in cui al licenziamento, di natura collettiva, non si applicano le norme fin qui descritte per i licenziamenti individuali. Esso è tuttavia regolato da norme, eminentemente procedurali, che contemplan anche al loro interno per alcuni aspetti l'esistenza di soglie dimensionali.

²³ A.S. 848 bis

Si tratta delle norme relative alla messa in mobilità, introdotte dalla legge n. 223/91. Il campo di applicazione è dato dalle imprese, ivi comprese quelle artigiane, che abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente la riduzione di personale, comprendendo nel computo degli occupati anche gli apprendisti e i contratti di formazione-lavoro (escludendo viceversa i dirigenti), per tutti i casi nei quali si preveda il licenziamento in un arco di tempo non superiore a 120 giorni di almeno 5 lavoratori; tale limite minimo non sussiste nei particolari casi in cui la messa in mobilità avvenga al termine di un periodo di cassa integrazione guadagni straordinaria in quanto l'impresa preveda di non poter reinserire nell'attività lavorativa la totalità dei lavoratori che ne sono stati oggetto. Non si applica alle imprese edili e ai loro dipendenti nei casi di licenziamento per fine lavoro, né ai datori di lavoro non imprenditori; si applica ai soci di cooperative di produzione e lavoro, non si applica ai casi di licenziamento di lavoratori a tempo determinato, saltuari, stagionali, contratti di formazione lavoro mentre è controversa l'applicabilità per gli apprendisti.

In tutti questi casi l'azienda deve obbligatoriamente esperire una precisa procedura di comunicazione e di esame congiunto con i sindacati e deve rispettare (che sia raggiunto o meno un accordo sindacale) alcuni criteri di scelta dei lavoratori da mettere in mobilità (carichi familiari, anzianità di servizio, esigenze tecnico-produttive-organizzative) oltre ai vincoli anti-discriminatori per la quota di occupazione femminile e per il rispetto delle percentuali di assunzione delle categorie protette. Deve inoltre sopportare alcuni oneri economici consistenti in un contributo di ingresso pari a una mensilità della indennità di mobilità per ogni lavoratore che intende licenziare e, una volta conclusa la procedura, in un contributo dilazionato in 30 rate mensili per un importo che varia da 3 a 9 volte il trattamento di mobilità a seconda che si tratti di messa in mobilità successiva o meno a cassa integrazione e che sia stato raggiunto o meno un accordo sindacale.

Per una parte di queste imprese e più precisamente per quelle, diverse da quelle edili, alle quali si applica la disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale, vige il diritto ad una indennità di mobilità a favore del lavoratore, operaio, impiegato o quadro, con un rapporto di lavoro a carattere continuativo e comunque non a termine, che possa far valere una anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato. Si tratta delle imprese industriali con più di 15 addetti, nonché di altre tipologie di imprese (quelle artigiane con più di 15 dipendenti, quelle appaltatrici di servizi di mensa e quelle di vigilanza) purché il committente prevalente rientri nell'applicazione della CIGS. Si applicava infine, in origine, alle imprese commerciali con più di 200 dipendenti, limite ridotto a 50 in virtù di successive

leggi di proroga fino alla più recente legge n. 389/02 che ne prevede la validità fino al 31/12/03.

A questo titolo i datori di lavoro compresi nell'ambito di applicazione sono tenuti al versamento di un contributo nella misura dello 0,30 per cento delle retribuzioni assoggettate al contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, oltre al versamento del contributo di ingresso e di quello straordinario previsto in caso di effettivo ricorso all'istituto.

Tabella 5. – Estinzione del rapporto di lavoro				
\ SOGLIA ADDETTI	5	15	50	60
MATERIA \				
Licenziamento individuale <i>Leggi:</i> 300/70 art.18; 108/90	Nullità dei licenziamenti e obbligo di reintegro se senza giusta causa se imprend. agricoli; se inferiore, obbligo di riassunzione	Nullità dei licenziamenti e obbligo di reintegro in caso di licenziamento senza giusta causa; se inferiore, obbligo di riassunzione		Nullità dei licenziamenti e obbligo di reintegro in caso di licenziamento senza giusta causa se l'impresa abbia più unità inf. a 15; se il totale è inferiore, obbligo di riassunzione
Messa in mobilità <i>legge</i> 223/91		si applica in caso di + di 5 licenziamenti (imprese industriali e artig.); se inferiore, non si applica	si applica in caso di + di 5 licenziam. (commercio)	

3.3.) Sospensione del rapporto di lavoro. La Cassa Integrazione Guadagni.

a) Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria.

Consiste in una integrazione salariale a favore dei lavoratori dipendenti sospesi temporaneamente dall'attività a causa di situazioni di mercato contingenti o altre difficoltà aziendali dovute ad eventi transitori non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori ovvero assolutamente imprevedibili o oggettivamente non evitabili. Il campo di applicazione è dato da tutte le aziende industriali indipendentemente dal numero degli occupati, nonché le cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività assimilabile a quella industriale, le cooperative di trasformazione agricola e zootecniche, le imprese di noleggio e produzione film, sviluppo e stampa pellicole.

La soglia dimensionale, all'interno di questi settori, non è influente ai fini dell'applicabilità dell'istituto. E' tuttavia influente quanto all'onere contributivo, che è differenziato a seconda che si tratti di imprese con più di 50 dipendenti (2,20%) o meno (1,90%), nonché quanto al prelievo straordinario in caso di effettivo utilizzo (con esclusione dei casi di forza maggiore oggettivamente non evitabili), pari rispettivamente all'8% o al 4%.

Il computo dei dipendenti a questo fine comprende apprendisti, dirigenti e lavoranti a domicilio mentre sono esclusi i contratti di formazione lavoro, i tirocinanti e gli stagisti. Tuttavia, queste stesse figure (apprendisti, dirigenti e lavoranti a domicilio) non hanno titolo al trattamento, mentre rientrano nel campo di applicazione i contratti di formazione lavoro, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i lavoratori in prova nonché tutti quelli con contratto a termine.

La normativa non fa distinzione tra classi dimensionali di imprese né quanto alla procedura, se non per la durata massima nei casi di crisi congiunturale di mercato, fissata in 10 giorni per le imprese con meno di 50 dipendenti e in 25 per le altre, né quanto a criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, durata del trattamento, modalità e misura del pagamento e quant'altro.

b) *Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria.*

Consiste in una integrazione salariale a favore dei lavoratori dipendenti sospesi temporaneamente dall'attività a causa di ristrutturazioni, riorganizzazioni o riconversioni industriali, o di crisi aziendale nonché di quelli la cui impresa sia sottoposta a fallimento o altra procedura concorsuale con cessazione di attività.

Il campo di applicazione riguarda le imprese industriali, comprese quelle edili, le cooperative di produzione e lavoro del settore industriale e le cooperative agricole zootecniche e consorzi, con più di 15 dipendenti comprendendo nel computo oltre alle tipologie di lavoratori previste ai fini della Cassa Ordinaria anche i contratti di formazione lavoro. Riguarda inoltre le imprese commerciali, agenzie di viaggio e turismo, operatori turistici che abbiano più di 200 dipendenti, portati temporaneamente a 50 dalla legge n. 236/94 successivamente prorogata di volta in volta fino alla legge n. 389/02 che ne estende la validità al 31 dicembre 2003. Riguarda infine le imprese artigianali con più di 15 dipendenti, le imprese appaltatrici di servizi di mensa ovvero di pulizia (anche cooperative) il cui committente esclusivo o prevalente sia soggetto a Cassa Integrazione Straordinaria.

L'onere contributivo non è differenziato in base al numero di addetti ed è pari allo 0,60%, cui si deve aggiungere un onere dello 0,30% a carico del lavoratore, oltre al contributo pari allo 0,30% a titolo di mobilità essendo coincidenti gli ambiti di applicazione.

Cambia invece, a seconda del numero di addetti, il contributo addizionale in caso di effettivo utilizzo, fissato al 3% per le imprese fino a 50 dipendenti e al 4,5% per quelle di dimensione maggiore, raddoppiato per i mesi eventualmente successivi al 24° e maggiorato del 150% in caso di mancato rispetto della prescrizione della rotazione.

Oltre agli apprendisti, dirigenti e lavoranti a domicilio, compresi ai fini del computo senza avere tuttavia titolo al trattamento, sono esclusi dal trattamento, a differenza di quanto avviene per la Cassa Ordinaria, i lavoratori a tempo determinato.

Analogamente a quanto previsto per la Cassa Ordinaria, anche per questo istituto la normativa non fa distinzione tra classi dimensionali di imprese quanto alla procedura (se non per la durata massima della procedura di consultazione sindacale fissata in 10 giorni per le imprese con meno di 50 dipendenti e in 25 per le altre), ovvero ai criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, alla durata del trattamento, a modalità e misura del pagamento o quant'altro.

Normative speciali, volte a dare soluzione “su misura” a particolari situazioni di crisi, hanno dato luogo a condizioni migliorative rispetto alla normativa generale quanto alla durata o ad altri aspetti, solitamente introducendo ulteriori soglie dimensionali atte a circoscrivere l'applicabilità delle norme ai casi specifici. Solo per citare l'ultimo provvedimento in ordine di tempo²⁴ vi sono richiamate:

- “aziende, già operanti in aree nelle quali siano stati attivati strumenti della programmazione negoziata, appaltatrici di lavori presso unità produttive di imprese del settore petrolifero e petrolchimico, con un organico di almeno 300 lavoratori, licenziati, a seguito di processi di ridimensionamento dei predetti appalti;”
- “aziende operanti nel settore tessile ed ubicate nei territori di cui all'Obiettivo 1 beneficiarie del trattamento straordinario di integrazione salariale per ristrutturazione aziendale dal giugno 1996 e senza soluzione di continuità in base a specifiche delibere CIPE, nel limite massimo di centoventi unità;”
- “aziende operanti nel settore della sanità privata, con un organico superiore alle millecinquecento unità lavorative, assoggettate alla procedura di amministrazione straordinaria con cessazione dell'esercizio di impresa ed operanti nelle aree individuate ai sensi degli Obiettivi 1 e 2;”
- “aziende al cui capitale sociale partecipano finanziarie pubbliche, costituite in data anteriore al 31 marzo 1998 per svolgere attività di reimpiego dei lavoratori provenienti da unità produttive interamente dismesse appartenenti al settore siderurgico pubblico, che successivamente hanno cessato l'attività in quanto sottoposte a procedura fallimentare, per un massimo di ventidue unità.”

Vale la pena di rilevare infine come le imprese artigiane, pur non rientrando nel campo di applicazione degli istituti volti al sostegno della disoccupazione temporanea, godano tuttavia di un regime particolare di applicazione dell'indennità di disoccupazione che ne consente l'utilizzo anche in caso di sospensione temporanea dell'attività lavorativa, senza l'ulteriore aggravio rappresentato dall'onere contributivo, aggiuntivo rispetto a quello per l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria, destinato al finanziamento della Cassa Integrazione Guadagni.

²⁴ Legge n. 172/02.

Si configura dunque una situazione di vantaggio relativo per le imprese artigiane rispetto alle altre, con gli aspetti dimensionali che a questa distinzione sono connessi,²⁵ quanto alla possibilità di ricorrere, senza ulteriori oneri, a istituti di sostegno al reddito in caso di sospensione temporanea dell'attività lavorativa. E' bensì vero che si tratta di prestazioni più basse - quelle stabilite per il trattamento di disoccupazione, pari al 40% - rispetto a quelle previste dalla Cassa Integrazione (l'80% entro il massimale) ma la differenza è destinata ridursi nel momento in cui, sulla scorta del Patto per l'Italia, la misura del trattamento di disoccupazione sarà elevata al 60% e si avvicinerà in tal modo alla media dei tassi effettivi di sostituzione riscontrabili per la Cassa Integrazione.

3.4.) Contratti di solidarietà.

Alle norme in materia di licenziamenti collettivi e di integrazione salariale per sospensione temporanea dell'attività possono essere accomunate anche quelle che regolano l'istituto dei contratti di solidarietà.

Si tratta di un istituto introdotto nella nostra legislazione con la legge n. 863/84 che recepiva i contenuti dell'accordo del 22 gennaio 1983 per la salvaguardia dei livelli occupazionali; successivamente è stato rivisto e potenziato nella strumentazione di sostegno a partire dalla legge n. 236/93.

Il campo di applicazione era originariamente il medesimo della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (e della indennità di mobilità) con l'esclusione delle imprese sottoposte ad amministrazione straordinaria ovvero a fallimento o altra procedura concorsuale. Consiste in un trattamento di integrazione salariale pari al 60% della retribuzione perduta in seguito alla riduzione d'orario, senza massimale, con un beneficio aggiuntivo per l'azienda consistente in una riduzione degli oneri contributivi, graduata a seconda della quota di riduzione di orario e della localizzazione (Mezzogiorno e aree di crisi) ma non in base alla dimensione.

Con la legge n. 236/93 una particolare tipologia di contratti di solidarietà è stata prevista per le imprese escluse dal campo di applicazione della Cassa Straordinaria e dei contratti di solidarietà "tipici". Il campo di applicazione è esteso alle altre aziende con più di 15 dipendenti (artigiane, commerciali e del terziario in genere) alle imprese alberghiere con meno di 15 dipendenti operanti in zone particolari, nonché alle aziende artigiane con meno di 15 dipendenti iscritte agli Enti Bilaterali a condizione che beneficino di un contributo da parte

²⁵ Vedi sopra, Premessa, pag. 2.

dell'Ente. Il beneficio è in misura ridotta rispetto a quello previsto in generale, pari al 50% della retribuzione perduta, suddiviso in parti uguali (25% e 25%) tra datore di lavoro e lavoratore. Questa normativa, che aveva un valore sperimentale, era prevista inizialmente fino al 31/12/98 e dopo ulteriori proroghe (fino da ultimo alla legge n. 289/02) è allo stato attuale operante fino al 31 dicembre 2003.

A questo istituto si affianca una seconda fattispecie, consistente in un contratto cosiddetto "espansivo" (per distinguerlo da quello "difensivo" fin qui descritto) a beneficio delle aziende che abbiano stipulato contratti aziendali che prevedono assunzione di nuovo personale (a incremento di quello esistente) con orario ridotto al fine di aumentare l'effetto occupazionale positivo. Non vi è dunque limite al campo di applicazione che non sia quello derivante dall'ambito di esercizio della contrattazione aziendale, intrinsecamente connessa al limite dei 15 dipendenti che la legge n. 300/70 pone come limite per le norme a sostegno dell'attività sindacale in azienda.

Il beneficio consiste, per questa fattispecie, in un contributo che va a scalare nel tempo: 15% delle retribuzioni corrisposte ai nuovi assunti per i primi 12 mesi, 10% e 5% rispettivamente per il secondo e terzo anno; ovvero, in alternativa, nell'applicazione degli sgravi contributivi previsti in caso di assunzione di apprendisti.

Tabella 6. – Sospensione del rapporto di lavoro

\ SOGLIA ADDETTI MATERIA\	15	22	50	120	300	1500
Cassa Integrazione Guadagni <u>leggi</u> 164/75 e succ. modif. e integraz.			onere contributivo: 2,20% (se infer. 1,90%); prelievo straordinario per effettivo utilizzo: 8% (se inf. 4%); durata max. procedura per crisi congiunturale: 25 gg. (se inf. 10 gg.)			
Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria <u>leggi</u> 164/75 e succ. modif. e integraz.; 223/91	si applica a imprese e coop industriali anche edili; coop agric. e consorzi; appaltatrici anche artig.		si applica a imprese commercio, agenzie viaggi, turismo; prelievo straordinario per effettivo utilizzo: 4,5% (se inf. 3 %); durata max. procedura sind.le 25 gg. (se inf. 10)			
Cassa Integr. Guad. Straordinaria – Norme particolari <u>legge</u> 172/02		impr. partecipate pubbl. x reimpiego ex siderurg.		az. tess. in territ. ob. I	az. appalt. settore petrol. in aree progr. negoz.	az. san. privata in amm.ne straord.
Contratti di solidarietà <u>leggi</u> 863/84 e 236/93	si applica a imprese e coop industriali anche edili; coop agric. e consorzi; appaltatrici anche artig.		si applica a imprese commercio, agenzie viaggi, turismo; prelievo straordinario per effettivo utilizzo: 4,5% (se inf. 3 %); durata max. procedura sind.le 25 gg. (se inf. 10)			

4) RAPPORTI DI LAVORO ATIPICI

La normativa di legge che è alla base dei rapporti di lavoro atipici, intendendo per tali quelli che non siano a tempo pieno e a tempo indeterminato, si presenta in generale come omogenea sotto il profilo della dimensione delle imprese.

Vi sono tuttavia alcuni aspetti che sono demandati alla contrattazione collettiva per i quali si può dare il caso di un regime diverso tra le imprese (oltre i 15 addetti) nelle quali è contemplata o promossa la contrattazione aziendale e le altre, nei casi in cui una norma di rinvio del contratto nazionale consenta di regolare la materia a quel livello; ovvero può darsi un regime diverso in base a soglie dimensionali fissate direttamente in sede di accordo nazionale.

4.1.) Contratti a termine.

La disciplina in materia di contratti a tempo determinato è stata recentemente innovata con il decreto legislativo n. 368/01 in attuazione della direttiva 1999/70/CE. Alla contrattazione collettiva nazionale si rinvia per quanto concerne:

- la formazione di ingresso (art. 7);
- i diritti di informazione ai lavoratori circa i posti vacanti (art. 9, comma 1) e alle rappresentanze sindacali aziendali circa l'utilizzo del lavoro a tempo determinato (art. 9, comma 2);
- i limiti quantitativi di utilizzo (art. 10, comma 7) specificando per quest'ultimo caso che tali limiti possono essere individuati "in misura non uniforme";
- i diritti di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica (art. 10, comma 9).

Quanto a quest'ultima previsione circa i diritti di precedenza, la materia era fino ad allora regolata dalla legge²⁶ senza riferimento a soglie dimensionali. In quanto riguardante un diritto, si deve ritenere che in linea di principio la materia non possa che essere regolata nuovamente a livello nazionale, anche se non si può escludere una sua modulazione in rapporto alle dimensioni di impresa.

Per tutte le altre materie si deve invece ritenere che la contrattazione aziendale svolga un ruolo preminente.

Quanto all'individuazione di limiti quantitativi di utilizzo, già oggi la materia è regolata, sulla base della pre-vigente normativa²⁷ attraverso i contratti di lavoro.

²⁶ Art. 23, comma 2, della legge n. 56/87.

²⁷ Art. 23, comma 1, della legge n. 56/87.

Il parametro dimensionale incide a questo riguardo in due modi diversi.

Un primo modo consiste nell'individuazione di una soglia differenziata a favore delle imprese minori: ciò può avvenire

a) individuando una soglia quantitativa minima di contratti a termine di cui viene consentita la stipula, per le imprese di minori dimensioni, anche in deroga alle soglie percentuali fissate per la generalità delle imprese:

- per le imprese del settore chimico aderenti a Confindustria e a Confapi la soglia minima era di 15 contrattisti a termine, comprensivi dei lavoratori temporanei, nel contratto stipulato prima dell'introduzione del decreto legislativo n. 368/01; in quello successivo le due fattispecie sono state trattate separatamente e non sono state individuate percentuali di utilizzo per i contratti a termine;
- per le imprese tessili aderenti a Confapi: 5; per quelle artigiane: 1
- per le imprese del commercio: 3

b) differenziando le quote percentuali:

- per le imprese meccaniche aderenti a Confindustria e per le cooperative 10% fino a 100 dipendenti e 8% al disopra di quella soglia; per quelle aderenti a Confapi 12% fino a 100 dipendenti e 8% al disopra;
- per le imprese tessili aderenti a Confindustria 10% fino a 70 dipendenti e 5% al disopra; per quelle aderenti a Confapi, in aggiunta al limite minimo si prevedono anche percentuali differenziate del 15% fino a 100 dipendenti, 10% fino a 300 e 7% al disopra;

c) in un caso (per le imprese artigiane meccaniche) applicando condizioni meno favorevoli alle imprese più piccole: 1 unità fino a 4 dipendenti e 3 unità al disopra.

Un altro modo consiste nel concedere la facoltà, in sede di contrattazione aziendale e dunque per le imprese nelle quali questa ha luogo, di derogare in aumento alle quote fissate a livello nazionale. Lo prevedono i contratti del settore meccanico (Confindustria, Confapi e cooperative), chimico (Confindustria), tessile (Confindustria), terziario (Confcommercio e Confesercenti).

4.2.) Contratti di lavoro temporaneo.

La disciplina che regola i contratti per prestazioni di lavoro temporaneo è stata introdotta in Italia solo di recente, nel 1997²⁸ ed è già stata oggetto di successive modifiche.²⁹

²⁸ Legge n. 196/97.

²⁹ Leggi n. 488/99 e n. 388/00.

Il quadro che risulta contiene alcuni rinvii alla contrattazione che, analogamente a quanto avviene per i contratti a termine, possono dare luogo a regolazioni specifiche in sede aziendale laddove quel livello contrattuale sia effettivamente praticato, ovvero essere tradotti dagli stessi contratti nazionali in normative differenti a seconda della dimensione di impresa.

Ai contratti collettivi applicati nell'impresa utilizzatrice spetta l'individuazione di casi di ammissibilità del lavoro temporaneo aggiuntivi rispetto a quelli già stabiliti dalla legge e di mansioni per le quali viceversa sia da escludere una tale tipologia di prestazioni, con particolare riferimento a motivazioni attinenti la sicurezza sul lavoro. Ad essi spetta inoltre la definizione di "modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa" in ogni caso nel rispetto del principio della parità di trattamento rispetto ai dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice. Sono infine i contratti collettivi delle imprese utilizzatrici a fissare i limiti percentuali massimi di utilizzo in rapporto al numero di dipendenti.

Anche per il lavoro temporaneo i contratti collettivi hanno individuato le percentuali di utilizzo introducendo in vario modo soglie dimensionali a favore delle imprese di minori dimensioni. Nel contratto per le imprese meccaniche (Confindustria, Confapi e cooperative) si dà la facoltà di optare per 5 contratti complessivi, tra casi di legge e di contratti, in alternativa alla percentuale dell'8% (con arrotondamento sempre all'unità superiore) per i casi ulteriori rispetto a quelli di legge, un'opportunità offerta in pratica alle aziende con meno di 50 addetti. Nel contratto per i chimici (Confindustria) recentemente rinnovato dopo l'introduzione delle modifiche legislative alla normativa sui contratti a termine si dà la facoltà di instaurare in ogni caso 10 contratti di lavoro temporaneo, fissando per il resto (in pratica al disopra degli 80 dipendenti) la percentuale del 12%. Nel settore tessile (Confindustria e Confapi) se ne garantiscono 5 fissando per il resto (in pratica al disopra dei 65 dipendenti) la percentuale dell'8% come media semestrale massima. Infine nel contratto del commercio si dà la facoltà di optare per 5 contratti complessivi, tra casi di legge e di contratti, in alternativa alla percentuale del 12% per i casi ulteriori rispetto a quelli di legge, favorendo in pratica le aziende con meno di 36 addetti.

4.3.) Contratti di lavoro a tempo parziale.

Anche la disciplina in materia di contratti a tempo parziale è stata recentemente innovata in attuazione di una direttiva europea (1997/81/CE), con il decreto legislativo n. 61/00 successivamente modificato in parte dal decreto legislativo

n. 100/01. La normativa così definita non contempla differenze in base a soglie dimensionali ma prevede tuttavia rinvii per diversi aspetti alla contrattazione collettiva, specificando che può trattarsi di quella nazionale così come di quella territoriale ovvero aziendale, con ciò che quest'ultimo aspetto comporta quanto a dimensione delle imprese dove agiscono i soggetti (sindacati aziendali) che hanno titolo a stipulare accordi a quel livello.

Le materie demandate alla contrattazione ai vari livelli sono:

- le modalità della prestazione di lavoro tra le diverse tipologie (orizzontale, verticale o mista);
- il numero massimo di ore di lavoro supplementare e relative causali; a questo riguardo va notato che la formulazione originaria (d. lgs. n. 61/00) concedeva alla contrattazione aziendale la facoltà di modificare esclusivamente in basso il limite massimo in ragione d'anno fissato dai contratti nazionali mentre la modifica successivamente introdotta dal d. lgs. n. 100/01 ha soppresso tale limitazione;
- la percentuale di maggiorazione della retribuzione oraria di fatto per il lavoro supplementare rientrante nei limiti massimi e quella (in misura superiore) per le ore eccedenti i limiti medesimi;
- la percentuale di maggiorazione della retribuzione in caso di applicazione di orario elastico, l'eventuale diminuzione del termine di preavviso di legge per tali casi (10 giorni) e la conseguente ulteriore maggiorazione retributiva;
- criteri e modalità per l'esercizio della facoltà di denuncia delle clausole elastiche ("ripensamento") quando sia motivato da esigenze di studio o di formazione; individuazione di eventuali altre ragioni obiettive e possibilità di allungamento dei termini di preavviso, con relativa indennità a favore del lavoratore, quando sia motivato dalla necessità di attendere anche ad altro lavoro.

Data la novità della normativa non è ancora possibile valutare quale ne sia l'impatto e come si stia sviluppando nelle imprese dove è stata esercitata la facoltà di regolazione a quel livello, se in termini derogatori a favore delle imprese ovvero come ulteriore rafforzamento dei margini di tutela a favore dei lavoratori.

In ogni caso su questa normativa pende ora un'ulteriore intervento modificativo a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 30/03 (meglio nota come "riforma Biagi"). Esercitando la delega prevista all'articolo 3 il Governo ha introdotto nuove norme, tra le altre, per agevolare il ricorso a prestazioni di lavoro supplementare nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale orizzontale e a prestazioni elastiche nelle ipotesi di part-time verticale e misto, nei limiti stabiliti dai

contratti collettivi; per questa via saranno pertanto estesi i campi di intervento della contrattazione aziendale, oltre che nazionale e territoriale, sulla materia.

Tabella 7. – Rapporti di lavoro atipici					
\ SOGLIA ADDETTI MATERIA \	4	15	60	100	300
Contratti a termine <u>contratto</u> mecc.Confind		Possibilità di deroga ai limiti in contr. aziend.		max.8% organico (se inf. 10%)	
Contratti a termine <u>contratto</u> mecc.Cooper.		Possibilità di deroga ai limiti in contr. aziend.		max.8% organico (se inf. 10%)	
Contratti a termine <u>contratto</u> mecc. Api		Possibilità di deroga ai limiti in contr. aziend.		max.8% organico (se inf. 12%)	
Contratti a termine <u>contratto</u> mecc. Artig.	3 unità (1 u. se inferiore)				
Contratti a termine <u>contratto</u> chim.Confind.		Possibilità di deroga ai limiti in contr. aziend.	max.25% organico (inclusi temporanei)- se inf. 15 unità		
Contratti a termine <u>contratto</u> chim. Api			max.25% organico (incl. tempor.)- se inf. 15 u. *(1)		
Contratti a termine <u>contratto</u> tess.Confind.		Possibilità di deroga ai limiti in contr. Aziend	max. 5% organico (se inf. 10%) *(2)		
Contratti a termine <u>contratto</u> tess. Api			max. 15% organico (se inf. 5 u.) *(3)	Max. 10% organico	Max. 7 % organico
Contratti a termine <u>contratto</u> tess. Artig.	max. 50% org. (se inferiore : 1 unità)				
Contratti a termine <u>contratto</u> terziario		Possibilità di deroga ai limiti in contrattazione aziendale	max. 10% organico (se inferiore: 3 unità) *(4)		
Contratti lav. tempor. <u>contr.</u> mecc.Confind., Api, Cooper.			Max. 8% organico (se inferiore: 5 unità) *(5)		
Contratti lav. Temporaneo <u>contratto</u> chim.Confind.				Max. 12% organ. (se inf.10 u) *(6)	
Contratti lav. Tempor. <u>contr.</u> tess. Confind, Api			Max. 8% organico (se inferiore: 5 unità) *(7)		
Contratti lav. Temporaneo <u>contratto</u> terziario			Max. 12% organico (se inferiore: 5 unità) *(8)		

*(1) soglia 75 (anziché 60); nel singolo mese max. 35%.

*(2) soglia 70 (anziché 60).

*(3) soglia 33 (anziché 60).

*(4) soglia 30 (anziché 60).

*(5) soglia 50 (anziché 60).

*(6) soglia 80 (anziché 100).

*(7) soglia 65 (anziché 60).

*(8) soglia 36 (anziché 60).

-

5) ORARIO DI LAVORO. STRAORDINARIO

La materia relativa agli orari di lavoro è prevalentemente demandata alla contrattazione collettiva, l'intervento della legge essendo limitato alla cornice generale dei principi sulla durata massima (oggetto di un provvedimento legislativo in corso di emanazione in attuazione della direttiva europea 1993/104/CE), sul lavoro notturno³⁰ e sul lavoro straordinario,³¹ sulla falsariga di quanto prospettato dalle parti sociali che hanno sottoscritto un avviso comune al riguardo sin dal 12/11/97.

La contrattazione collettiva nazionale è pertanto intervenuta a regolare la materia lasciando ampio spazio alla sede negoziale aziendale entro una cornice di riferimento rappresentata di nuovo da principi generali posti soprattutto a tutela della salute psico-fisica dei lavoratori oltre che da alcune prescrizioni in materia di turnazioni, regimi di flessibilità organizzativa e lavoro straordinario.

A quest'ultimo riguardo la contrattazione nazionale di categoria, oltre a disegnare alcune norme a carattere procedurale, ha posto limiti all'ammontare di ore di lavoro straordinario pro-capite, includendo in alcuni casi differenze in base alla dimensione di impresa. Nel settore meccanico nel contratto per le imprese aderenti a Confindustria e in quello delle cooperative il monte-ore annuo massimo differisce a seconda che l'impresa abbia un numero di dipendenti maggiore o minore di 200 (200 ore pro-capite nel primo caso, 250 nel secondo): una soglia che non è contemplata nel contratto delle imprese aderenti a Confapi (monte-ore di 250 annue) né in quello delle imprese artigiane (230 ore annue). Nel contratto per le imprese chimiche aderenti a Confapi e per quelle artigiane è posta un'esigenza di contenimento da realizzare a livello aziendale. Per il settore tessile non vi sono contemplate soglie dimensionali su questa materia. Per il terziario (Confcommercio e Confesercenti) a livello aziendale nelle imprese con più di 30 dipendenti può essere prevista una deroga ai limiti massimi fissati dal contratto nazionale (44 ore) in tema di flessibilità oraria, fermo restando il principio del totale recupero delle prestazioni eccedenti l'orario settimanale medio.

Con la più recente tornata di rinnovi contrattuali si è consolidata la tendenza ad associare le norme intese a limitare il ricorso allo straordinario attraverso la prescrizione di un monte-ore annuo massimo con altre volte a promuovere una maggiore flessibilità degli orari su base settimanale o pluri-settimanale.

³⁰ D. Lgs. n. 532/99.

³¹ Legge n. 409/98.

La norma caratteristica della nuova concezione della regolazione del plus-orario e della flessibilità è rappresentata dall'introduzione della cosiddetta "Banca delle ore" che consiste nella facoltà di trasformare in riposi le ore di straordinario eccedenti una certa quantità.

I contratti collettivi nell'introdurre questo genere di norme hanno generalmente contemplato regimi differenti in base a soglie dimensionali di impresa.

Meccanica. Per le imprese aderenti a Confindustria e per quelle cooperative le ore di straordinario trasformabili in riposi sono quelle eccedenti le 80 per le imprese fino a 200 dipendenti e quelle eccedenti le 32 per le imprese oltre quella soglia, mentre per quelle aderenti a Confapi sono quelle eccedenti le 60 senza riguardo alla dimensione.

Chimica. Nel contratto per le imprese aderenti a Confindustria è prevista una quota del 50% accantonabile in riposi a scelta del lavoratore per le imprese con più di 100 addetti mentre al disotto di quella soglia la quota accantonabile è maggiore (60%).

Tabella 8. – Orario di lavoro – Straordinario				
\ SOGLIA ADDETTI MATERIA \		30	100	200
Lavoro straordinario - Limiti <u>contratto</u> mecc. Confind. – Cooperative				Limite 200 ore pro-capite (se inf.: 250 h.)
Lavoro straordinario - Limiti <u>contratto</u> mecc. Api	Limite 250 ore annue *(1)			
Lavoro straordinario - Limiti <u>contratto</u> mecc. Artig.	Limite 230 ore annue *(1)			
Flessibilità orario - Limiti <u>contratto</u> terziario		Possibilità di deroga al limite (44 h.) in contr.ne aziendale		
Banca - ore <u>contratto</u> mecc. Confind. – Cooperative				Possibilità di trasformare in riposi le ore eccedenti le 32 h. (se inf.: 80 h.)
Banca – ore <u>contratto</u> mecc. Api	Possibilità di trasformare in riposi le ore eccedenti le 60 annue *(1)			
Banca – ore <u>contratto</u> mecc. Api			Possibilità di trasformare in riposi le ore eccedenti il 50% (se inf.: 60%)	

*(1) tutte le aziende, senza limite dimensionale inferiore.

6) SALUTE E SICUREZZA

La normativa in materia di sicurezza e tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori è stata riformata e riordinata organicamente nel 1994 con l'emanazione del decreto legislativo n. 626.

In ossequio al dettato costituzionale che fa della tutela della salute un “fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività” (art. 32) la legge, in quanto mirata ad affermare un principio generale, riguarda la totalità dei lavoratori e pertanto, come è ovvio, si applica a tutte le imprese quale che sia la loro dimensione. Tuttavia nel definire le modalità concrete la legge contempla una serie di prescrizioni che si differenziano in relazione alla dimensione e alle caratteristiche dell'impresa.

Più in particolare, la legge fa obbligo di istituire un servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda con l'individuazione di un responsabile e di nominare un medico competente tenuto a visitare almeno due volte all'anno gli ambienti di lavoro, nonché a elaborare e aggiornare una cartella sanitaria e di rischio per tutti i dipendenti fornendo loro informazioni sugli accertamenti cui sono sottoposti. La stessa legge tuttavia concede la facoltà di assolvere all'obbligo in modo semplificato alle aziende minori, al disotto di soglie differenti a seconda del settore in relazione al maggiore o minore rischio presumibile (30 dipendenti per le imprese industriali o artigiane, 20 per quelle della pesca, 10 per quelle agricole o zootecniche e 200 per tutte le altre). Quanto al servizio di prevenzione e protezione, concede a queste imprese di optare perché sia svolto direttamente dal datore di lavoro, che ne assume le responsabilità; quanto al medico competente, che deve in ogni caso essere nominato, circoscrive gli obblighi di intervento limitandoli ad una visita annuale presso il luogo di lavoro.

Oltre a questo, vi sono alcuni obblighi particolari che sono prescritti esclusivamente alle aziende o unità produttive oltre una certa soglia dimensionale: quello di redigere e custodire in azienda un documento di valutazione del rischio³² è posto al di sopra dei 10 dipendenti; quello di tenere almeno una volta all'anno una riunione tra responsabile del servizio prevenzione e protezione, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e medico competente al disopra dei 15 dipendenti; quello di dotare gli edifici di due scale di accesso, così come quello di dotarsi di un presidio sanitario (cassetta di pronto soccorso o camera di medicazione) al disopra dei 25 dipendenti.

Sono infine posti in termini differenti a seconda della dimensione dell'impresa gli oneri quanto alla costituzione dei rappresentanti per la sicurezza, con compiti di consultazione e di informazione. Il loro numero, che siano eletti nell'ambito della rappresentanza sindacale ovvero separatamente, varia da 1, nelle aziende fino a 200 dipendenti, a 3 in quelle tra 201 e 1000 fino a 6 in quelle di dimensione superiore. Ad essi sono concesse 12 ore di permessi retribuiti nelle aziende fino a 5 dipendenti, 30 ore in quelle tra 6 e 15 dipendenti e 40 ore in quelle di dimensioni superiori.

³² Obbligo introdotto successivamente al 1994, con il D. M. 5/12/96.

Su quest'ultimo aspetto relativo ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono intervenuti alcuni contratti collettivi con norme specifiche. Il contratto per le imprese del settore chimico aderenti a Confindustria porta a 2 il loro numero nelle aziende o unità produttive tra i 101 e i 200 dipendenti e consente di eleggerne fino a 6 nelle aziende tra 201 e 1000 e tra 6 e 9 in quelle di dimensioni superiori. Amplia inoltre l'entità dei permessi retribuiti: ferme restando le 40 ore annue fissate dalla legge per le aziende o unità produttive fino a 100 dipendenti, le porta a 80 ore annue per quelle fino a 200, a 120 per quelle fino a 1000 e a 240 per quelle di dimensioni superiori. Il contratto per le imprese del settore tessile (sia Confindustria che Confapi) porta a sua volta a 2 il numero dei rappresentanti nelle aziende o unità produttive tra i 121 e i 200. Impone inoltre che nelle aziende con più di 5 dipendenti sia il rappresentante sindacale aziendale a rivestire anche il ruolo di rappresentante per la sicurezza.

Su qualche altro aspetto specifico, riconducibile alla materia della salute e della sicurezza interviene, contemplando anche limiti dimensionali, il contratto del commercio (Confcommercio e Confesercenti): ponendo per le aziende con più di 15 dipendenti l'obbligo alla conservazione del posto per 6 mesi a favore del dipendente che si ammali di tubercolosi; garantendo la riassunzione in caso di inabilità agli operatori di vendita nelle imprese con più di 80 dipendenti.

7) FORMAZIONE LUNGO L'ARCO DELLA VITA

Nel corso degli anni Novanta si è fatta strada la convinzione dell'importanza strategica della formazione degli adulti sia in funzione della competitività del sistema produttivo sia come strumento cruciale per combattere la disoccupazione e l'emarginazione. Dapprima con la legge n. 236/93, quindi con il Patto per il Lavoro del 1996 e la susseguente legge n. 196/97 e con la Legge Finanziaria 2001 (legge n. 388/00), sono stati riordinati i sistemi di finanziamento e i soggetti preposti alla gestione degli interventi formativi rivolti ai lavoratori dipendenti.

Nel suo insieme la normativa non contempla soglie dimensionali, anche se può essere ricollegata al quadro di norme in materia di licenziamenti collettivi e di sospensione temporanea del lavoro - e dunque agli effetti di soglia che quella normativa contempla nel suo ambito di applicazione - in quanto individua come destinatari prioritari degli interventi finanziati dal Fondo i soggetti titolari di trattamenti di integrazione salariale o collocati in mobilità.

I contratti collettivi, intervenuti nel corso dell'ultima tornata di rinnovi a disciplinare la materia introducendo il diritto a un numero di ore di formazione retribuite, fissano anche il contingente massimo di dipendenti cui questo diritto

Tabella 9. – Salute e sicurezza					
\ SOGLIA ADDETTI MATERIA \	5	10	30	200	1000
Servizio prevenzione e protezione <i>legge</i> d.lgs. 626/94		Obbligo istituzione servizio imprese agricole (se inf.: semplificato) *(1)	Obbligo istituzione del servizio imprese industriali e artig.; se inf.: semplificato	Obbligo istituz. servizio altre impr. (se inf.semplif.)	
Documento rischio <i>legge</i> d.lgs. 626/94		Obbligo di redigere e custodire in azienda documento valutazione rischio			
Norme particolari <i>legge</i> d.lgs. 626/94		Obbligo 1 riunione annua (medico, resp. prevenzione, rappresentante sicurezza) *(2)	Obbligo 2 scale di accesso e presidio sanitario *(3)		
Rappresentanti <i>legge</i> d.lgs. 626/94				3 rappresentanti (se inf.: 1)	6 rappr. ti
Permessi <i>legge</i> d.lgs. 626/94	30 ore annue permessi retribuiti (se inf.: 12 h.)	40 ore annue permessi retribuiti			
Rappresentanti <i>contratto</i> chim.Confind.			2 rappr. ti (se inf.: 1) *(4)	6 rappr. ti	9 rappr. ti
Permessi <i>contratto</i> chim.Confind.	30 h. annue permessi retribuiti (se inf. 12 h.)	40 h. annue permessi retribuiti	80 h. annue permessi retribuiti *(4)	120 h. annue permessi retribuiti	240 h. annue permessi retribuiti
Rappresentanti <i>contratto</i> tess. Confind., Api	rappr. sind. anche rappr. sicurezza		2 rappresentanti (se inf.: 1) *(5)		
Norme particolari <i>contratto</i> terziario		obbligo conservazione posto per 6 mesi post-TBC *(2)	Obbligo riassunz. In caso inabilità per operatori vendita *(6)		

*(1) aziende della pesca, soglia 20 (anziché 10).

*(2) soglia 15 (anziché 10).

*(3) soglia 25 (anziché 30).

*(4) soglia 100 (anziché 30).

*(5) soglia 120 (anziché 30).

*(6) soglia 80 (anziché 30).

può essere riconosciuto contemporaneamente. Nel fare ciò alcuni contratti (aziende del settore chimico, sia Confindustria che Confapi) prevedono qualche forma di temperamento per le aziende di minori dimensioni (calcolo del monte ore su base biennale anziché annuale al di sotto dei 25 dipendenti); altri introducono soglie minime di dipendenti cui il diritto è riconosciuto indipendentemente dalla dimensione con un conseguente aggravio per le imprese minori: è il caso del medesimo contratto dei chimici, Confindustria e Confapi, ma anche di quello per le imprese tessili artigiane, che obbligano a concedere questa facoltà ad almeno un dipendente anche nelle aziende in cui in base al calcolo percentuale tale diritto non risulterebbe riconosciuto ad alcuno.

CONCLUSIONI

Il quadro fin qui fornito non è tale da fornire argomenti sufficienti per una risposta valida al quesito posto in premessa circa i nessi causali che possono sussistere tra la presenza di soglie dimensionali nella regolazione dei rapporti di lavoro e la struttura per classi di addetti delle imprese; né questo, del resto, è lo scopo del presente lavoro, essendo richieste a quel fine indagini di altra natura, miranti al riscontro di evidenze statistiche di natura quantitativa.

In questa sede, restando entro l'ambito di una ricognizione preliminare del quadro normativo, si deve tuttavia rilevare non solo come siano necessari altri elementi per determinare quanto il quadro di regole esistenti possa influire sulle scelte strategiche delle imprese attorno al loro assetto (volume di attività, rapporto capitale-lavoro, esternalizzazioni) ma anche come non appaia con sufficiente chiarezza neppure quale sia il segno di tale influsso.

Ciò emerge in particolare per la contrattazione decentrata, per la quale vale come spartiacque la soglia dei 15 addetti. Passa attraverso quella sede negoziale l'imposizione per l'impresa del costo aggiuntivo, e dunque dell'onere, rappresentato dagli incrementi salariali a livello aziendale, pur entro il limite della redistribuzione dei margini di produttività aziendale e, a partire dall'accordo del 23 luglio 1993, dei risultati economici dell'impresa. Più in generale a quella soglia è connessa la rigidità imposta dalla presenza di una rappresentanza sindacale organizzata e tutelata in azienda³³. Dall'altro lato si deve però considerare come attraverso quel negoziato si stabilisca un complesso sistema di scambi e contropartite, all'interno del quale l'impresa può trovare convenienze, talora di notevole rilievo, per altri aspetti del rapporto di lavoro. In particolare, per quelli variamente riconducibili alla flessibilità, sia quanto all'organizzazione interna del lavoro (orari, tempi e modalità di erogazione delle prestazioni) sia quanto al dimensionamento degli organici e al ricorso alle forme contrattuali cosiddette atipiche. L'effetto sulla singola impresa e l'effetto di insieme sul sistema resta evidentemente da esplorare e da soppesare, nel segno, come si è detto, e non solo nella quantità. E' tutto sommato facilmente intuibile come l'effetto possa variare nel tempo al variare della congiuntura: che, cioè, la contrattazione decentrata possa avere un effetto anticiclico se considerata in rapporto all'andamento dei redditi di impresa. Contribuirà ad eroderne i margini, a vantaggio dei redditi da lavoro, nelle fasi congiunturali positive mentre

³³ Alla luce dell'indagine condotta da Bordogna (1999) la presenza di organismi di rappresentanza sindacale mostra in effetti una frequenza crescente al crescere della dimensione di impresa, mentre non altrettanto si può dire quanto al grado di sindacalizzazione.

permetterà di conseguire maggiori spazi di manovra nelle fasi di congiuntura negativa.

Alla luce delle modifiche normative introdotte dalla legge n. 30/03 in materia di potere derogatorio della contrattazione aziendale (e territoriale) rispetto a quella nazionale, questa caratteristica della contrattazione aziendale sotto il profilo del legame con l'andamento congiunturale dovrebbe tendere ad accentuarsi, con ciò rendendo ancora più incerto il segno (dal punto di vista dell'impresa) da attribuire all'effetto della soglia dimensionale. In questa direzione, di uno spostamento del baricentro della contrattazione verso il livello aziendale, vanno del resto molte delle ipotesi che vengono affacciate in tema di revisione del modello contrattuale definito con l'accordo del 23/7/93.

Oltre a questo, sempre restando sul piano della rilevazione dello stato delle cose quanto agli aspetti normativi, si deve considerare come ricorrano soglie quantitative differenti al variare delle materie cui si applicano, ma anche delle fonti normative (leggi e contratti), dei settori di attività e, perfino in uno stesso settore e a parità di dimensione, dell'ambito associativo di appartenenza. Appare tuttavia difficilmente contestabile come, tra le diverse soglie, quella dei 15 addetti rivesta particolare rilievo in quanto pietra di confine oltre la quale si passa, nell'impianto definito dallo Statuto dei Lavoratori, dalla garanzia delle libertà sindacali alla promozione dell'attività sindacale, con ciò che ne consegue quanto al concreto esercizio della facoltà di stipulare accordi a livello aziendale e quanto alla coercitività della norma che tutela dai licenziamenti senza giusta causa o giustificato motivo.

Il peso di questa soglia dimensionale, e dell'impianto concettuale che ne è a fondamento trova conferma nel fatto che la medesima soglia è stata presa a riferimento, in un'ottica di sistematicità, anche in altri ambiti, sia di legge che di contratto quali possono essere l'inserimento lavorativo dei disabili o la tutela della salute e sicurezza.

Si deve tuttavia rilevare come questa soglia non incida in modo univoco nella realtà delle imprese italiane ma si presenti anzi "sfrangiata", verso l'alto, segnando un confine frastagliato che certamente non aiuta chi intenda indagare attorno alle evidenze statistiche degli effetti che questa stessa soglia può comportare. Ciò a causa della diversità dei criteri di computo dei lavoratori dipendenti a seconda delle diverse tipologie contrattuali (contratti a contenuto formativo, contratti a durata determinata, contratti a tempo parziale, per non parlare dei contratti che non rientrano nel concetto di subordinazione pur configurando un rapporto stabile con l'impresa, come nel caso della cosiddetta "parasubordinazione") nonché delle frequenti modifiche che la normativa in

materia ha subito nel recente passato. Più che di una vera propria soglia si deve dunque parlare di un intorno, del quale i 15 addetti segnano il limite inferiore laddove quello superiore può variare anche in modo rilevante. In particolare, dopo l'introduzione del lavoro interinale e le modifiche alla normativa sul computo dei dipendenti (quelle introdotte dal decreto legislativo n. 368/01 per ciò che riguarda i contratti a termine e quelle di cui al decreto legislativo n. 276/03, di attuazione della legge n. 30/03, quanto ai contratti a contenuto formativo e al part time) è del tutto realistico immaginare che un'azienda possa avere anche più di 30 lavoratori alle dipendenze (oltre agli eventuali collaboratori) senza rientrare con questo nell'ambito di applicazione dello Statuto dei Lavoratori.

Infine va notato che si possono riscontrare qua e là soglie dimensionali che giocano in senso favorevole per chi è collocato al di sopra rispetto a chi ne resta al di sotto. E' il caso degli scaglioni di ore annue di permessi retribuiti per i delegati aziendali, ovvero di quelli per i rappresentanti della sicurezza. In termini del tutto astratti questo fenomeno potrebbe portare a una sorta di andamento a parabola della curva delle convenienze in funzione della dimensione di impresa. Che un tale fenomeno possa trovare effettivo riscontro nella realtà e, in caso affermativo, in quale misura, resta tutto da dimostrare.

RIFERIMENTI

- Baffi G. e E. Baffi (1999), “Il diritto del mercato del lavoro e le soglie dimensionali: presentazione di un quadro sinottico”, in F. Traù, (a cura di), *La “questione dimensionale” nell’industria italiana*, Bologna, Il Mulino, pagine da 593 a 634.
- Biagioli M. (1999), “Alcune osservazioni sul ruolo della partecipazione dei lavoratori ai risultati economici delle imprese nell’ambito della politica della concertazione”, Università di Parma, *mimeo*.
- Bordogna L. (1999), “Il fattore dimensionale nelle relazioni sindacali e nella contrattazione collettiva in azienda”, in F. Traù, (a cura di), *La “questione dimensionale” nell’industria italiana*, Bologna, Il Mulino, pagine da 561 a 592.
- Casadio P. (1999), *La contrattazione aziendale nell’industria italiana dopo gli accordi di politica dei redditi del 1992-93*, Banca d’Italia, Roma
- Casadio P. e L. D’Aurizio (2000), “Flessibilità oraria, occupazionale e retributiva nell’industria: complementi o sostituti?”, Banca d’Italia, Roma, *mimeo*.
- Checchi D. e L. Flabbi (1999), “Procedure e risultati negoziali nella contrattazione decentrata in Lombardia. 1986-1995”, Ires-Lombardia, Collana Ricerche, n. 47.
- Ichino P. (1996), *Il lavoro e il mercato*, Milano, Mondatori.
- ISAE (2003), *Rapporto. Priorità nazionali: Dimensioni aziendali, Competitività, Regolamentazione*, Roma.
- ISTAT (2003), *Rapporto annuale 2002*, Roma.
- Traù F. (a cura di) (1999), *La “questione dimensionale” nell’industria italiana*, Bologna, Il Mulino.

