

ESTRATTO DA:

---

# LE NUOVE LEGGI CIVILI COMMENTATE

---

Anno XXI

N. 5-6 - Settembre-Dicembre 1998

## IL « PACCHETTO TREU »

(L. 24 giugno 1997, n. 196 - Norme in materia di promozione dell'occupazione; pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 154, suppl. ord. n. 136/L, del 4 luglio 1997)

Commentario sistematico a cura di MARIO NAPOLI,  
professore nella Università Cattolica di Milano

*con la collaborazione di:* CRISTINA ALESSI, prof. nell'Univ. Catt. di Brescia; ALESSANDRO BELLAVISTA, prof. nell'Univ. di Palermo; PAOLA BOZZAO, dell'Univ. di Roma La Sapienza; VINCENZO FERRANTE, dell'Univ. Cattolica di Milano; ALESSANDRO GARILLI, prof. nell'Univ. di Palermo; BIBIANA GRANATA, dell'Univ. di Pavia; LUCIANA GUAGLIANONE, dell'Univ. di Pavia; PIERA LOI, dell'Univ. di Cagliari; GIANNI LOY, prof. nell'Univ. di Cagliari; FIORELLA LUNARDON, dell'Univ. di Torino; MARIELLA MAGNANI, prof. nell'Univ. di Pavia; ANTONELLA OCCHINO, dell'Univ. Cattolica di Milano; ANGELO PANDOLFO, prof. dell'Univ. di Roma La Sapienza; MASSIMO ROCCELLA, prof. nell'Univ. di Torino; PAOLO TOSI, prof. nell'Univ. di Torino; ARMANDO TÛRSI, prof. nell'Univ. Cattolica di Milano; PIER ANTONIO VARESI, prof. nell'Univ. Cattolica di Piacenza; GIOVANNI VILLANI, dell'Univ. di Torino.



CEDAM

CASA EDITRICE DOTT. ANTONIO MILANI

1998

9  
10  
11

L'indennità di disponibilità, in altre parole, può essere considerata salario minimo esclusivamente in relazione al contratto di lavoro temporaneo a tempo indeterminato, nel senso che essa rappresenta la somma cui ha diritto il lavoratore nel periodo mensile di riferimento, anche se non è stata svolta alcuna missione. La conclusione deriva dal comma 4° dell'articolo in commento, che obbliga l'impresa fornitrice ad integrare la retribuzione percepita dal lavoratore per lo svolgimento della missione presso l'utilizzatrice fino alla concorrenza dell'importo dell'indennità di disponibilità. Dalla disposizione in parola sembra potersi ricavare il diritto del lavoratore temporaneo ad essere retribuito a cadenza mensile, a prescindere dal fatto che si trovi o meno

in missione. La stessa considerazione può valere anche per il lavoratore assunto a tempo determinato, qualora la missione superi la durata di un mese. La contrattazione collettiva potrebbe inoltre prevedere, per quest'ultimo caso, che la retribuzione venga corrisposta con una periodicità inferiore al mese, come avviene in Francia, dove le imprese fornitrici sono tenute a versare ai lavoratori temporanei acconti settimanali o quindicinali sulla retribuzione dovuta<sup>(69)</sup>.

CRISTINA ALESSI

<sup>(69)</sup> BUY, *op. cit.*, p. 21.

## Art. 5.

### Prestazione di lavoro temporaneo e formazione professionale

1. *Per il finanziamento di iniziative di formazione professionale dei prestatori di lavoro temporaneo di cui alla presente legge, attuate nel quadro di politiche stabilite nel contratto collettivo applicato alle imprese fornitrici ovvero, in mancanza, stabilite dalla commissione prevista dal comma 3°, le predette imprese sono tenute a versare un contributo pari al 5 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con il contratto di cui all'art. 3.*
2. *I contributi di cui al comma 1° sono rimessi ad un Fondo appositamente costituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per essere destinati al finanziamento, anche con il concorso delle regioni, di iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori assunti con il contratto di cui all'art. 3. I criteri e le modalità di utilizzo delle disponibilità del Fondo di cui al presente comma sono stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Hanno priorità nei predetti finanziamenti le iniziative proposte, anche congiuntamente, dalle imprese fornitrici e dagli enti bilaterali, operanti in ambito categoriale e costituiti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel predetto ambito, nonché dagli enti di formazione professionale di cui all'art. 5, comma 2°, lettera b), della legge 21 dicembre 1978, n. 845.*
3. *I finanziamenti di cui al comma 2° sono deliberati da una commissione nominata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. La commissione, che opera senza oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato, è composta da un esperto nella materia della formazione professionale, con funzioni di presidente, da un membro in rappresentanza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, da tre membri in rappresentanza delle regioni, da tre membri in rappresentanza delle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale e da tre membri delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative delle imprese fornitrici.*
4. *Il contratto collettivo applicato alle imprese fornitrici, qualora preveda un corrispondente adeguamento in aumento del contributo previsto nel comma 1°, può ampliare, a beneficio dei prestatori di lavoro temporaneo, le finalità di cui al predetto comma 1°, con particolare riferimento all'esigenza di garantire ai lavoratori un sostegno al reddito nei periodi di mancanza di lavoro. All'adeguamento del contributo provvede, con decreto, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sulla base della previsione del contratto collettivo.*
5. *I prestatori di lavoro temporaneo accedono alla formazione professionale presso strutture pub-*

può valere anche un mese. La oltre prevedebuzione venga riorre al mese, reze fornitrici emporanei ac- a retribuzione

RISTINA ALESSI

bliche o private, secondo modalità fissate dalla commissione di cui al comma 3°. Tra i lavoratori che chiedono di partecipare alle iniziative di cui al comma 2° la precedenza di ammissione è fissata, a parità di requisiti professionali e fatta salva l'applicazione di criteri diversi fissati dalla commissione di cui al comma 3°, in ragione dell'anzianità di lavoro da essi maturata nell'ambito delle imprese fornitrici. Il comitato istituito con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 18 novembre 1996, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 290 dell'11 dicembre 1996, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, definisce criteri e modalità di certificazione delle competenze acquisite al termine del periodo formativo.

6. In caso di omissione, anche parziale, del contributo di cui al comma 1°, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, oltre al contributo omesso e alle relative sanzioni, una somma, a titolo di sanzione amministrativa, di importo pari a quella del contributo omesso; gli importi delle sanzioni amministrative sono versati al Fondo per la formazione di cui al comma 2° per le finalità ivi previste.

## LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

SOMMARIO: 1. Premessa. Formazione e contratto di lavoro temporaneo. - 2. Il finanziamento della formazione professionale dei lavoratori temporanei. - 3. Composizione e funzioni della commissione. - 4. Le modalità di accesso dei lavoratori ai corsi formativi, il diritto alla formazione. - 5. Formazione ad iniziativa dell'impresa e clausole di stabilità. - 6. La certificazione dei risultati formativi. Rinvio.

1. - La l. n. 196 del 1997 attribuisce alla formazione professionale dei lavoratori temporanei un ruolo centrale (1), non solo perché si tratta del principale strumento di politica attiva del lavoro (2), ma anche perché la norma dell'art. 5 si inserisce in un più ampio disegno di riforma del sistema formativo, delineato negli artt. 17, 18 e 19 (si v. il commento di Varesi), di cui si può intravedere un primo abbozzo proprio nella norma in esame.

Da questo punto di vista, particolarmente significativo è il riconoscimento di un vero e proprio diritto alla formazione professionale dei lavoratori temporanei (3); tale riconoscimento, se da un lato esalta gli obiettivi di politica occupazionale sottesi alla disciplina del lavoro temporaneo (4), dall'altro fa intravedere i possibili sviluppi del ruolo della formazione all'interno del contratto di lavoro (5). Finora, infatti, dottrina e giurisprudenza hanno costantemente escluso l'esistenza in capo al lavoratore del diritto all'accrescimento della propria professionalità, né il legislatore, al di fuori delle ipotesi specifiche dei contratti formativi, ha mai previsto un diritto alla formazione esercitabile nei confronti del datore di lavoro, sul modello del sistema dei congedi formativi proprio dell'esperienza francese (6). Ora, come si vedrà, un segnale della probabile evoluzione del nostro ordinamento in quest'ultima direzione proviene proprio dal contratto di lavoro temporaneo. Non si tratta certamente di un caso;

è vero infatti che in esso, più che nel contratto di lavoro subordinato *tout court*, la formazione costituisce interesse anche del datore di lavoro, tanto che le imprese fornitrici possono fungere da stimolo al buon funzionamento del sistema formativo (7).

D'altra parte, il riconoscimento del diritto alla formazione professionale è auspicato dal Patto del lavoro del 24 settembre 1996 (8), che sottolinea con forza il fatto che la formazione continua costituisce « l'affermazione del diritto del cittadino alla qualificazione e all'arricchimento della propria professionalità ». Indicazioni di analogo tenore provengono poi dalle fonti comunitarie. Il recente Trattato di Amsterdam, ad esempio, ha inserito nel Trattato dell'Unione europea i diritti sociali fondamentali individuati nella Carta di Strasburgo del 1989 (9),

(1) LISO, *Lavoro interinale*, in LISO e VARESI, *Legge Treu: atti del convegno*, inserto di *Dir. prat. lav.*, 1997, n. 50, p. IV ss.

(2) Sulla formazione professionale quale strumento di politica attiva del lavoro si v. NAPOLI, *La legge-quadro in materia di formazione professionale*, in ID., *Occupazione e politica del lavoro in Italia*, Milano, 1984, p. 212; LOY, voce « Formazione professionale », in *Digesto-IV, Disc. priv., Sez. comm.*, Torino, 1991, p. 274; DE CRISTOFARO, voce « Formazione professionale », in *Enc. giur. Treccani*, XIV, Roma, 1989, p. 1 dell'estratto.

(3) ROCCELLA, *I rapporti di lavoro atipici in Italia dall'accordo tripartito del 23 luglio 1993 alla l. n. 196 del 1997*, in *Riv. giur. lav.*, 1998, I, p. 16.

(4) LISO, *op. cit.*, p. V.

(5) Sul punto si v. PASSALACQUA, *La formazione professionale del lavoratore interinale*, in GALANTINO (a cura di), *Il lavoro temporaneo e i nuovi strumenti di promozione dell'occupazione*, Milano, 1997, p. 269.

(6) Sul quale si v. LUTTRINGER, *Le droit de la formation continue*, Dalloz, Parigi, 1986.

(7) Si v. le osservazioni di LISO, *op. cit.*, p. V.

(8) In *Lav. inf.*, n. 19, p. 33 ss. e n. 20, p. 61 ss.

(9) Sottolinea tuttavia la « funzione simbolica » del riferimento ai diritti sociali fondamentali nella parte introduttiva del Trattamento WEISS, *Il Trattato di Amsterdam e la politica sociale*, in *Dir. rel. ind.*, 1998, n. 1, p. 4.

ro temporativo applica- omma 3°, le e corrisposta

ito presso il anche con il ne dei lavoro- nibilità del previdenza gge. Hanno prese forn- ni sindacali essionale di

con decreto i aggiuntivi e professio- ro e della resentanza ionale e da ornitrici.

ndente ade- i prestatori ill'esigenza eguamento sulla base

tture pub-

tra i quali vi è il diritto alla formazione professionale continua (punto 15), che già il Libro bianco di Delors aveva indicato come « tema prioritario del dialogo sociale »<sup>(10)</sup>.

Quanto al contratto di lavoro temporaneo, non c'è dubbio che la formazione costituisca anche uno strumento per attenuare la precarietà della condizione dei lavoratori<sup>(11)</sup>, oltre che per favorire l'accesso ad un'occupazione stabile. In relazione al primo obiettivo, alcune critiche sono state mosse con riguardo all'esclusione della possibilità di assumere con il contratto *de quo* lavoratori da adibire a qualifiche di esiguo contenuto professionale, per definizione più bisognosi di un accrescimento della propria professionalità<sup>(12)</sup>. Uno sguardo più attento alle prospettive aperte dalla disciplina in esame consente tuttavia di attenuare i toni della polemica. È opportuno ricordare, infatti, che le qualifiche di esiguo contenuto professionale devono essere individuate dalla contrattazione collettiva e che, come è stato osservato, l'autonomia negoziale potrà spingersi « fin quasi ad azzerare il divieto legale »<sup>(13)</sup>. In secondo luogo, non è detto che le iniziative formative promosse dalle imprese fornitrici debbano dirigersi esclusivamente a lavoratori *già assunti* con il contratto di lavoro temporaneo, ben potendo essere dirette a soggetti da formare *in vista* dell'assunzione. Le possibilità aperte dall'art. 5 sono molte e, come si vedrà, ancora da scoprire. Molto dipenderà dal ruolo che giocheranno l'autonomia collettiva e la Commissione prevista dal comma 3°, alle quali l'art. 5 affida il compito di integrare la disciplina in esso, per la verità, solo abbozzata.

2. - L'art. 5 impone alle imprese fornitrici, per il finanziamento di iniziative di formazione professionale, il versamento di un contributo pari al 5% della retribuzione corrisposta ai lavoratori temporanei. L'entità del contributo è, in effetti, piuttosto elevata, specie se paragonata a quella prevista dalla legge spagnola (1%), ma non sembra tale da impedire lo sviluppo dell'istituto<sup>(14)</sup>. La convenienza del ricorso al lavoro temporaneo risiede infatti sia nella possibilità di avere a disposizione entro brevissimo tempo un lavoratore già formato, con conseguente alleggerimento dei tempi (e dei costi) di selezione e di formazione<sup>(15)</sup>, sia nel fatto che la titolarità del rapporto resta in capo all'impresa fornitrice, che ne cura anche la gestione burocratica. Non pare insomma possibile condividere l'opinione di chi ritiene che il lavoro temporaneo sia un inutile doppione del contratto a termine<sup>(16)</sup>, non solo per i vantaggi ora richiamati, ma anche perché la dissociazione tra titolarità formale del rapporto ed effettiva utilizzazione della prestazione permette di « scaricare » sull'impresa fornitrice alcuni rischi di stabilizzazio-

ne del rapporto<sup>(17)</sup>, come quelli relativi alla mancata predeterminazione per iscritto del termine<sup>(18)</sup> (si v. il commento, di chi scrive, all'art. 3).

L'entità del contributo per la formazione, insomma, pur concorrendo ad innalzare il costo della fornitura, non sembra così determinante ai fini della valutazione della convenienza del ricorso al lavoro temporaneo<sup>(19)</sup>. Fra l'altro, la percentuale del 5% prevista dalla legge italiana è applicata sulle sole retribuzioni dei lavoratori temporanei (« lavoratori assunti con il contratto di cui all'art. 3 »), mentre in Francia la quota del 2% è calcolata sulla massa salariale dei dipendenti dell'Agenzia, comprensiva delle retribuzioni corrisposte ai lavoratori fissi<sup>(20)</sup>, il che consente di ridimensionare il divario esistente tra le discipline dei due ordinamenti. Lo stesso discorso vale per il sistema spagnolo, dove l'obbligo di investire in iniziative formative una quota degli utili pari all'1% delle retribuzioni corrisposte ai lavoratori temporanei non intacca l'obbligo dell'Agenzia di contribuire al finanziamento della formazione professionale in generale, come qualunque altro datore di lavoro<sup>(21)</sup>.

Il contributo per la formazione professionale va calcolato sulla base della retribuzione corrisposta ai lavoratori temporanei. Non sembra possibile esclu-

<sup>(10)</sup> Il Libro bianco si può leggere in ROCCELLA, CIVALE e IZZI, *Diritto comunitario del lavoro. Casi e materiali*, Torino, 1995, p. 306 ss.

<sup>(11)</sup> TIRABOSCHI, *La legalizzazione del lavoro intermittente tramite « agenzia » nell'ordinamento giuridico italiano. Prime riflessioni sulla l. n. 196 del 1997*, in *Dir. rel. ind.*, 1997, n. 3, p. 66 ss.; LECCESE e PINTO, *Il lavoro interinale in Italia*, in *Lav. inf.*, 1997, n. 13, p. 19. In generale, sul ruolo della formazione professionale quale antidoto alla flessibilità nei rapporti atipici cfr. VENEZIANI, *La flessibilità del lavoro ed i suoi antidoti. Un'analisi comparata*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1993, p. 269.

<sup>(12)</sup> PERA, *Legge sull'occupazione: prime riflessioni*, in *Corr. giur.*, 1997, p. 1036; TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 19.

<sup>(13)</sup> Così ROCCELLA, *op. cit.*, p. 12.

<sup>(14)</sup> Come ritiene, ad esempio, PAPALEONI, *Spigolature su alcuni recenti provvedimenti normativi in materia di lavoro*, in *Mass. Giur. lav.*, 1997, p. 754.

<sup>(15)</sup> Si v. DE LUCA TAMAJO, *Riflessioni intorno alle prospettive di legalizzazione del lavoro interinale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1995, I, p. 427; FERRARO, *I contratti di lavoro?*, Padova, 1998, p. 621.

<sup>(16)</sup> Così VALLEBONA, *L'ipocrisia del lavoro interinale all'italiana*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, n. 6, p. 136.

<sup>(17)</sup> LISO, *op. cit.*, p. IV.

<sup>(18)</sup> Contrariamente a quanto afferma ancora VALLEBONA, *op. cit.*, p. 137, secondo il quale tale dissociazione non presenterebbe alcun vantaggio, salvo ipotizzare « un'ancestrale libidine » del datore di lavoro verso la stessa.

<sup>(19)</sup> FERRARO, *op. cit.*, p. 655.

<sup>(20)</sup> Si v. CARDONI, *Lavoro temporaneo in Francia e regolamentazione legislativa in Italia: un approccio comparato*, in *Riv. giur. lav.*, 1997, I, p. 206; BUY, voce « Travail temporaire », in *Enc. Jur. Dalloz, Recueil V<sup>o</sup>, Travail*, Parigi, 1991, p. 25.

<sup>(21)</sup> Si v. VILLALON, *op. cit.*, p. 96.

relativi alla mancanza del termine<sup>(18)</sup> (si art. 3).

ormazione, insomma il costo della formazione ai fini della ricorso al lavoro percentuale del 5% cata sulle sole renei (« lavoratori t. 3 »), mentre in a sulla massa saia, comprensiva oratori fissi<sup>(20)</sup>, divario esistente ti. Lo stesso di, dove l'obbligo una quota degli orrisposte ai la- obbligo dell'A- ito della forma- e qualunque al-

professionale va e corrisposta ai possibile esclu-

ROCCELLA, CIVALE materiali, Torino,

intermittente tra- iano. *Prime rifless-* 97, n. 3, p. 66 ss.; in *Lav. inf.*, 1997, one professionale cfr. VENEZIANI, *ilisi comparata*, in

Lessioni, in *Corr.*

Spigolature su al- lavoro, in *Mass.*

no alle prospett- *dir. lav.*, 1995, I, 1998, p. 621. *interinale all'ita-*

VALLEBONA, : non presente- strale libidine »

ancia e regola- parato, in *Riv. mporaire* », in . 25.

dere dalla base di calcolo l'indennità di disponibili- tà percepita dai lavoratori assunti a tempo indeterminato, sia perché essa, come si è detto, ha caratteri retributivo<sup>(22)</sup>, sia per il fatto che sull'indennità di disponibilità si calcolano anche i contributi previdenziali (art. 9, comma 2°. Si v. il commento di A. Pandolfo). Più complessa è la questione relativa alla possibilità per la contrattazione collettiva di escludere dalla base di calcolo del contributo alcune voci retributive, questione che rievoca l'annoso dibattito sull'esistenza di una nozione onnicomprensiva di retribuzione<sup>(23)</sup>, risolto com'è noto nel senso della non configurabilità di tale nozione nel nostro ordinamento<sup>(24)</sup>. Spetta dunque alla contrattazione collettiva, in mancanza di indicazioni legali, stabilire quali emolumenti rientrino nella « retribuzione » ai sensi dell'art. 5<sup>(25)</sup>. Ove la contrattazione collettiva non disponga nulla in merito, potrà essere utilizzato in via suppletiva il criterio dell'onniscoprensività<sup>(26)</sup>, assoggettando dunque al contributo tutte le somme corrisposte in occasione del rapporto di lavoro temporaneo.

Le somme versate dalle imprese fornitrici confluiscono in un Fondo appositamente costituito presso il Ministero del Lavoro e destinato al finanziamento delle iniziative formative a favore dei lavoratori temporanei. La distinzione del Fondo in parola rispetto a quello di cui all'art. 25 della l. n. 845 del 1978, competente per la formazione professionale in generale, è espressione della volontà del legislatore di permettere un utilizzo più razionale delle risorse, anche in relazione al maggiore onere contributivo gravante sulle imprese fornitrici. Il modello di riferimento è senza dubbio quello del FAF-TT (Fonds d'assurance formation du travail temporaire) francese<sup>(27)</sup>, destinato al finanziamento, oltre che di iniziative formative, anche di interventi a sostegno del reddito nei periodi tra una missione e l'altra. Le finalità del Fondo di cui all'art. 5, infatti, possono essere ampliate dal contratto collettivo delle imprese fornitrici, « con particolare riferimento all'esigenza di garantire ai lavoratori un sostegno al reddito nei periodi di mancanza di lavoro », attraverso la previsione di un aumento del contributo del 5% (comma 4°). La disposizione ora citata apre alcuni problemi interpretativi, per la cui soluzione è opportuno tener presente la necessità di non snaturare lo scopo principale del Fondo medesimo.

In primo luogo, pare ragionevole ritenere che al finanziamento di iniziative diverse dalla formazione professionale possa essere destinato unicamente il contributo aggiuntivo rispetto al 5% previsto dalla legge<sup>(28)</sup>, pena lo svilimento delle funzioni originarie del Fondo<sup>(29)</sup>. La conclusione è confortata dalla lettera della legge, che parla di « corrispondente adeguamento in aumento del contributo » in riferi-

mento all'ampliamento delle finalità del Fondo. È allora opportuno che nella gestione dei finanziamenti si tenga conto dell'esigenza segnalata, separando anche contabilmente le risorse destinate alla formazione professionale dalle altre. Tuttavia, l'intenzione di mantenere inalterata la finalità precipua del Fondo viene irragionevolmente contraddetta dalla stessa l. n. 196 del 1997: vi sono infatti alcune norme che caricano il Fondo di cui all'art. 5 di ulteriori oneri, alcuni dei quali non hanno nulla a che vedere con il lavoro temporaneo. Ad esempio, l'art. 16 (sul quale si v. il commento di Loy), al comma 3°, prevede che possano essere concesse agevolazioni contributive per i lavoratori e per i titolari di imprese artigiane che svolgano funzioni di *tutor* nelle iniziative previste per gli apprendisti, e ciò « nei limiti delle risorse derivanti dal contributo di cui all'art. 5, comma 1° ». E poiché sembra difficile sostenere che anche i datori di lavoro che assumono apprendisti siano tenuti al versamento del 5%, in mancanza di una norma che preveda espressamente un simile obbligo<sup>(30)</sup>, bisogna malinconicamente concludere per l'estensione del campo d'intervento del Fondo in favore di soggetti che non hanno partecipato al suo finanziamento<sup>(31)</sup>. Più comprensibi-

<sup>(22)</sup> MISCIONE, *Il lavoro interinale fra contratto di lavoro e contratto di fornitura*, in *Dir. prat. lav.*, 1997, p. 2086. Si v. anche il commento all'art. 4, di chi scrive.

<sup>(23)</sup> Sul quale si v. ROCCELLA, *I salari*, Bologna, 1986, spec. cap. II; ROMA, *La retribuzione*, Torino, 1993.

<sup>(24)</sup> Cass., Sez. un., 3 aprile 1989, n. 1608, in *Dir. prat. lav.*, 1989, p. 1152.

<sup>(25)</sup> La sovranità della contrattazione collettiva in tale materia è sottolineata da Cass., Sez. un., 1° aprile 1993, n. 3888, in *Dir. prat. lav.*, 1993, p. 1458.

<sup>(26)</sup> Secondo la proposta di ROCCELLA, *I salari*, cit., p. 197.

<sup>(27)</sup> Si v. CARDONI, *op. cit.*, p. 205.

<sup>(28)</sup> In questo senso LASSANDARI, *Prime note sul lavoro temporaneo*, in *Lav. giur.*, 1997, p. 718; FERRARO, *op. cit.*, p. 655.

<sup>(29)</sup> Sottolinea l'esigenza che il Fondo « mantenga prioritariamente le sue funzioni legate alla formazione professionale », MISCIONE, *op. cit.*, p. 2088; nello stesso senso BIANCHI D'URSO e CHISARI, *Lavoro interinale e contratto per prestazioni di lavoro temporaneo*, in *Arg. dir. lav.*, 1998, n. 7, p. 91.

<sup>(30)</sup> In senso contrario ANGIELLO, *La formazione*, in GALANTINO (a cura di), *op. cit.*, p. 423, nota 131. Sulla delicata questione tace la circolare n. 126/97 del Ministero del lavoro in materia di apprendistato, là dove un chiarimento sarebbe stato quanto mai opportuno. Cfr. circolare n. 126 del 2 dicembre 1997, in *Dir. prat. lav.*, 1997, p. 3592.

<sup>(31)</sup> Secondo LISO, *op. cit.*, p. V, la disposizione in parola è del tutto arbitraria. Non è neppure possibile ritenere, come fa BELLOMO, *La « riforma » dell'apprendistato*, in SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Flessibilità e diritto del lavoro*, Torino, 1997, p. 337, testo e nota 20, che le agevolazioni contributive siano a carico del Fondo per la formazione professionale di cui all'art. 25 e l. n. 845 del 1978, in cui confluirebbe il contributo del 5% per i lavoratori temporanei. Si è visto infatti che la l. n. 196 del 1997 intende mantenere la distinzione tra i due fondi.

le è invece la norma che prevede la possibilità di utilizzare le risorse del Fondo ai fini della copertura assicurativa per i lavoratori impegnati in iniziative formative (art. 9, comma 3°. Si v. il commento di Pandolfo). A carico del Fondo sono poste inoltre presumibilmente le spese relative al funzionamento della Commissione prevista dal comma 3° (sulla quale si v. *infra*, § 3), poiché la legge dispone espressamente che essa operi « senza oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato »<sup>(32)</sup>. È dunque auspicabile che il Fondo non venga gravato di ulteriori compiti estranei ai suoi scopi specifici, secondo il diffuso malvezzo di recepire dove capita le risorse per le iniziative più diverse<sup>(33)</sup>.

Problemi di non minor rilievo derivano dalla disposizione che prevede la possibilità di un adeguamento in aumento del contributo ad opera del contratto collettivo delle imprese fornitrici, la cui previsione dev'essere poi recepita in decreto del Ministro del lavoro. La norma citata sembra porsi in contrasto con l'art. 39 Cost., in quanto il decreto suddetto obbligherebbe tutte le imprese fornitrici ad adeguarsi alle previsioni contrattuali, anche se non iscritte alle associazioni stipulanti. Probabilmente l'adozione del modello del FAF-TT francese si è spinta un po' troppo in là, senza tener conto dei problemi di compatibilità con il nostro ordinamento<sup>(34)</sup>. Il problema di incostituzionalità potrebbe essere superato soltanto ricorrendo all'ormai consueto espediente del rinvio al contratto collettivo in funzione integrativa della legge, che tuttavia non sembra attagliarsi alla fattispecie in esame. In questo caso, infatti, il contratto collettivo crea un nuovo obbligo, non previsto dalla legge, e non si limita a precisare il contenuto di una norma o a prevedere ipotesi derogatorie in funzione di flessibilizzazione della disciplina. La questione, dunque, resta aperta.

L'art. 5 prevede inoltre che l'ampliamento delle finalità del Fondo debba avere riguardo, in particolare, « all'esigenza di garantire ai lavoratori un sostegno al reddito nei periodi di mancanza di lavoro ». La norma sembra incentivare la creazione di una sorta di indennità di disoccupazione, senza alcun onere a carico dello Stato<sup>(35)</sup>, da parte della contrattazione collettiva. In tale ambito, il contratto collettivo può liberamente determinare modalità e condizioni di utilizzo del contributo aggiuntivo rispetto al 5%. E se è auspicabile che gli interventi siano comunque indirizzati a favorire iniziative formative, magari a beneficio di lavoratori esclusi da quelli cui è destinato il contributo di base (ad esempio perché non in possesso dei requisiti previsti), bisogna riconoscere che la legge non pone alcun vincolo in tal senso<sup>(36)</sup>, lasciando piena autonomia alle parti sociali.

L'ultimo comma dell'art. 5 prevede che l'omissione, anche parziale, del contributo dia luogo al pagamento, oltre che del contributo omesso e delle relative sanzioni, di una sanzione amministrativa di importo pari al contributo non versato. Benché la legge sembri far riferimento al solo contributo « base » (« contributo di cui al comma 1° »), appare ragionevole ritenere che la stessa sanzione si applichi in caso di omissione del versamento del contributo aggiuntivo previsto dal contratto collettivo. Le somme derivanti dalle sanzioni confluiscono nel Fondo per la formazione.

3. - L'approvazione delle richieste di finanziamento è affidata ad una commissione, da nominare con decreto del Ministro del lavoro, composta da un esperto in materia di formazione professionale, un rappresentante del Ministero del lavoro, tre rappresentanti delle Regioni, tre rappresentanti delle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative e tre delle confederazioni maggiormente rappresentative delle imprese fornitrici. La legge si preoccupa dunque di garantire la presenza dei soggetti portatori di tutti gli interessi coinvolti nella gestione delle iniziative formative per i lavoratori temporanei. Da questo punto di vista, la presenza di un esperto, che ha funzioni di presidente, ha il significato di dotare la Commissione delle necessarie competenze in materia di formazione professionale: si tratta più che altro di una funzione di supporto tecnico, dato lo scarso peso ai fini della formazione della volontà della Commissione stessa.

Qualche considerazione merita il ruolo affidato alle Regioni, ruolo che, benché valorizzato rispetto

<sup>(32)</sup> In tal senso PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 275.

<sup>(33)</sup> È di poco tempo fa la notizia secondo la quale il Parlamento aveva deliberato di attribuire ai Partiti un anticipo (di 110 miliardi) sulle entrate derivanti dall'8 per mille dell'IRPEF prelevando la somma dal Fondo per l'occupazione di cui alla l. n. 236 del 1993. L'iniziativa, che si commenta da sola, è stata bloccata dal Presidente della Repubblica tramite il diniego della firma e il rinvio alle Camere.

<sup>(34)</sup> Il FAF-TT è stato istituito con l'accordo del 18 dicembre 1991, successivamente reso efficace *erga omnes* con decreto del 23 novembre 1992 (in *Journal Officiel*, 22 dicembre 1992) secondo il procedimento di estensione dei contratti collettivi tipico dell'ordinamento francese.

<sup>(35)</sup> LECCESE e PINTO, *op. cit.*, p. 20; CARDONI, *op. cit.*, p. 207, il quale deduce dalla previsione in esame « l'ultroneità della disposizione in materia di indennità di disponibilità finalizzata al medesimo scopo ». In realtà, come si è visto in sede di commento all'art. 4, l'indennità di disponibilità ha una funzione diversa, consistente nel compensare gli obblighi che incombono sul lavoratore come conseguenza della persistenza del vincolo contrattuale.

<sup>(36)</sup> Come ipotizza, dubitativamente, PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 286.

de che l'omissione dia luogo al omesso e delle ministrativa di ato. Benché la lo contributo na 1° », appanazione si apmento del conatto collettivo. nfluiscono nel

e di finanzia- , da nominare composta da professionale, ivoro, tre rapresentanti delle ori maggioronfederazioni mpresa fornili garantire la ti gli interessi ive formative o punto di vi a funzioni di a Commissioneria di forma- altro di una scarso peso ai alla Commis-

uolo affidato zato rispetto

75.

i quale il Parla- anticipo (di 110 dell'IRPEF prele- cui alla l. n. 236 tata bloccata dal la firma e il rin-

del 18 dicembre i decreto del 23 992) secondo il tipico dell'ordi-

ONI, *op. cit.*, p. ultroneità della tà finalizzata al le di commento re diversa, cono sul lavoratore ntrattuale. CQUA, *op. cit.*,

alle precedenti proposte di legge<sup>(37)</sup>, risulta comunque subalterno a quello delle organizzazioni sindacali. La previsione può pertanto porre un problema di costituzionalità per contrasto con l'art. 117 che, com'è noto, attribuisce alle Regioni la competenza esclusiva in materia di formazione professionale<sup>(38)</sup>. La questione presenta rilevanti analogie con quella a suo tempo posta con riguardo al contratto di formazione e lavoro: le Regioni avevano in particolare denunciato la loro sostanziale esclusione dalla procedura di approvazione dei progetti di formazione e dai controlli sull'attività formativa. La Corte costituzionale aveva rigettato quasi tutte le censure sollevate<sup>(39)</sup>, sul presupposto che nel contratto di formazione e lavoro la finalità occupazionale dovesse ritenersi prevalente su quella formativa, affermando che non veniva lesa né la competenza esclusiva ex art. 117 Cost., né l'autonomia finanziaria delle Regioni. Non è difficile ipotizzare che la medesima posizione potrebbe essere espressa anche in riferimento al contratto di lavoro temporaneo, dove la formazione, come si è detto, assolve ad un preciso compito di politica occupazionale ed è integralmente sovvenzionata dalle imprese fornitrici: il concorso delle Regioni al finanziamento delle iniziative formative è previsto infatti in via solo eventuale dal comma 2° dell'art. 5.

Quanto alla presenza delle parti sociali, la legge utilizza il consueto criterio della maggiore rappresentatività, valutata a livello confederale, ai fini della selezione dei soggetti da inserire nella Commissione. Il criterio è meno rigoroso di quello della maggiore rappresentatività comparata proprio perché, pur essendo anche in questo caso necessaria una selezione<sup>(40)</sup>, tale selezione non deve portare necessariamente all'individuazione di un solo soggetto, come avviene per la previsione di ulteriori ipotesi di ricorso al contratto di fornitura (art. 1, comma 2°, lett. a). Si v. il commento di Magnani). L'accertamento della maggiore rappresentatività andrà effettuato dunque secondo i classici indici elaborati dalla giurisprudenza<sup>(41)</sup>, scontando però le incertezze derivanti da un innegabile ampliamento del concetto in parola, da tempo verificatosi<sup>(42)</sup>.

La principale funzione della commissione consiste nel deliberare circa il finanziamento delle iniziative formative destinate ai lavoratori temporanei che siano « attuate nel quadro di politiche stabilite nel contratto collettivo applicato alle imprese fornitrici ». La contrattazione collettiva ha dunque un ruolo centrale nella fissazione degli obiettivi, e quindi delle priorità nell'accesso ai finanziamenti, delle azioni formative. Il legislatore si pone inoltre, in questo come in altri casi<sup>(43)</sup>, il problema dell'eventuale inerzia dell'autonomia collettiva sul punto, prevedendo l'intervento della Commissione in via

suppletiva<sup>(44)</sup> e, pertanto, temporanea, finché cioè le parti sociali non decidano di esercitare il potere ad esse affidato dalla legge. Se in tal modo può dirsi risolto il problema di un vuoto di regolamentazione, riesce difficilmente comprensibile la previsione secondo la quale « i criteri e le modalità di utilizzo delle disponibilità del Fondo (...) sono stabiliti con decreto del Ministro del lavoro » (art. 5, comma 2°). La norma corrisponde senz'altro alla linea « di affidare alla normativa secondaria il completamento del quadro attuativo »<sup>(45)</sup>, ma va interpretata cercando di evitare indebite invasioni di competenza del regolamento ministeriale rispetto alla contrattazione collettiva o alla decisione della Commissione. Si deve ritenere, in altre parole, che il d.m. possa occuparsi esclusivamente di criteri e modalità operativi di gestione del Fondo<sup>(46)</sup>, non invece dell'individuazione delle azioni formative da finanziare in via prioritaria, riservata alle parti sociali. Una simile precisazione è volta ad impedire che i margini di azione dell'autonomia collettiva siano eccessivamente ristretti, tenuto conto anche del fatto che la legge fissa già alcuni vincoli. L'ultimo periodo del comma 2° stabilisce infatti che hanno priorità nei finanziamenti le iniziative proposte, in primo luogo, dalle imprese fornitrici e dagli enti bilaterali, anche congiuntamente, nonché dagli enti di formazione professionale di cui all'art. 5, comma 2°, lett. b), l. n. 845 del 1978.

La preferenza accordata ai progetti presentati

<sup>(37)</sup> PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 275. Il d.d.l. n. 2764, ad esempio, prevedeva la presenza in seno alla Commissione di un solo rappresentante delle Regioni.

<sup>(38)</sup> Sulle competenze regionali in materia di formazione professionale si v. NAPOLI, *La legge-quadro*, cit., spec. p. 209 ss.

<sup>(39)</sup> Corte cost., 25 maggio 1987, n. 190, in *Mass. Giur. lav.*, 1987, p. 313 ss. L'unica censura accolta riguardava la possibilità per le Regioni di certificare il livello di formazione acquisito dai lavoratori al termine del contratto.

<sup>(40)</sup> La situazione è analoga a quelle in cui la legge prevede la partecipazione del sindacato nelle istituzioni pubbliche. Sul significato del ricorso al concetto di maggiore rappresentatività in tale ipotesi si v. NAPOLI, *I sindacati maggiormente rappresentativi: rigidità del modello legislativo e tendenze della prassi applicativa*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1989, n. 5, p. 11 ss.

<sup>(41)</sup> Si v. CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI e TREU, *Il diritto sindacale*, Torino, 1995, p. 115.

<sup>(42)</sup> Lo denunciano efficacemente GHEZZI e ROMAGNOLI, *Il diritto sindacale*, Bologna, 1997, p. 76 ss.; NAPOLI, *I sindacati*, cit., p. 35 ss.

<sup>(43)</sup> Ad es. nel caso di mancata individuazione delle ulteriori ipotesi di ricorso al contratto di fornitura.

<sup>(44)</sup> Si v. PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 274.

<sup>(45)</sup> PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 276.

<sup>(46)</sup> Ad es., il d.m. potrà stabilire il limite massimo del finanziamento da erogare a ciascun progetto formativo, le modalità di erogazione, i requisiti che devono possedere i soggetti organizzatori, ecc.



dalle imprese fornitrici è giustificata, anzitutto, dal fatto che il Fondo è alimentato principalmente<sup>(47)</sup> dai contributi versati dalle stesse. Inoltre, la legge riconosce implicitamente che la formazione corrisponde ad uno specifico interesse del datore di lavoro all'adeguamento continuo della professionalità dei propri dipendenti alle mutevoli esigenze del mercato. L'esperienza comparata dimostra che spesso sono proprio le Agenzie a promuovere iniziative formative anche al di fuori dei finanziamenti statali<sup>(48)</sup>.

La stessa preferenza è accordata ai progetti presentati dagli enti bilaterali, anche congiuntamente alle imprese fornitrici, « operanti in ambito categoriale e costituiti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel predetto ambito ». Il riferimento della legge è agli organismi costituiti in base agli accordi interconfederali in materia di contratti di formazione e lavoro<sup>(49)</sup>, che rientrano senza dubbio nella previsione, anche se il recente contratto collettivo per le imprese fornitrici ha optato per la costituzione di un ente bilaterale *ad hoc*. Gli enti in parola godono della priorità nell'accesso ai finanziamenti purché siano costituiti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in ambito categoriale. In questa ipotesi, cioè, la rappresentatività andrà valutata al solo livello di categoria, escludendo il requisito, costantemente richiesto dalla giurisprudenza, della diffusione del sindacato in più settori merceologici. La conclusione deriva dalla lettera della legge, che fa riferimento alle « organizzazioni sindacali » e non alle confederazioni; ciò consente di ricomprendere anche gli enti costituiti da sindacati autonomi, presenti in un solo settore, purché maggiormente rappresentativi.

La legge privilegia infine gli enti di formazione professionale « che siano emanazione delle organizzazioni democratiche e nazionali dei lavoratori dipendenti, dei lavoratori autonomi, degli imprenditori o di associazioni con finalità formative e sociali, o di imprese e loro consorzi, o del movimento cooperativo » (art. 5, comma 2°, lett. b), l. n. 845 del 1978)<sup>(50)</sup>. Si tratta degli stessi enti che possono convenzionarsi con le strutture pubbliche per la gestione delle attività di formazione professionale, purché posseggano i requisiti indicati dal comma 3° dell'art. 5 della legge-quadro. Ci si può chiedere, a questo punto, se la l. n. 196 del 1997 abbia inteso far riferimento anche ai requisiti citati ai fini del privilegio nell'accesso ai finanziamenti. La soluzione preferibile sembra essere quella negativa, non tanto perché non siano opportuni controlli sulla serietà dei soggetti promotori di iniziative di formazione professionale<sup>(51)</sup>, quanto perché un'interpretazione coerente con la *ratio* dell'art. 5 in esame fa propendere per l'attribuzione al Ministero del lavoro, tramite il regio-

lamento previsto dal comma 2° (si v. *supra*), ovvero alla Commissione, del potere di stabilire i requisiti che devono possedere gli enti che chiedono l'accesso ai finanziamenti. La formazione professionale per i lavoratori temporanei può essere svolta indifferente « presso strutture pubbliche o private » (art. 5, comma 5°), senza altra specificazione, il che, se costituisce « un'ulteriore accentuazione della generale privatizzazione prevista dalla legge »<sup>(52)</sup>, impone d'altro canto la necessità di verificare la serietà delle strutture in parola. La linea indicata è quella seguita, fra l'altro, dal recente regolamento ministeriale attuativo dell'art. 17, l. n. 196 del 1997, che, nel consentire lo svolgimento di attività di formazione professionale anche a società con fini di lucro, stabilisce che i soggetti richiedenti i finanziamenti pubblici devono essere accreditati in base a parametri definiti a livello nazionale<sup>(53)</sup>.

4. - L'art. 5 non dice nulla in merito agli strumenti attraverso i quali i lavoratori temporanei potranno far valere il loro diritto a partecipare alle iniziative formative finanziate dal Fondo, limitandosi ad attribuire alla Commissione il potere di individuare i criteri in base ai quali stabilire la precedenza nell'accesso alle iniziative stesse tra i lavoratori che richiedono di parteciparvi. In mancanza di intervento della Commissione sul punto, la legge indica, quale principale criterio di selezione, l'anzianità di servizio maturata presso le imprese fornitrici, il che induce a ritenere che il modello di riferimento sia il sistema francese dei congedi formativi<sup>(54)</sup>, sul quale si avrà modo di tornare.

(47) Si è visto *supra* che la partecipazione delle Regioni è solo eventuale.

(48) Si v. BRONSTEIN, *L'intérêt en Europe occidentale: concurrent ou complément de l'emploi permanent?*, in *Rev. int. travail*, 1991, spec. p. 331 ss.; per l'esperienza giapponese si v. l'approfondita analisi di TIRABOSCHI, *Evoluzione storica e attuale disciplina giuridica delle « agenzie » di lavoro temporaneo in Giappone: un inventario critico ed alcuni elementi di riflessione per il caso italiano*, in *Dir. rel. ind.*, 1995, n. 1, spec. p. 111.

(49) In questo senso PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 276. Sull'esperienza degli enti bilaterali per i CFL sia consentito rinviare a ALESSI, *L'attuazione degli accordi interconfederali in materia di contratti di formazione e lavoro: i risultati di una ricerca empirica*, in *Riv. giur. lav.*, 1993, I, p. 351 ss.

(50) Per un'esauritiva interpretazione della norma riportata si v. NAPOLI, *La legge-quadro, cit.*, p. 220 ss.; PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 278 ss.

(51) La formazione resta pur sempre « oggetto di un servizio pubblico », anche se « non riservato ai pubblici poteri »: così NAPOLI, *La legge-quadro, cit.*, p. 219.

(52) Così MISCIONE, *op. cit.*, p. 2088.

(53) Si v. PALMERINI, *Più slancio alla formazione*, in *Il Sole 24 ore*, 30 maggio 1998, p. 25.

(54) L'Accordo nazionale francese relativo alla formazione pro-





ritti e obblighi delle parti, similmente a quanto avviene nei contratti formativi <sup>(61)</sup>. È importante sottolineare tuttavia che l'obbligo del datore di lavoro è limitato al consentire la frequenza al corso di formazione, non essendo possibile ricostruire un diritto del lavoratore al riconoscimento della qualificazione professionale acquisita al termine del corso <sup>(62)</sup> al di fuori di una espressa previsione legale o contrattuale <sup>(63)</sup>.

La formazione professionale può essere considerata anche un obbligo del lavoratore, qualora le iniziative formative siano adottate dal datore di lavoro nel quadro della politica di gestione del personale. L'esperienza francese dimostra che al diritto del lavoratore <sup>(64)</sup> di usufruire del *congé individuel de formation* corrisponde l'obbligo dello stesso di partecipare alle iniziative adottate dal datore di lavoro nel quadro del *plan de formation de l'entreprise*. Un discorso analogo vale per il sistema spagnolo, dove la legge sul lavoro temporaneo pone in capo al datore di lavoro l'obbligo di fornire al lavoratore una formazione adeguata e sufficiente rispetto al posto da occupare presso l'utilizzatore (art. 12, comma 3°, l. 1° giugno 1994, n. 14). Secondo la dottrina, l'impresa fornitrice può imporre al lavoratore la frequenza ai corsi di formazione necessari a tal fine, potendo ricorrere a sanzioni disciplinari o al licenziamento in caso di inadempimento <sup>(65)</sup>.

Nel sistema italiano, si può senz'altro riconoscere che la formazione professionale costituisce uno specifico interesse dell'impresa fornitrice, la quale dunque può richiedere ai propri dipendenti di partecipare ai corsi formativi da essa organizzati o individuati, nell'esercizio del suo potere direttivo. In effetti, l'obbligo di contribuire al finanziamento della formazione fa sorgere in capo all'impresa il diritto ad avvalersi delle risorse così costituite, sia attraverso l'iniziativa dell'organizzazione di specifici corsi <sup>(66)</sup>, sia tramite l'accesso dei propri dipendenti a corsi organizzati da altri soggetti. Nel caso in cui il contratto di lavoro temporaneo sia a tempo indeterminato, sussiste sicuramente un obbligo del lavoratore di partecipare alle iniziative formative indicate dal datore di lavoro. Secondo il c.c.n.l. 28 maggio 1998, infatti, il lavoratore temporaneo si obbliga a seguire « eventuali interventi formativi » durante i periodi di disponibilità (art. 30). Lo stesso obbligo sussiste anche per il lavoratore assunto a tempo determinato, per la ragione, del tutto ovvia, che l'interesse del datore di lavoro non muta in relazione alla durata del contratto. Il lavoratore potrebbe essere assunto prima dell'invio in missione proprio allo scopo di perfezionare la sua preparazione professionale in relazione alle mansioni da espletare presso l'impresa utilizzatrice.

Nell'uno e nell'altro caso, si dovrebbe conclude-

re per l'equiparazione dei periodi formativi alle missioni <sup>(67)</sup>, con il conseguente obbligo dell'impresa fornitrice di retribuire il lavoratore. Tale equiparazione è espressamente prevista dall'art. L. 124-21 del *Code du travail* francese, mentre la dottrina spagnola ricava la conclusione suddetta dalla considerazione, pienamente condivisibile, che il periodo trascorso in formazione costituisce *esecuzione del contratto di lavoro* <sup>(68)</sup>. Il parametro di riferimento potrebbe essere la retribuzione prevista per la missione in corso al momento dell'invio in formazione, ovvero la retribuzione dell'ultima missione svolta nel caso in cui il lavoratore si trovi in disponibilità. Naturalmente le somme così erogate potranno essere rimborsate dal Fondo previsto dall'articolo in commento, in quanto rientranti nei costi da sostenere per la formazione, così come avviene per il FAF-TT francese <sup>(69)</sup>.

5. - Come si è accennato, la formazione può essere svolta dall'impresa fornitrice anche al di fuori delle iniziative finanziate dal Fondo di cui al comma 2°, ovvero a favore di lavoratori non titolari del diritto a partecipare ai corsi di formazione. Secondo la dottrina, tuttavia, la l. n. 196 del 1997 non incentiva affatto le imprese ad attuare interventi

<sup>(61)</sup> Con riguardo al CFL si v., per tutti, NAPOLI, in *Commentario alla l. n. 863 del 1984*, in questa *Rivista*, 1985, sub art. 3, p. 835; LOY, *Formazione e rapporto di lavoro*, Milano, 1988, p. 205 ss.

<sup>(62)</sup> Sull'irrelevanza della qualifica soggettiva è d'obbligo il rinvio a GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli, 1963, cap. II.

<sup>(63)</sup> Il diritto al riconoscimento della qualifica si ha solo nei contratti formativi, nell'ipotesi in cui, alla scadenza del contratto, il lavoratore venga mantenuto in servizio presso il datore di lavoro. Si v. gli autori citati alla nota 61.

<sup>(64)</sup> Temporaneo oppure no. In Francia, a differenza di quanto succede in Italia, il diritto alla formazione professionale riguarda tutti i lavoratori dipendenti, qualunque sia il contratto di lavoro stipulato.

<sup>(65)</sup> VILLALON, *op. cit.*, p. 96.

<sup>(66)</sup> Corsi che, come si è visto *supra*, § 3, godono della priorità nell'erogazione dei finanziamenti del Fondo.

<sup>(67)</sup> La soluzione accolta permette anche di superare la previsione dell'art. 3, comma 1°, lett. a) (si v. il commento di chi scrive), secondo la quale il contratto di lavoro temporaneo a tempo determinato è stipulato per un periodo « corrispondente alla durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice », in modo da favorire la formazione dei lavoratori.

<sup>(68)</sup> VILLALON, *op. cit.*, p. 96; nello stesso senso LUTTRINGER, *Entreprise et formation professionnelle*, in *Les transformations du droit du travail. Etudes offertes à G. Lyon-Caen*, Dalloz, Parigi, 1989, p. 369.

<sup>(69)</sup> Il regolamento istitutivo del FAF-TT prevede infatti che possano essere rimborsati, in via esemplificativa: i costi d'iscrizione ai corsi, la retribuzione dei docenti, i costi dei materiali didattici, la retribuzione dei lavoratori iscritti, le spese di trasporto e di alloggio.

riodi formativi alle  
obbligo dell'impre-  
ratore. Tale equipa-  
a dall'art. L. 124-21  
ntre la dottrina spa-  
letta dalla conside-  
le, che il periodo  
sce *esecuzione del*  
tro di riferimento  
revista per la mis-  
vio in formazione,  
a missione svolta  
vi in disponibilità.  
te potranno esse-  
o dall'articolo in  
ei costi da soste-  
ne avviene per il

mazione può es-  
anche al di fuori  
o di cui al com-  
non titolari del  
nazione. Secon-  
5 del 1997 non  
uare interventi

OPOLI, in *Comm.*  
1985, *sub* art. 3, p.  
lano, 1988, p. 205

è d'obbligo il rin-  
di lavoro, Napoli,

ica si ha solo nei  
za del contratto,  
il datore di lavo-

fferenza di quan-  
fessionale riguar-  
ntrato di lavoro

no della priorità

perare la previ-  
o di chi scrive),  
a tempo deter-  
nte alla dura-  
trice », in mo-

nso LUTTRIN-  
ransformations  
Dalloz, Parigi,

de infatti che  
osti d'iscrizio-  
teriali didatti-  
rasporto e di

formativi nei confronti dei propri dipendenti, poiché risulta poi impossibile limitare la facoltà del lavoratore, anche assunto a tempo indeterminato, di concludere un contratto di lavoro con l'impresa utilizzatrice al termine della missione<sup>(70)</sup>. L'osservazione offre lo spunto per discutere dell'ammissibilità nel nostro ordinamento delle c.d. clausole di stabilità, che vincolano il lavoratore a restare alle dipendenze del datore di lavoro per un periodo di tempo prestabilito.

In linea generale, si deve ritenere che clausole di siffatto tenore contrastino inequivocabilmente con la libertà del lavoratore di recedere in qualunque momento dal contratto di lavoro, libertà che è espressione del diritto alla scelta della professione di cui all'art. 4 Cost.<sup>(71)</sup>. Nel caso del contratto di lavoro temporaneo, inoltre, la libertà del lavoratore di rassegnare le dimissioni risponde anche all'esigenza di garantire la possibilità di accesso a un'occupazione stabile, il che giustifica il divieto di cui all'art. 3, comma 6°<sup>(72)</sup>.

Una parziale attenuazione della posizione ora descritta può aversi nel caso in cui la clausola di stabilità sia pattuita a fronte dell'assunzione da parte del datore di lavoro di un obbligo di formazione del lavoratore temporaneo ulteriore a quello già previsto dalla legge. Un esempio può essere rappresentato dalle clausole di « *partenariat - formation* » previste dall'accordo francese sulla formazione professionale dei lavoratori temporanei<sup>(73)</sup>; in base a dette clausole, il lavoratore si impegna a concludere con l'impresa fornitrice contratti di missione fino al raggiungimento di un periodo prestabilito, pena l'obbligo di rimborsare le spese sostenute per la sua formazione. La legittimità dell'accordo è subordinata a condizioni ben precise: anzitutto, la formazione offerta al lavoratore deve consentirgli di ottenere una data qualificazione professionale. In secondo luogo, le spese sostenute dal datore di lavoro devono essere reali, cioè ulteriori rispetto a quelle rimborsabili tramite l'accesso al FAF-TT. Infine, l'impresa fornitrice deve offrire al lavoratore entro tre giorni dal termine del corso di formazione un contratto di missione avente ad oggetto un'attività *corrispondente alla qualifica acquisita*; lo stesso vale per le missioni successive alla prima, pena l'impopponibilità della clausola. In altre parole, l'accordo deve riguardare una formazione cui il lavoratore non abbia diritto, alla quale l'impresa non sia obbligata in forza di disposizioni di legge o di contratto collettivo e che corrisponda ad un interesse del lavoratore all'accrescimento della propria professionalità.

La questione relativa all'ammissibilità nel nostro ordinamento di clausole del contenuto descritto travalica i confini del lavoro temporaneo, poiché le conclusioni che si raggiungeranno non possono che

valere, inevitabilmente, per il contratto di lavoro *tout court*. D'altra parte, anche nel sistema francese si è discusso anzitutto della liceità delle clausole di *dédit formation*<sup>(74)</sup> con riguardo al contratto di lavoro in generale<sup>(75)</sup>.

La prima osservazione da svolgere è che le clausole di stabilità, comunque congegnate, si risolvono in una limitazione del diritto di rassegnare le dimissioni che, nel nostro come in altri ordinamenti, costituisce un principio fondamentale ed è pertanto indisponibile<sup>(76)</sup>. Si tratta, certo, di una limitazione indiretta, perché dette clausole non hanno (né potrebbero avere) efficacia reale; il lavoratore può in ogni momento recedere dal contratto, ma è obbligato a rimborsare le spese sostenute per la sua formazione<sup>(77)</sup>. L'illegittimità, in linea generale, delle clausole in parola deriverebbe dal fatto che il potere di recedere *ad nutum* dal contratto di lavoro, senza vincoli neppure indiretti, è espressione di un diritto di libertà personale del lavoratore<sup>(78)</sup>. Tut-

<sup>(70)</sup> Così TIRABOSCHI, *La legalizzazione*, cit., p. 67; BIANCHI D'URSO e CHISARI, *op. cit.*, p. 86.

<sup>(71)</sup> In tal senso ALTAVILLA, *Le dimissioni del lavoratore*, Milano, 1987, p. 25, testo e nota 30.

<sup>(72)</sup> Si v. il commento, di chi scrive, all'art. 3. Secondo TIRABOSCHI, *La legalizzazione*, cit., p. 67, il divieto in parola non ha alcuna giustificazione qualora il contratto di lavoro temporaneo sia stipulato a tempo indeterminato. In realtà, è opportuno ricordare che neppure tale contratto può essere equiparato *in toto* ad un contratto di lavoro « ordinario » sul piano delle garanzie per il lavoratore. Si pensi, ad es., al fatto che durante i periodi di disponibilità il lavoratore non ha diritto a percepire una retribuzione sufficiente ai sensi dell'art. 36 Cost. (si v. il commento all'art. 4).

<sup>(73)</sup> Accordo 15 ottobre 1991, art. 10.3.

<sup>(74)</sup> Si tratta di accordi con i quali il lavoratore si impegna a restare alle dipendenze del datore di lavoro per un certo periodo di tempo come contropartita dell'impegno assunto dal datore stesso di fornirgli una certa formazione professionale. Il mancato rispetto dell'accordo comporta l'obbligo del lavoratore di rimborsare le spese sostenute per la sua formazione, in proporzione al periodo di lavoro non svolto.

<sup>(75)</sup> La giurisprudenza francese è ormai orientata nel senso di ritenere legittime le clausole di *dédit formation* alle condizioni indicate nel testo per il caso del lavoro temporaneo. Si v. Cass., Ch. Soc., 28 marzo 1995, *Alcatel*, in *Dr. Soc.*, 1995, p. 504; Cass., Ch. Soc., 9 febbraio 1994, *Pauwels*, in *Rev. Jur. Soc.*, n. 3/94, n. 284.

<sup>(76)</sup> ALTAVILLA, *op. cit.*, p. 26; PELISSIER, *La liberté du travail*, in *Dr. Soc.*, 1990, p. 25.

<sup>(77)</sup> La posizione della giurisprudenza francese, che ha escluso l'incidenza delle clausole di *dédit formation* sul diritto alle dimissioni, in quanto si risolverebbero in un obbligo al rimborso delle spese, è stata duramente criticata dalla dottrina: si v. PELISSIER, *op. cit.*, p. 25; LYON-CAEN, *Actualité du contrat de travail*, in *Dr. Soc.*, 1988, p. 540 ss.

<sup>(78)</sup> A differenza del potere di recesso del datore di lavoro, che deriva dal principio di libertà di iniziativa economica *ex* art. 41 Cost. e che, pertanto, può subire limitazioni. Si v. ALTAVILLA, *op. cit.*, p. 29 ss. In giurisprudenza, per la legittimità delle clausole di stabilità a favore del lavoratore si v. Cass., 15 novembre 1996, n. 10043, in *Not. giur. lav.*, 1997, p. 87.

tavia, occorre considerare che in questo caso l'accordo corrisponde anche ad un interesse del lavoratore all'accrescimento della propria professionalità, anch'esso tutelato costituzionalmente attraverso il riconoscimento del diritto alla formazione professionale (art. 35 Cost.)<sup>(79)</sup>. Per questa ragione, si può ritenere che la liceità della clausola di stabilità, dipendendo dalla rispondenza a quell'interesse, debba essere subordinata ad alcune condizioni, che la giurisprudenza francese ha individuato da tempo.

In primo luogo, la formazione offerta dall'impresa non deve costituire di per sé un diritto del lavoratore esercitabile nei confronti del datore di lavoro, come avviene nell'ipotesi in cui il dipendente possiede i requisiti richiesti per l'accesso alle iniziative formative finanziate dal Fondo. Ciò implica altresì che le somme che il lavoratore si obbliga a rimborsare non possono eccedere quanto il datore di lavoro abbia effettivamente speso, dedotto quindi l'eventuale finanziamento da parte del Fondo medesimo.

In secondo luogo, l'accordo deve prevedere l'obbligo del datore di lavoro di assegnare al lavoratore la qualifica conseguita al termine del corso. In assenza di tale impegno, infatti, potrebbe ritenersi che l'unico interesse del datore di lavoro sia quello di limitare il potere di recesso del lavoratore<sup>(80)</sup>. A ben vedere, nei soli casi in cui la formazione è oggetto non solo di un diritto, ma anche di un obbligo del lavoratore, come avviene nei contratti formativi<sup>(81)</sup>, la legge prevede espressamente il riconoscimento della qualificazione professionale acquisita nell'ipotesi in cui il rapporto di lavoro prosegue con lo stesso datore. L'inadempimento di tale obbligo, così come di quello di fornire la formazione pattuita, comporta l'inopponibilità dell'accordo al lavoratore.

Infine, la limitazione non può riguardare anche l'ipotesi di dimissioni per giusta causa, che possono ritenersi in qualche modo provocate dal datore di lavoro<sup>(82)</sup>.

Una volta riconosciuta la liceità, subordinata alla presenza dei presupposti indicati, delle clausole di stabilità, non dovrebbero sussistere dubbi rispetto alla loro apponibilità al contratto di lavoro temporaneo, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato. Nella prima ipotesi si tratterà, più precisamente, di accordi preliminari alla conclusione del contratto di missione, ma la sostanza non cambia, perché con essi il lavoratore dispone pur sempre del proprio diritto al lavoro. Resta da valutarne, a questo punto, la compatibilità con l'art. 3, comma 6°, l. n. 196 del 1997, in base al quale « è nulla qualsiasi pattuizione che limiti, anche in forma indiretta, la facoltà del lavoratore di accettare l'assunzione da

parte dell'impresa utilizzatrice dopo la scadenza del contratto di fornitura ». Si potrebbe ritenere che l'accordo di stabilità incontri un limite nella sola ipotesi di assunzione a tempo indeterminato, proprio perché il divieto in esame è volto a favorire l'accesso del lavoratore ad un'occupazione stabile (si v. il commento all'art. 3). D'altra parte, anche le clausole di *partenariat formation* vengono considerate prive di effetti nel caso di assunzione a tempo indeterminato, sulla scorta della presenza nella disciplina francese del lavoro temporaneo di una norma dal contenuto identico a quella surriportata. È opportuno sottolineare, inoltre, che il divieto è previsto espressamente per il caso di assunzione da parte dell'utilizzatore: si potrebbe allora ritenere che gli accordi di stabilità producano effetti qualora l'assunzione sia proposta da un diverso datore di lavoro.

6. - La certificazione delle competenze acquisite al termine del corso formativo dal lavoratore temporaneo non presenta alcuna particolarità rispetto al sistema generale di formazione professionale delineato dall'art. 17 della legge in commento.

L'art. 5 attribuisce infatti al Comitato istituito con d.p.c.m. 18 novembre 1996<sup>(83)</sup> il potere di definire, su proposta del Ministro del lavoro, « criteri e modalità di certificazione delle competenze acquisite al termine del periodo formativo »<sup>(84)</sup>; lo stesso Comitato è richiamato poi dall'art. 17 per lo svolgimento del medesimo compito.

In questa sede si può solo sottolineare, rinviando

<sup>(79)</sup> NAPOLI, *Commento all'art. 35, comma 2°, in Commentario alla Costituzione. Rapporti economici*, a cura di Branca, Bologna-Roma, 1979, p. 26, sottolinea il ruolo della formazione professionale « come strumento per il raggiungimento del diritto al lavoro costituzionalmente protetto ».

<sup>(80)</sup> In tal senso BOUSEZ, e MOREAU, *Performance et relations individuelles de travail*, in *Scm. Jur.*, Ed. E, 1997, n. 20, p. 212.

<sup>(81)</sup> Con riguardo al CFL, la giurisprudenza ha ricavato dall'obbligo di formazione del lavoratore la conseguenza secondo la quale il recesso *ante tempus* obbliga il recedente al risarcimento del danno, comprendente anche le spese sostenute dal datore di lavoro per la formazione. Si v. Cass., 23 dicembre 1992, n. 13597, in *Mass. Giur. lav.*, 1993, p. 25; Cass., 22 marzo 1996, n. 2518, in *Giur. it.*, 1996, I, 1, c. 1033; in dottrina si v. TALAMO, *Natura del contratto di formazione e lavoro: suoi riflessi sulla sospensione del rapporto e sul recesso*, in *Mass. giur. lav.*, 1989, p. 755.

<sup>(82)</sup> Si v. ancora ALTAVILLA, *op. cit.*, p. 34 ss.

<sup>(83)</sup> In G.U. n. 290, dell'11 dicembre 1996. Si tratta del « Comitato di Ministri per le politiche della formazione connesse con le politiche del lavoro », composto dal Presidente del Consiglio o da un Ministro da lui delegato, con funzioni di presidente, e dai Ministri della pubblica istruzione, del lavoro, dell'università e della ricerca, dell'industria, commercio e artigianato. Il Comitato è coadiuvato da un gruppo di studio e lavoro.

<sup>(84)</sup> Sul ruolo del Comitato si v. PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 280 ss.

a scadenza del e ritenere che nite nella sola inato, proprio orire l'accesso tabile (si v. il che le clausole siderate prive po indetermina disciplina fra ma dal conte È opportuno revisto espres arte dell'utiliz gli accordi di ssunzione sia oro.

enze acquisite voratore tem larità rispetto fessionale de mento. itato istituito potere di de voro, « criteri etenze acqui »<sup>(84)</sup>; lo stes rt. 17 per lo ire, rinviando

in *Commentario* Branca, Bologna zione professio diritto al lavoro

*ance et relations*, n. 20, p. 212. ha ricavato dal enza secondo la al risarcimento te dal datore di 1992, n. 13597, 1996, n. 2518, in VMO, *Natura del sospensione del* 755.

tratta del « Co te connesse con e del Consiglio residente, e dai università e del to. Il Comitato

v, *op. cit.*, p. 280

per il resto al commento all'art. 17 (di Varesi), che il richiamo alla certificazione delle competenze è un segnale dell'evoluzione del nostro ordinamento verso un sistema basato sul riconoscimento dei c.d. crediti formativi<sup>(85)</sup>, in linea peraltro con le indicazioni comunitarie<sup>(86)</sup>, abbandonando il tradizionale sistema basato sull'attestato di qualifica.

CRISTINA ALESSI

<sup>(85)</sup> Sull'evoluzione del nostro ordinamento in materia di formazione professionale, si v. ANGIELLO, *op. cit.*, p. 426 ss.; BETTINI, *Ruolo e sviluppo della formazione professionale nella realtà italiana e nella politica comunitaria*, in *Dir. lav.*, 1995, I, p. 240 ss.

<sup>(86)</sup> Il Libro bianco Cresson sottolinea infatti la necessità di introdurre un sistema di certificazione dei percorsi formativi e delle competenze acquisite che sia comune agli Stati membri dell'U.E. Si v. BIAGI, *Formazione e qualità: note per una strategia comunitaria dell'occupazione*, in *Dir. rel. ind.*, 1996, n. 2, p. 75 ss.

## Art. 6.

### Obblighi dell'impresa utilizzatrice

1. *Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro temporaneo richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'impresa utilizzatrice ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni ed integrazioni. L'impresa utilizzatrice osserva, altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.*

2. *L'impresa utilizzatrice, nel caso in cui adibisca il prestatore di lavoro temporaneo a mansioni superiori, deve darne immediata comunicazione scritta all'impresa fornitrice, consegnandone copia al lavoratore medesimo.*

3. *L'impresa utilizzatrice risponde in solido, oltre il limite della garanzia previsto dall'art. 2, comma 2°, lettera c), dell'obbligo della retribuzione e dei corrispondenti obblighi contributivi non adempiuti dall'impresa fornitrice. L'impresa utilizzatrice, ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione previsto dal comma 2°, risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori.*

4. *Il prestatore di lavoro temporaneo ha diritto a fruire di tutti i servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato all'iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.*

5. *Il prestatore di lavoro temporaneo non è computato nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.*

6. *Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare da parte dell'impresa fornitrice, l'impresa utilizzatrice comunica alla prima gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.*

7. *L'impresa utilizzatrice risponde nei confronti dei terzi dei danni ad essi arrecati dal prestatore di lavoro temporanei nell'esercizio delle sue mansioni.*

### GLI OBBLIGHI DELL'IMPRESA UTILIZZATRICE

SOMMARIO: 1. Rilievi generali. La sostituzione della fonte legale a quella contrattuale in ordine ad alcune situazioni di responsabilità connesse al rapporto di lavoro interinale (ovvero la strumentalità dell'art. 6 alla distribuzione delle situazioni di

potere e responsabilità connesse al rapporto di lavoro interinale). - 2. La responsabilità per la violazione degli obblighi di sicurezza del lavoratore. La recezione della Direttiva 91/383. - 2.1. L'obbligo di informazione individuale « specifica ». - 2.2. L'obbligo di protezione. - 2.3. La responsabilità della impresa utilizzatrice per violazione degli obblighi sulla salute e sicurezza del prestatore temporaneo. - 3. L'adibizione a mansioni superiori. L'obbligo di informazione alla impresa fornitrice ed al lavoratore. - 4. L'esercizio del potere disciplinare nell'ottica dello sdoppiamento del potere direttivo. Let-