



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea magistrale in
Lavoro, Cittadinanza Sociale,
Interculturalità

Tesi di Laurea

Simone Weil:

donna, filosofa, combattente

Relatore

Ch. Prof. Fabrizio Turoldo

Correlatore

Ch. Prof. Adalberto Perulli

Laureanda

Marianna Ardaù

Matricola 829819

Anno Accademico

2013 / 2014

—
Ca' Foscari
Dorsoduro 3246
30123 Venezia



*Simone Weil. donna, filosofa,
combattente.*

“Ci ritornerei subito in quell’angolo d’officina, se potessi. Quelle sere, sentivo la gioia di mangiare un pane guadagnato”

Simone Weil, La Condizione Operaia

A mia Madre,
perché mi ha appoggiata e sostenuta
in questo cammino universitario
ma soprattutto in questa fantastica storia che è la vita.

Grazie.

A me stessa,
perché non c'è soddisfazione più grande
di una laurea sudata e voluta ad ogni costo.

Sommario

SIMONE WEIL: DONNA, FILOSOFA, COMBATTENTE

PREMESSA.....	11
INTRODUZIONE	13
PARTE PRIMA	16
1 Simone Weil e la sua vita	16
1.1 Infanzia : 1909-1918	17
1.2 Adolescenza: 1919-1930	21
1.3 Età adulta.....	25
1.4 Il fratello André: un'influente figura.....	26
1.5 Il lavoro: dall'insegnamento alla fabbrica.....	29
1.6 La guerra civile spagnola: 1936	37
1.7 Viaggi in Italia: 1937-1938.....	40
1.8 Verso la fine della laicità 1938-1940	42
1.9 Gli sforzi continui per migliorare l'Europa: 1940-1943	43
2 La morte.....	50
PARTE SECONDA	53
3 Il pensiero di Simone Weil.....	54
3.1 Simone Weil e Karl Marx: un rapporto complesso	55
3.2 Una filosofa imponente	58

3.3	Il lavoro secondo Simone	65
3.4	L'avvicinamento a Dio	67
3.5	Lo Sradicamento	68
3.5.1	Lo sradicamento: male che affligge tutti i popoli	70
4	Simone Weil: un pensiero anche giuridico	71
4.1	Diritto in Simone Weil	76
4.2	Conclusione	83
	TERZA PARTE.....	86
5	A che punto siamo arrivati?	87
5.1	La situazione a livello globale.....	88
5.2	La situazione in Europa	90
5.3	La situazione in Italia.....	92
5.3.1	Storia della precarizzazione	97
5.4	Il pensiero della Weil quanto è attuale?.....	115
6	LE OPERE.....	128
7	CONCLUSIONE.....	131
8	ALLEGATI.....	140
8.1	La Costituzione.....	140
8.2	Direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro....	148
8.3	Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276	160

8.4	LEGGE 28 giugno 2012, n. 92	203
8.5	DECRETO-LEGGE 20 marzo 2014, n. 34	224
9	RINGRAZIAMENTI.....	227
10	BIBLIOGRAFIA	231
10.1	Sitografia:.....	235

PREMESSA

Il seguente paper tratta un argomento un po' particolare per una studentessa di servizio sociale, infatti Simone Weil è stata una filosofa ed i più tra voi, forse si chiederanno perché ho scelto un argomento così distante dal mio percorso di studi, sia triennali che magistrali.

Semplicemente perché se studiata nella giusta prospettiva, l'autrice non è distante da temi caldi ed attuali, ma soprattutto, a mio giudizio, è il giusto completamento di cinque anni accademici.

Come si potrà notare in seguito ho pensato di trattare sì, la vita della filosofa francese, ma ho provato anche a dare il giusto pizzico di attualità ad un pensiero che reputo, ed in seguito lo vedremo, ancora molto attuale. Nello specifico ho suddiviso in tre parti il testo:

- nella prima parte tratto la vita di Simone Weil, facendo riferimento alle molteplici esperienze fatte dall'autrice;
- nella seconda parte illustro il suo pensiero, tanto forte quanto attuale;
- nell'ultima parte di elaborato, traendo spunto dalle normative vigenti in materia di diritto del lavoro, delinearò l'attualità di un pensiero sconvolgente per l'epoca.

Questa premessa per spiegare come sia a mio avviso assolutamente completante per un percorso di studi come il mio, tale tesi.

Infatti, in questi cinque anni, che sono ora giunti al termine, ho potuto studiare su testi sociologici per lo più, che racchiudono in modi anche differenti, quella che oggi è la continuazione di un pensiero, quello della Weil, e su testi normativi l'attualizzazione normativa di tali pensieri. All'interno del *paper* farò riferimento a testi sia giuridici che sociologici anche usati in ambito accademico. Per questo motivo trovo assolutamente importante sottolineare come, questa sia la degna e logica conclusione di un pensiero, ed è proprio in ragione di questi fatti che ho scelto di non fare una tesi sperimentale, ma di intraprendere un percorso ben diverso da tutti i miei colleghi.

L'impronta sociologica in questa facoltà è forte e presente in ogni testo che ho avuto modo di studiare, per tale motivo con un pizzico di presunzione, credo che le fatiche compiute per redigere il testo in questione, siano valse la pena. Non avrei potuto scegliere argomento più adatto ad un corso di studi come il mio, che d'altronde è denominato lavoro, cittadinanza sociale, interculturalità.

INTRODUZIONE

Simone Weil ha attirato in me un'attenzione particolare: ho sempre avuto un grande interesse per le donne forti, combattenti, vive, e lei si è dimostrata una forza della natura.

Sono cresciuta solo con la mia adorata madre, figura femminile importante ma ancor più, donna forte, determinata e caparbia. Forse questo, più di ogni altra cosa ha saputo coltivare in me quell'attenzione particolare verso le donne, il loro vissuto, i loro sentimenti, il loro essere.

La Weil rappresenta quello che ai miei occhi è il prototipo della donna vera, combattente, che ha delle idee e le sa esprimere per poi proporle, combattendo fino all'ultimo istante per difendere degli ideali che non sempre sono stati in linea con la corrente di pensiero maggiormente presente tra la popolazione in quel dato periodo storico.

Certamente Simone ha vissuto in un'epoca opposta alla nostra, ma, forse anche a causa della profonda crisi economica che ha visto il nostro Bel Paese in ginocchio, posso affermare che donne come questa e come tante altre, hanno dato, danno e daranno un'impronta diversa alla società che evolve più rapidamente di quanto siamo disposti ad ammettere. Donne così dovrebbero essere valorizzate, prese sul serio, ascoltate, assecondate nella loro "follia femminile".

Ho deciso, su consiglio del professor Fabrizio Turoldo, di approfondire la vita, e non solo, di questa immensa donna, dalla carica spirituale indescrivibile, per dimostrare che persone così sono importanti per la crescita dell'uomo, sia essa spirituale o morale.

Dall'inizio del '900, epoca in cui la Weil è nata, ad oggi, la società europea è notevolmente mutata, si è unita in favore di un'unica grande potenza mondiale: l'Unione europea.¹

¹ L'Unione europea, riconosciuta anche con l'abbreviazione UE è un insieme di parti diverse che si sono unite con lo scopo di realizzare interventi volti allo sviluppo economico, del territorio e all'integrazione sociale. E' un modello unico al mondo ed è composta da 28 Paesi che ricoprono gran parte del continente.

La Costruzione europea nasce in seguito alla II Guerra mondiale ed ha lo scopo di promuovere in primis la cooperazione economica tra i paesi membri, tale iniziativa nasce con lo scopo di diminuire il rischio di futuri conflitti tra Stati membri. Inizialmente nacque la Comunità economica europea con la sigla di CEE, la sua fondazione risale al 1958 ed in principio vi aderirono sei Paesi: Germania, Belgio, Lussemburgo Francia, Paesi Bassi ed Italia. Questo fu l'inizio di una grande cooperazione tra mercati interni.

Col susseguirsi degli anni, grazie anche ad una mutata situazione globale, quest'unione principalmente economica divenne attiva in molti altri settori. Ne conseguì un cambiamento anche dal punto di vista nominale, avvenne quindi la svolta, da CEE ad UE. Era l'anno 1993.

L'Unione europea basa i propri principi sullo stato di diritto, ovvero su trattati europei, principale fonte di potere. Tali accordi vengono accettati volontariamente dai paesi membri, che, così facendo si vincolano all'Unione europea nelle sue molteplici attività.

Tra i più importanti cambiamenti comportati dall'adesione all'Unione europea possiamo ricordare:

- 1. l'euro: una moneta unica europea;*
- 2. la libera circolazione all'interno degli stati membri per i propri cittadini*
- 3. la libera circolazione di beni, servizi e capitali*

Siamo oggi membri di una grande società multietnica che con grandi difficoltà sta cercando di fondere, nel miglior modo possibile, culture differenti che, per molti anni, sono state tra loro in contrasto. Entrando in collisione e scatenando, solo nel secolo scorso, due guerre² devastanti, inquietanti e lesive dei diritti dei cittadini.

Simone ha potuto provare sulla propria pelle l'essere di discendenza ebrea, in un periodo storico in cui gli ebrei venivano deportati. Nonostante ciò ha continuato ad esprimere i propri ideali, lottando per la fine di un conflitto ingiusto ed irrazionale. Una donna così, capace di lottare per i propri ideali al punto da mettere in campo la propria vita merita una menzione particolare, di gratitudine e riconoscenza, perché grazie a quelle donne che, come lei, hanno lottato per degli ideali, per la libertà, per sopprimere le sofferenze altrui, oggi possiamo pensare di essere, almeno in parte, delle persone migliori.

Credo sia importante, provare a riscoprire pensieri lontani nel tempo, ma vicini per il magnifico messaggio che ci riescono, ancora oggi, a trasmettere.

Per questo e per molti altri motivi che spero di potervi far cogliere, ho deciso di studiare Simone Weil.

4. uguaglianza piena tra gli stati membri ed eguali diritti umani eguali visti come uno dei principali obiettivi dell'UE, sia al suo interno che nel mondo. Tale pensiero sfocia in qualcosa di concreto con la firma del trattato di Lisbona, nel 2009.

Il Parlamento europeo, viene eletto a suffragio universale diretto.

² Prima guerra mondiale (1914-1918) e Seconda guerra mondiale (1939-1945)

PARTE PRIMA

1 Simone Weil e la sua vita

Simone Weil fu dal principio una filosofa, in seguito una scrittrice ed infine anche una mistica francese.

Viene oggi ricordata certamente per i suoi molteplici scritti, che sono quanto di più prezioso abbiamo di una donna capace e forte, ma anche, ed in modo particolare, per le svariate vicende drammatiche che hanno segnato il corso della sua breve vita.

La Weil infatti, come poi riporterò nel corso dell'elaborato, farà delle scelte inconsuete per l'epoca, per il periodo storico e per il semplice fatto di essere DONNA.

Deciderà di lasciare l'insegnamento in favore delle fabbriche francesi, dove sperimenterà il lavoro di operaia. Oltre a questo deciderà anche di combattere il regime fascista, divenendo una partigiana.

A ciò, aggiungerà poi il sacrificio della fame come atto estremo di lotta alla povertà.

Tutto ciò segnerà nell'arco del tempo la sua salute già precaria fino a portarla, come vedremo in seguito, ad una precoce scomparsa alla giovane età di 34 anni.

1.1 Infanzia : 1909-1918

Simone Adolphine Weil nasce a Parigi il 3 febbraio 1909 dopo il fratello André³ da un medico ebreo, Bernard Weil⁴ e da Salomea Reinherz⁵ detta anche Selma, donna di origine russo-belga.

Per tutta l'infanzia e l'età giovanile riceve un'istruzione di tipo laico e nel contempo internazionale e severo.

Simone nasce un mese prima rispetto alla data presunta del parto, viene allattata naturalmente al seno dalla madre, anche quando quest'ultima affetta da appendicite,

³ André Weil nasce a Parigi il 6 maggio 1906 per poi morire a Princeton il 6 agosto 1998. Nel corso della vita è stato un matematico tra i maggiori del XX secolo, noto per lo più grazie al gruppo Bourbaki di cui è stato uno degli iniziatori. Si appassiona alla matematica a soli 10 anni e dopo i primi studi a Parigi, viaggia per avere un'istruzione matematica migliore di quella che avrebbe potuto trovare in una Francia afflitta dai conflitti mondiali. Frequenta diverse università straniere tra cui Roma e Gottinga. Nel 1928 ottiene il dottorato dall'Università di Parigi, con una dissertazione sulle equazioni diofantee dove risolve un problema di lunga data collaborando anche con Albert Einstein.

⁴ Bernard Weil, ebreo con una famiglia proveniente dall'Alsazia, nasce a Strasburgo nel 1872. In famiglia unitasi in matrimonio dopo che il padre aveva già avuto un matrimonio pregresso. E' l'unico ad avere la predilezione per la cultura in una famiglia dedita al commercio ed agli affari.

⁵ Selma Reinherz nasce a Rostov- sul- Don nel 1879 da una famiglia di origine spagnola, in seguito naturalizzata belga. Potè crescere in una famiglia ricca e dall'ambiente stimolante, seppur senza alcun tipo di impronta religiosa.

e quindi costretta ad una dieta ferrea, deciderà di continuare con l'allattamento al seno che comporterà, però, un deperimento fisico della neonata Simone.

Nel gennaio del 1910 alla piccola viene diagnosticata un'infezione dell'appendice vermiforme. Da tale malattia si riprenderà a fatica in ben tre settimane, a differenza del fratello André, che ebbe bisogno solo di qualche giorno di convalescenza per la medesima malattia.

Durante il dicembre del 1914 Simone, su attente e scrupolose indicazioni e seguendo l'aiuto del fratello impara a leggere, dimostrando la sua bravura al padre il 1° gennaio del 1915. Dalla lettura del suo primo giornale ne uscirà però esanime.

Ed è proprio leggendo, Balzac⁶ nello specifico, che Simone scopre che la parola "ebreo" significa "usuraio".

Con il fratello André in seguito impara a memoria la commedia del Cyrano de Bergerac,⁷ ed insieme, la decantano ai genitori. Da essi non ricevono mai giocattoli, ma moltissimi libri.

I medesimi diverranno per i fratelli Weil un grande mezzo d'inventiva capace di stimolare le loro menti di bambini assetati di conoscenza. Da tali regali, Simone trarrà

⁶ Honoré de Balzac, viene ricordato principalmente per essere stato un romanziere della Francia ottocentesca

⁷ Cyrano de Bergerac viene anche conosciuto in Italia con il nome di Cirano di Bergerac è una commedia teatrale datata 1897, essa si suddivide in cinque atti. Si ispira alla figura di Savinien Cyrano de Bergerac, scrittore francese del Seicento.

vantaggio anche in età adolescenziale ed adulta, quando dimostrerà ai suoi insegnanti di avere una vasta conoscenza di letteratura classica.

Simone ed André vissero un'infanzia felice, nella reciproca complicità. Amavano giocare e divertirsi durante le giornate. La sorella minore ammirava il fratello e ne andava fiera ma non cedeva mai quando riteneva di essere nel giusto e non era mai in soggezione di fronte all'intelligenza forte e viva di André, come invece sarebbe potuto essere possibile, viste le innate doti geniali.

La piccola Simone viene iscritta ad una scuola pubblica in seconda elementare, nel 1917. Qui non emerge la sua natura di ragazzina forte, capace di tenere testa in famiglia. Ne esce invece docile e fragile, incapace di stare al passo con la classe, di rapportarsi con gli altri membri.

Gli studi avvengono in parte in scuole pubbliche, ma in larga parte in casa, per poter seguire sempre, su volontà della madre, il padre nei suoi numerosi spostamenti durante il primo conflitto bellico, quello del 1914-1918, in quanto impegnato al fronte come medico.

Pur non spiccando in doti da brillante studentessa emerge ben presto la sua predilezione per il latino ed il greco.

Seppur non particolarmente eccelsa, come appena menzionato, a nove anni, durante uno dei diversi periodi trascorsi in una delle tante scuole frequentate, viene premiata per essere stata la migliore della classe. Simone non parteciperà alla cerimonia perché

malata di pertosse. Questo sarebbe stato per lei un momento di cui gioire, in quanto dimostrazione delle sue capacità intellettive, sempre comparate al genio del fratello André.

L'essere figlia di un medico, ha dato a Simone una forte consapevolezza delle malattie di cui era spesso affetta. Tanto da creare in sé stessa la convinzione di essere stata avvelenata in tenera età e per questo, sente di essere tutta da rifare.

La Weil non godette mai di ottima salute, che per tutta la vita fu cagionevole.

Oltre a questo fatto di importante rilevanza va sottolineata quella che potremmo definire una meticolosa attenzione nella cura dell'igiene, infatti i genitori trasmisero ai due figli il vero e proprio terrore per le malattie. Tale comportamento familiare aiutò Simone a sviluppare una completa avversione al contatto fisico: odiava essere baciata, limitava gli oggetti da mangiare e da toccare. Il solo gesto materno di un bacio sulla fronte provocava in lei un'esplosione di rabbia capace di farla divenire paonazza.

Con André, legge le fiabe dei fratelli Grimm, soprattutto nelle ricorrenti giornate di convalescenza, nelle quali è costretta ad una rigida permanenza a letto.

Durante uno dei lunghi periodi di malattia scopre la storia *Maria d'oro e Maria di catrame*,⁸ che più di altre la emozionerà. Maria, la protagonista, si trova a dover scegliere se passare per una porta d'oro o una di catrame. Scegliendo la porta di

⁸ P. Zaretti, *Maria d'oro, Maria di catrame, Radicamento e sradicamento nel pensiero e nella vita di Simone Weil*, *Deportate Esuli Profughe* in "Rivista Telematica di Studi Sulla Memoria Femminile" n. 21/2013, pagg. 78-79.

catrame si ritrova, in via del tutto inaspettata ad essere invasa d'oro a discapito della sorellastra che, avendo scelto la porta d'oro si troverà ad essere ricoperta di catrame. La morale di questa vicenda segna nel profondo la Weil dandole conforto durante i sempre più frequenti periodi di disperazione.

1.2 Adolescenza: 1919-1930

Fin da bambina, e per tutta l'età adolescenziale Simone imita in tutto André e ciò le causerà, all'età di quattordici anni, una crisi dovuta principalmente allo straordinario genio del fratello maggiore che fin dalla tenera aveva dimostrato doti creative e delle intelligenze precoci. Infatti, all'età di sedici anni, nel 1922, André viene ammesso all'Ecole Normale Supérieure nella sezione di scienze.

In seguito al successo del fratello, Simone dichiarerà di rimpiangere non poter in alcun modo entrare a far parte del mondo trascendentale, al quale hanno accesso solo uomini autentici.

Per ribellarsi alla società, che vede come opprimente per la donna, decide di dare alla sua persona un aspetto maschile e molto trasandato, caratteristica che l'accompagnerà poi per tutto il corso della vita.

La scelta di indossare prettamente abbigliamento maschile può essere letta anche come uno schiaffo alle convenzioni borghesi, tipico di chi appoggia ideali di sinistra. E'

anche probabile che traesse un certo piacere nel rendersi sgradevole agli occhi delle persone. Questo forse al fine di mantenerle lontane.

Arriverà ad intraprendere la strada della competizione nei confronti del fratello, tale comportamento si manifesterà agli occhi dei genitori nel firmarsi con l'espressione "*il vostro figlio devoto*" attuandolo come gesto di forte impatto.

La madre risponderà alle lettere così firmate, chiamando la Weil con il nome di "*Simon*", dimostrando così di stare al gioco, un gioco lacerante per l'autostima già debole di Simone.

L'essere donna è stato per Simone, fin dalla tenera età, motivo di inadeguatezza, indecisione, tanto da portarla a nascondere, per l'appunto, il suo essere femmina.

Si unisce al suo disagio di donna, quello di ebrea. Cresce, infatti, in un periodo pericoloso per gli ebrei, un momento storico in cui sono discriminati, perseguitati, in seguito anche esiliati ed infine uccisi. Simone vedrà questo momento storico come una ferita inflittale dalla patria francese.

Negli anni tra il 1919 ed il 1928 studia in svariati licei di Parigi.

Qui verrà in contatto con il pensiero di grandi uomini dell'epoca, quali René Le Senne⁹ ed "Alain"¹⁰ soprannominato dai suoi studenti "Le maître"

⁹ René Le Senne nasce ad Elbeuf l'8 luglio del 1882 per poi morire a Neuilly-sur-Seine il 1° ottobre del 1954. E' stato un filosofo e psicologo francese, insegnante di liceo di Simone Weil.

E' proprio entrando in contatto con Émile-Auguste Chartier che Simone prende ispirazione per sviluppare il suo pensiero filosofico ed i suoi primi scritti prendono ora



Figura 1 Simone in età giovanile

vita sotto forma di *topoi*¹¹ che verranno sviluppati dalla Weil su argomenti liberi. Tale esercizio coinvolge molto Simone, dimostrando piena padronanza di miti e racconti.¹²

Nel 1925, in seguito alla stesura del suo primo saggio intitolato "*Le conte des six cygnes dans Grimm*" emerge come lei interpreti il mito. Vede infatti in esso il rimando alla realtà, una realtà in cui è presente l'immagine di Dio.

I conflitti adolescenziali crescono sempre più ed in Simone affiora l'idea, che sarà nel corso del tempo sempre più radicata, di un amore ed un'amicizia che devono rimanere nascosti, segreti.

¹⁰ Émile-Auguste Chartier, soprannominato Alain, nasce a Mortagne-au-Perche il 3 marzo del 1868 per morire poi a Le Vésinet il 2 giugno del 1951. Nel corso della sua vita è stato un filosofo, ma anche giornalista e scrittore, nonché professore ed ispiratore di Simone Weil.

¹¹ Il topos è un luogo comune, motivo ricorrente, in un'opera, nella tematica di un autore o di un'epoca. Può essere un argomento dialettico o retorico utilizzato in relazione a discipline diverse.

¹² Infatti, come enunciato nel paragrafo 1.1 Simone, sin da bambina riceve in dono libri, che divengono ora fonte di ispirazione.

Credo qui di poter affermare senza troppo clamore la sua intrinseca vocazione ad una vita da vergine, tale affermazione mi viene poi confermata dalle parole che Simone riporta nel suo testo *L'attesa di Dio*:

“Il concetto di purezza, con tutto ciò che la parola può implicare per un cristiano, si è impadronito di me a sedici anni, dopo che avevo attraversato, per qualche mese, le inquietudini sentimentali proprie dell'adolescenza. Tale concetto mi è apparso mentre contemplavo un paesaggio alpino e a poco a poco si è imposto a me in maniera irresistibile”¹³.

Grazie agli studi classici ed all'aiuto di Alain, conosce grandi d'altri tempi come Platone e Kant che divennero nel corso del tempo dei veri e propri pilastri per il suo pensiero. Vide in loro massime forme di ispirazione, rimanendovi fedele sempre e guadagnandosi anche diversi nomignoli, che ben rispecchiavano la sua determinazione e le idee estreme che hanno caratterizzato il decorso della sua intera vita.

Si basò sempre sull'imperativo portante del *“principio come modo di vivere”*, lasciando trasparire il suo essere intransigente. Un esempio eclatante del suo pensiero è

¹³ S. Weil, *Attesa di Dio*, traduzione di Orsola Nemi, Milano, Rusconi, 1972, pag.27. Il testo è una raccolta di scritti redatti dalla Weil fra l'autunno del 1941 e la primavera del 1942 e verrà pubblicato postumo solo nel 1949 grazie a Joseph-Marie Perrin, il padre domenicano amico, confidente e destinatario di sei lettere che Simone gli scrisse.

l'episodio in cui, trovatasi ai giardini del Lussemburgo, afferra un giovane studente, chiedendogli poi come poteva ridere, pur essendo a conoscenza delle condizioni di miseria che affliggevano la Cina di quel periodo.¹⁴

Nel 1927 ottiene l'abilitazione all'insegnamento della filosofia, ma viene respinta all'esame di ammissione all'École Normale. Potrà entrarvi l'anno dopo, nel 1928, una volta riusciti a superare i limiti e le lacune che le avevano impedito di accedervi l'anno precedente: le nozioni di storia, materia mai amata e sempre molto conflittuale per Simone. All'interno dell'École Normale si guadagnò il nomignolo di "vergine rossa": tale soprannome le fu dato da un direttore della scuola, uomo che non apprezzava i suoi interessi per la sinistra del tempo.

1.3 Età adulta

Durante il periodo di studi all'École Normale si iscrive alla Lega dei Diritti dell'Uomo, unendosi ai pacifisti per la lotta al disarmo.

Alla Sorbona fece collette per i disoccupati, chiedendo soldi a tutti, studenti ed insegnati inclusi. Il suo appoggio agli operai fu sempre esplicito, nonostante ciò decise di non iscriversi mai al Partito Comunista Francese, organismo che forse, più degli altri si allineava al suo fervente pensiero di donna colta. Possiamo pensare che la scelta di non aderirvi sia condizionata dalla paura di perdere la possibilità di pensarla sempre e

¹⁴ T. R. Nevin, *Simone Weil. Ritratto di un'ebrea che si volle esiliare*, traduzione di Giulia Boringhieri, Bollati Boringhieri, Torino, 1999, pag. 24-25.

comunque a modo suo, senza dover rendere conto a degli ideali che mutarono, non distaccandosi mai troppo dal pensiero originale partorito dalla Weil.



Figura 2 Simone in età adulta

1.4 Il fratello André: un'influente figura

André nasce come Simone a Parigi il 6 maggio del 1906.

Nel corso della sua lunga vita si è occupato di matematica, divenendo uno tra i più importanti conoscitori e studiosi della materia di tutto il XX secolo. Viene ricordato



Figura 3 André e Simone nel 1922

soprattutto per essere stato uno degli iniziatori del gruppo Bourbaki, ovvero un gruppo di matematici, per lo più francesi, che tra il 1933 ed il 1939 lavorò ad un'opera collettiva intitolata "Elementi di matematica", concepita e studiata secondo una visione

unitaria, assiomatica a partire dalla logica, per evitare una frammentazione della matematica in branche non comunicanti.¹⁵

Alla tenera età di 10 anni, André si appassiona alla matematica e di questa passione farà nel corso degli anni, come appena detto, un lavoro. Infatti dopo gli studi parigini, viaggia con lo scopo di affinare un'istruzione di tipo matematico di livello superiore rispetto a quello che avrebbe potuto ottenere continuando a studiare in Francia, stato afflitto dalle drammatiche conseguenze dovute alla Prima Guerra Mondiale. Si iscrive quindi a diverse università straniere, rimanendo attratto dalle novità che riesce ad apprendere a Roma e a Gottinga.

Nel 1928 ottiene il dottorato all'Università di Parigi, avendo come supervisor Jacques Hadamard¹⁶ ed Emile Picard,¹⁷ con una "dissertazione sulle equazioni diofantee" con la quale risolve un problema dibattuto da tempo.

¹⁵Weil, André enciclopedia on line di Enciclopedia Treccani <http://www.treccani.it/enciclopedia.it>, accesso del 14/05/2014.

¹⁶ Jacques Solomon Hadamard nasce a Versailles l'8 dicembre del 1865 ed è stato un importante matematico francese, riconosciuto a livello globale principalmente per la sua dimostrazione del teorema dei numeri primi. Muore a Parigi il 17 ottobre del 1963.

¹⁷ Charles Émile Picard nasce a Parigi il 24 luglio del 1856 . E' stato un matematico e accademico francese, il primo a utilizzare il teorema di punto fisso di Banach con un metodo di approssimazioni successive per la soluzione di equazioni differenziali o di equazioni alle derivate parziali. Si occupò inoltre di geometria algebrica e di alcune ricerche applicate sull'elasticità e sul calore. Fu uno dei primi a difendere apertamente le teorie di Einstein. Muore a Parigi l'11 dicembre del 1941.

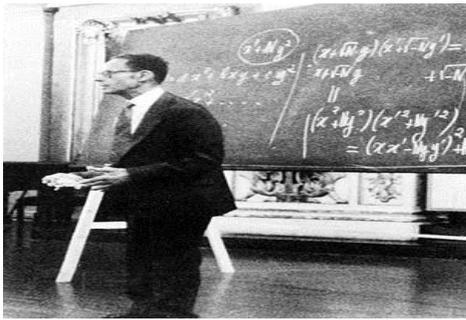


Figura 4 André Weil mentre tiene una lezione all'Università

Dopo la seconda guerra mondiale decide di trasferirsi negli USA dove insegna prima presso l'Università di Chicago e poi all'Institute for Advanced Study presso l'università di Princeton.

André diede un grande contributo allo sviluppo della matematica, soprattutto in virtù delle scoperte che questa disciplina ha avuto in particolare nella seconda metà del Novecento.

I suoi contributi si riferiscono alla geometria differenziale, infatti i due principali argomenti a cui Weil si dedica sono la Congettura di Riemann¹⁸ e il Programma di Langlands;¹⁹ inoltre contribuisce, anche se in modo indiretto alla dimostrazione dell'ultimo teorema di Fermat.²⁰

Weil non era interessato solo alla matematica, amava infatti viaggiare e studiare le lingue straniere: conosceva infatti il latino, il greco ed il sanscrito.

Muore a Princeton il 6 agosto del 1998, all'età di 92 anni.

¹⁸ Nella teoria analitica dei numeri, l'ipotesi di Riemann è una supposizione sulla distribuzione degli zeri non banali della funzione zeta di Riemann.

¹⁹ Il programma Langlands si propone di unire la teoria dei numeri con la teoria quantistica dei campi.

²⁰ enigma che ha tenuto i migliori matematici al mondo in bilico per secoli, riguarda è una generalizzazione dell'equazione diofantea $a^2 + b^2 = c^2$.

1.5 Il lavoro: dall'insegnamento alla fabbrica

Nel 1931 Simone supera il concorso per l'insegnamento, denominato *Agrégation*.

Nello stesso periodo le emicranie e la sinusite diventano sempre più forti, causando un forte condizionamento alla sua esistenza.

Tra la fine del 1931 ed il 1934 la Weil si dedica all'insegnamento all'interno di alcuni licei femminili francesi, dedicandosi alla filosofia, al greco ed alla storia dell'arte. Già con la fine del 1931 le viene assegnata una cattedra all'interno del liceo Le Puy, dove insegnerà filosofia.

Nel periodo successivo lavorerà come insegnante anche ad Auxerre ed a Roanne.

Durante il periodo da insegnante applica dei metodi estremamente innovativi, impartendo lezioni anche all'aperto, e stimolando molto lo spirito critico delle sue alunne che apprezzeranno molto le tecniche innovative della professoressa Weil. Tale riconoscimento non avviene però da parte dei dirigenti scolastici, che più volte decideranno di sottoporre il suo metodo al giudizio del Ministero. Va sottolineato che, dopo ogni ispezione, Simone risulta assolutamente idonea ed adatta all'insegnamento. Il ministero non rileverà mai alcun tipo di anomalia.

In secondo tempo insegnò anche latino e tenne un corso sulla storia della matematica.

Nello stesso periodo occupa gran parte del tempo che le rimane per sé alla difesa dei ceti sociali più disagiati, con particolare attenzione ai disoccupati, partecipando attivamente alle manifestazioni in favore dei lavoratori privi di impiego.

Nel periodo in cui lavora presso il liceo di Le Puy partecipa alle manifestazioni dei lavoratori del posto, non solo come studiosa: infatti, ciò che in particolare modo attrae l'attenzione e ci fa capire di che pasta sia capace Simone, è essenzialmente l'essersi messa a disposizione di questa gente, aiutandoli in prima persona a formulare le loro rivendicazioni. Tutto ciò fa insorgere la parte di opinione pubblica più conservatrice, che arriva a definire la professoressa parigina come l'anticristo, ovvero una donna che va in giro vestita da uomo.

Non manca di dedicare il suo tempo anche alla scrittura su riviste sindacali, polemizzando sulla sinistra ufficiale, incapace di contrastare l'ascesa sempre più efferata nel nazismo, soprattutto in Germania. Formulerà questo pensiero soprattutto grazie ad una visita nello stato tedesco durante l'estate del 1932.

Una volta rientrata in patria denuncerà senza mezzi termini la dipendenza comunista dalla potenza sovietica, ormai organo meramente burocratico. Tutto ciò avviene, e Simone se ne rammarica, nonostante la Terza Internazionale.²¹

²¹ La III Internazionale nacque a Mosca nel marzo 1919 raccogliendo le idee dei partiti di molti Paesi europei. La III internazionale dichiarò che la II Internazionale era fallita, in quanto vicina, come corrente di pensiero, alla mentalità borghese dell'epoca.

Tutto ciò che Simone aveva intuito si realizza nel febbraio del 1933, con l'incendio del Reichstag,²² e con, nel marzo dello stesso anno, la presa di potere assoluta di Hitler.

Questi episodi, fanno nascere nella Weil quello che più di qualcuno ha definito il suo migliore scritto in ambito politico: *Perspectives*²³. Infatti, a soli 5 mesi dalla completa ascesa fascista, Simone sente il bisogno di fare chiarezza, ed è proprio ora che tratterà un bilancio lucidissimo dei maggiori errori commessi dalla sinistra di tutta Europa, in particolar modo, decretando l'assoluto fallimento russo, compresa la rivoluzione che non ebbe, poi, i risultati sperati.

Successivamente a questi gravi episodi che colpiscono, flagellando, non solo l'Europa, ormai sotto assedio, ma in particolar modo la corrente di pensiero Weiliana, Simone si vede crollare davanti agli occhi la possibilità di poter sconfiggere l'oppressione che affligge gli operai bistrattati, con i quali ha lottato, fianco a fianco fino a quel momento.

Per tal motivo ed in considerazione dei fatti avvenuti, tra la primavera e l'autunno del 1934 decide di raccogliere all'interno del saggio *Riflessioni sulle cause della libertà e*

²² Il palazzo del Reichstag è situato a Berlino, costruito nel 1894 con lo scopo di divenire sede delle riunioni del Reichstag, ovvero il parlamento tedesco.

²³ Simone Weil, *Perspectives: allons-nous vers la révolution prolétarienne?, La Révolution prolétarienne*, anno 1933, n. 158.

dell'oppressione sociale,²⁴ il resoconto della sua esperienza come donna impegnata politicamente.

L'intenzione iniziale è quella di pubblicare il saggio su *La critique sociale*,²⁵ ma tale elaborato rimarrà invece un inedito.

In questo periodo, decide di ritirarsi da ogni attività politica, dedicandosi alla ricerca teorica senza escludere però la possibilità, come vedremo in seguito, di partecipare come semplice soldato ad un movimento spontaneo delle masse.

La scelta deriva dalla decisione convinta di non voler avere alcun tipo di responsabilità neppure indiretta per quanto concerne ogni possibile conflitto che da quel momento verrà attuato. Sa per certo che la sua terra verrà sconfitta.²⁶

Durante questi anni di grande fervore e cambiamento soprattutto in campo di lotte sindacali, rimane coinvolta in prima persona al punto tale da arrivare a mangiare quanto mangerebbe un disoccupato, mettendo a disposizione dei bisognosi gran parte

²⁴ S. Weil *Riflessioni sulle cause della libertà e dell'oppressione sociale*, a cura di Giancarlo Gaeta Piccola Biblioteca Adelphi, Milano, 1983. Simone scrisse questo saggio a venticinque anni, nel 1934.

²⁵ La Critique sociale nacque come rivista comunista, venne pubblicata in 11 numeri, tra il marzo del 1931 ed il marzo del 1934. Simone scrisse il saggio "Riflessioni sulla guerra" che venne pubblicato nel n.10 della rivista, nel novembre del 1933.

²⁶ S. Pétrement, *La vie de Simone Weil*, nouvelle édition, Fayard, Parigi 1997.

dello stipendio percepito, conducendo uno stile di vita in completa armonia con gli ideali che aveva deciso di sposare.

Il modo di vivere che decide di appoggiare diviene ad un certo punto insoddisfacente, tanto da portarla, nel dicembre del 1934, a chiedere al Ministero di competenza un congedo dall'insegnamento finalizzato allo studio della condizione operaia, che rimarrà sempre, una delle maggiori preoccupazioni per Simone.

Tale congedo si protrarrà fino all'agosto del 1935. Durante questi otto mesi la Weil sperimenterà in prima persona la vita da operaia alla Alsthom²⁷ di Parigi, una fabbrica elettrica dove, a causa della scarsa manualità e della frequenti emicranie che continuano ad infliggerle dolore, faticherà a reggere i ritmi dei compagni.

Qui gli operai vengono retribuiti a cottimo, e lei, a causa delle scarse prestazioni condurrà un periodo al limite della miseria. Successivamente verrà assunta alla Carnaud²⁸ una fonderia, e per concludere alla Renault²⁹, dove rivestirà il ruolo di fresatrice.

²⁷ Alsthom, dalla fusione tra « Alsace » (Alsazia) e « Thomson », realizzata nel 1928. Parte di SACM (Société Alsacienne de Constructions Mécaniques) azienda specializzata nella costruzione di locomotive, e di Thomson-Houston, società produttrice di equipaggiamenti a trazione elettrica.

²⁸ Carnaud, azienda francese produttrice di metalli, attraverso la loro fusione e colata.

²⁹ Renault è una casa automobilistica francese fondata nel 1898. Nel primo dopoguerra, la concorrenza con Citroën fu molto intensa e nel periodo del secondo conflitto mondiale le aziende Renault lavorarono per conto della Germania nazista producendo una quantità elevata di veicoli.

In questo ultimo periodo, nonostante il lavoro massacrante, continuerà nel suo obiettivo, scrivendo anche un *Diario di fabbrica* all'interno del quale annoterà la vita quotidiana sul posto di lavoro, con una particolare attenzione alla critica al metodo taylorista,³⁰ che porta il lavoro alla mera azione ripetitiva. Durante il periodo da operaia la Weil annoterà tutti i successi, assai scarsi, e gli insuccessi, ben più rilevanti, ottenuti.³¹

Lo scopo del suo periodo di studi sul campo, se così possiamo definirlo, è legato a quella che era la sua idea iniziale, ovvero capire se il lavoro manuale e quello in fabbrica nello specifico potesse essere logorante per il lavoratore sia a livello fisico che mentale. Ne conclude che il lavoro fisico si era ridotto ad una pura fatica fisica.

Il lavoratore si sente globalmente abbruttito, perde la propria autostima, è abbattuto già pochi giorni dopo aver iniziato a lavorare in fabbrica.

³⁰ Taylorismo: ovvero l'organizzazione scientifica del lavoro pensata ed ideata da F.W. Taylor (1856-1915), un ingegnere americano. Tale pratica si basa sulla razionalizzazione del ciclo produttivo secondo criteri di ottimizzazione economica. Tale risultato si può raggiungere attraverso la scomposizione e parcellizzazione dei processi di lavorazione nei singoli movimenti ai quali cui sono assegnati tempi standard di esecuzione in genere ripetitivi, parcellizzati e standardizzati.

³¹ Tutto questo suo modo di appuntare divenne successivamente un libro denominato "La condizione operaia". All'interno del testo si trovano annotazioni giornaliere oggettive delle attività dall'autrice svolte. Ne fa un'analisi personale dove descrive i rapporti tra i lavoratori, le pressioni a cui è sottoposta sia fisiche che psicologiche.

Simone prova la sensazione sgradevolissima di essere schiava del sistema produttivo, si sente privata della libertà, la sua dignità viene intaccata e con lei anche quella dei suoi compagni.

Molti lavoratori sopportano umiliazioni, offese e discriminazioni perché, quello in cui la Weil vive è un periodo di disoccupazione e precariato, dove molti lavoratori temono di rimanere senza uno stipendio.

Chi vuole ribellarsi non sa come fare, non c'è nessuno a cui appellarsi, l'epoca è quella delle grosse aziende, in cui non vi è un titolare presente a cui fare capo, ma ogni lavoratore vive in compagnia solo di sé stesso.

Ciò che differenzia la schiavitù percepita dalla Weil con quella reale è che in questo modello lavorativo ci si sente dipendenti totali dal lavoro, dalle macchine.

Gli operai sono una semplice continuazione della macchina, un suo braccio, non controllano il mezzo produttivo, ne divengono un'appendice.³²

Tale fenomeno riduce ai minimi termini anche la funzione intellettuale del lavoratore, opprimendone il pensiero.

Dal lavoro in fabbrica ne uscì con una soluzione: sarebbe stato possibile migliorare la condizione operaia attraverso un lavoro di riconduzione alla coscienza dell'uomo attuata sugli operai stessi.

³² A. Supiot, *Il pensiero giuridico di Simone Weil* in Rivista giuridica del lavoro, n.3/2011, pag. 610

Sarebbe quindi stato possibile migliorarne la vita lavorativa attraverso una maggiore partecipazione anche mirata alla produzione. Questo si sarebbe potuto rendere attuabile grazie alla formulazione di compiti necessari, attivi all'interno dell'azienda rendendoli fieri di ciò che stavano producendo.

Sempre durante il corso dell'anno 1935, Simone si reca in Portogallo, dove per la prima volta entra in contatto con la religione cristiana mentre si trova in un villaggio di pescatori. Qui assiste alla festa del patrono, durante la quale si troverà a formulare un nuovo pensiero, finora estraneo ai suoi ideali:

*“Il cristianesimo è la religione degli schiavi, (...) gli schiavi non possono aderirvi, ed io fra gli altri”.*³³

Nel 1936 decise di ritornare all'insegnamento, impartendo lezioni a Bourges, dove manterrà però attiva anche la componente che sente più sua. In questo periodo si dedica ad una forte corrispondenza con uno dei dirigenti della fonderia di Rosières, un uomo in cui è intrinseca una particolare attenzione nei confronti dell'alienazione operaia.

Nel giugno dello stesso anno prendono il via molti scioperi e molte fabbriche vengono occupate in maniera pacifica, ma in tutto ciò la Weil non vede miglioramenti anche se si dimostra una partecipante attiva e festosa e sul piano politico è in atto l'avvento del fronte popolare.

³³S. Weil *Il chicco di melagrana*, a cura di Brambilla Enrica, Editore San Paolo Edizioni, Cinisello Balsamo (MI), 2008, p.119.

1.6 La guerra civile spagnola: 1936

Nel contempo, il 18 luglio del 1936 in Spagna scoppia la guerra civile spagnola (1936-1939). I fattori scatenanti di tale conflitto sono principalmente da imputarsi alla decadenza politica, economica e sociale che la Spagna stava attraversando ormai da secoli, uniti ad un ritardo nell'avanzare della rivoluzione industriale, probabilmente dovuto anche alla carenza di capitali ed alla scarsa fertilità del suolo.

Tutti questi fattori possono essere uniti all'influenza della Chiesa e della classe militare, aggiunti ad una pressoché inesistente rappresentazione politica della classe proletaria.

Simone decide quindi, pur appoggiando Léon Blum³⁴ nella sua scelta di non entrare in guerra, di partire alla volta spagnola, aggregandosi agli anarchici di Buenaventura Durruti,³⁵ in Aragona, sulla riva sinistra dell'Ebro, supportando la Confederación Nacional del Trabajo (CNT).

³⁴ Léon Blum nacque a Parigi il 9 aprile del 1872 e morì a Jouy-en-Josas, il 30 marzo del 1950. In vita è stato un politico francese di indirizzo socialista. Fece parte della Sezione Francese dell'Internazionale Operaia (SFIO) e fu anche presidente del Consiglio francese dal 4 giugno 1920 al 22 giugno 1936 ed in seguito anche dal 13 marzo al 10 aprile 1938; infine, otto anni dopo, tra il 16 dicembre 1946 ed il 22 gennaio 1947, fu Capo del Governo provvisorio della Repubblica francese. In data 8 aprile 1938 si dimise da presidente del consiglio, diventando un aperto sostenitore del SFIO ovvero della Section Française Internationale Ouvrière, in seguito all'esigenza di resistere alla Germania totalitaria che stava invadendo l'Europa.

³⁵ Buenaventura Durruti Dumange nasce a León il giorno 14 luglio del 1896, morì poi a Madrid il 20 novembre dell'anno 1936. Viene ricordato per essere stato un sindacalista ed rivoluzionario anarchico spagnolo, oltre che una tra le persone più importanti nella guerra civile spagnola.

L'avventura spagnola non durò molto, infatti a pochi giorni dall'entrata in servizio, il 20 agosto, inciampò in una pentola d'olio bollente, appositamente nascosta al nemico, fu immediatamente soccorsa e ricoverata a Sitges dove, a detta dei genitori non ricevette le dovute cure. Questi ultimi riuscirono a convincerla e a far sì che tornasse in Francia, dove le salvarono la gamba ustionata ormai già infetta.

Nonostante il ritorno in patria Simone spera di poter tornare presto in Spagna, ne è prova una lettera che Simone scrive nell'estate del 1938, tre anni dopo il suo rientro a casa, ed indirizzata a Georges Bernanos:

*“...Ho lasciato la Spagna mio malgrado e con
l'intenzione di tornarvi...”³⁶*

La scelta di supportare gli anarchici non è casuale, infatti questi non godevano in alcun campo di organizzazione gerarchica e burocrazia e quando sostenevano di essere un movimento popolare lo facevamo in modo assolutamente giusto e non contraddittorio. Professando un pensiero volto al popolo, alla proprietà industriale della gente, all'autonomia locale.

Successivamente, in contrasto con quanto appena scritto, cambierà idea, decidendo di non tornare più al fronte spagnolo, dichiarando anche:

³⁶ S. Weil *Il chicco di melagrana*, a cura di Brambilla Enrica, Editore San Paolo Edizioni, Cinisello Balsamo (MI), 2008, pag. 48.

“ Non sentivo più alcuna necessità interiore di partecipare a una guerra, che non era più, come mi era sembrata all’inizio, una guerra di contadini affamati contro i proprietari terrieri e un clero complice dei proprietari, ma una guerra tra la Russia, la Germania e l’Italia”.³⁷

Nonostante la scelta di non tornare più sul campo iberico a combattere, Simone ha vissuto la guerra spagnola con emozione, dichiarando anche, in seguito, quanto le sia stata cara la vita del popolo spagnolo, non rinnegando mai il suo impegno in terra straniera.

Dal momento in cui Simone ha abbandonato tale fronte, realizzando i veri fini bellici, ha impegnato anima e corpo affinché la guerra cessasse, lottando per una nuova assenza di conflitto, al fine di poter riprendere stabilmente pace, giustizia e libertà per un popolo deflagrato da un immane conflitto.

³⁷S. Weil *Sulla guerra. Scritti (1933-1943)* a cura di D. Zazzi, Editore Pratiche collana nuovi saggi, 1999, pag 16.



Figura 5 Simone Weil durante la guerra civile spagnola a Barcellona. In questa immagine la Weil indossa la tuta da meccanico, divisa militare del CNT, il berretto della milizia e la carabina in spalla.

1.7 Viaggi in Italia: 1937-1938

Nell'anno 1937 Simone, per la prima volta, visita l'Italia.

Durante questo viaggio entrerà in contatto con la bellezza di Milano, dove visiterà il Cenacolo, per poi dirigersi verso Firenze e Roma, città d'arte dall'immensa bellezza storica.

A conclusione del viaggio si recherà ad Assisi in visita alla Cappella di Santa Maria degli Angeli e qui immersa in millenni d'arte e storia, entra in contatto per la seconda volta, dopo l'episodio portoghese, con Dio.

Una forza misteriosa e potente la costringerà ad inginocchiarsi per la prima volta al cospetto di un'energia superiore.

Nel 1938 tornando in Italia per la seconda ed ultima volta, visiterà la città di Venezia.

Nello stesso periodo Simone scrive un articolo importantissimo, dal titolo *Non ricominciamo la guerra di Troia*³⁸ nel quale dichiara l'omogeneità delle due più alte potenze dell'epoca, il fascismo ed il comunismo.

Queste due supreme forze sviluppano nel corso degli anni pensieri simili, talmente vicini da far nascere in Simone l'idea che abbiano

*“lo stesso predominio dello Stato su quasi tutte le forme di vita individuale e sociale; la stessa militarizzazione forsennata; la stessa unanimità artificiale, ottenuta con la coercizione, a tutto vantaggio di un partito unico che si confonde con lo Stato e che si definisce attraverso questa confusione; lo stesso regime di servitù imposto dallo Stato alle masse lavoratrici in sostituzione del salariato classico”*³⁹

Nello stesso testo prende in considerazione anche quelli che sono i concetti alla base di una nuova guerra, indicando come elementi basilari la nazione, il capitalismo, la democrazia, sottolineando come tali parole, che potrebbero anche essere giudicate

³⁸ S. Weil, *Sulla guerra. Scritti (1933-1943)* a cura di D. Zazzi, Editore Pratiche collana nuovi saggi, 1999, pag. 60

³⁹ *Ivi*, pag 61

come idealistiche, siano in realtà una giustificazione al perché si entra in guerra uccidendo di conseguenza. In questo testo Simone condanna non solo la guerra come male profondo, ma ne denuncia principalmente l'ideale con cui si entra in guerra.

1.8 Verso la fine della laicità 1938-1940

Durante la Settimana Santa del 1938, Simone trascorre il suo tempo all'interno dell'abbazia di Solesmes. Durante il suo periodo di permanenza all'interno di questo luogo dal sapore religioso la Weil ha il suo terzo contatto con Dio.

Ne seguirà una quarta nel novembre dello stesso anno. Da questo momento la vita di Simone cambia in modo radicale. Diviene devota alla preghiera quotidiana del Padre Nostro, recitato in greco, prestando particolare attenzione alla pronuncia. Si dedica allo studio della Bibbia e di altri testi sacri. Entra in contatto anche con religioni distanti, di civiltà lontane.

Simone si avvicinerà al cristianesimo in un modo molto particolare, non convertendosi mai. Non crede nella devozione a Dio, ma professa un amore incondizionato verso il Divino.

Non crede ad un Dio diverso a seconda delle religioni, ma concepisce un unico creatore, che unisce tutti i popoli sotto le sembianze di uomini.

Vede il credo come qualcosa di più grande, dentro al quale racchiude anche degli ideali diversi, come la morale, la giustizia, pensieri che le moderne società hanno perduto e che con la spiritualità possono recuperare.

Nel marzo del 1939 però i tedeschi irrompono su Praga, e Simone non perde tempo, schierandosi subito contro il nazismo, supportando la Francia e la sua lotta contro Hitler.

Il pensiero che in questo periodo è sempre più presente in Simone non è di tipo prettamente politico, tocca molti aspetti, tra i quali anche l'etica, il valore, la civiltà.

La Weil infatti teme per la scomparsa di ideali e conoscenza che fino a quell'istante erano stati custoditi nella storia d'Europa.

1.9 Gli sforzi continui per migliorare l'Europa:

1940-1943

Nell'inizio del 1940 Simone inizia a scrivere *Venezia Salva*,⁴⁰ che rimarrà poi un'opera incompiuta. All'interno di quest'opera Simone intendeva far emergere l'eroe perfetto nella tragedia.⁴¹

⁴⁰ S. Weil, *Venezia salva*, a cura di Cristina Campo, Piccola Biblioteca Adelphi, Milano, 1987.

⁴¹ S. Weil, *Corrispondenza*, Editore SE, collana piccola enciclopedia, 2005, pag. 12.

Il 13 giugno dello stesso anno, la famiglia Weil lascia Parigi alla volta di Marsiglia per scampare ai nazisti che si dirigono verso la capitale francese, la quale verrà invasa il 14 giugno. Qui vi rimarranno fino al maggio del 1942, quando partiranno alla volta di New York. Durante la permanenza a Marsiglia, Simone partorisce un “Progetto di infermiere in prima linea”.

Secondo la Weil questo suo gruppo di inviate, lei compresa, sarebbe potuto divenire l’arma per antonomasia, capace di combattere la violenza di Hitler, in quanto unico oggetto in grado di colpire il “Führer” grazie alla sua simbologia, di salvezza ed intensità, nettamente in contrasto con la violenza causata da una guerra sanguinolenta e senza scrupoli.

L’idea purtroppo non si realizzerà mai, ma sino alla fine Simone si illuderà di vederla compiuta.

L’immagine che Simone ha della guerra è frutto di un vissuto segnato da un ventennio drammatico (1918-1939), caratterizzato da un gran senso di realtà e fortemente attaccato al contesto di vita, sia sociale che politico, in cui vive, fortemente capace di segnare il suo pensiero di donna e di filosofa.

Tra il 1940 ed il 1943 collabora anche alla rivista *Les Cahiers du Sud*⁴² pubblicando tre saggi sotto lo pseudonimo “Émile Novis”: *L'Iliade o il poema della forza*, *L'ispirazione*

⁴²Les Cahiers du Sud fu una rivista francese ad orientamento letterario. Fondata a Marsiglia nel 1925 da Jean Ballard. Venne pubblicata fino al 1966, in circa 400 numeri.

*occitana e L'agonia di una civiltà nelle immagini di un poema epico*⁴³ ed alcuni articoli inerenti la civiltà occitanica.

Grazie alla partecipazione come giornalista, ha modo di rivedere vecchi compagni di scuola e di relazionarsi con Jean Tortel,⁴⁴ illustre poeta, e con Giuseppe Giovanni Lanza del Vasto.⁴⁵

Durante l'estate del 1941 lavora come contadina, partecipando anche, con scarsi risultati, alla vendemmia.

Nello stesso periodo si avvicina ancor di più alla fede cattolica, conoscendo padre Perrin, uomo di origine dominicana, che da quel momento in poi si farà carico di seguire Simone nel lungo cammino, incompiuto, verso la fede.

Sarà il sacerdote a conservare molti degli scritti prodotti da Simone durante il suo periodo americano e per sempre. Simone è molto tormentata dalla fede, combatte tra sé e ciò emerge nei suoi scritti:

⁴³ J. M. Perrin e G. Thibon *Simone Weil as we knew her*, Routledge, 2°edizione, 2003 pag. 21

⁴⁴ Jean Tortel illustre poeta francese, nacque a Saint-Saturnin-lès-Avignon, Vaucluse nel 1904 e morì ad Avignone nel 1993.

⁴⁵ G. G. Lanza del Vasto nacque a San Vito dei Normanni il 29 settembre 1901 e morì a Elche de la Sierra il 5 gennaio 1981. Fu poeta, scrittore, filosofo, pensatore religioso e mistico. Collaborò anche a fondare comunità rurali, attivandosi anche contro la guerra d'Algeria e gli armamenti nucleari.

“...Merita il nome di bene solo ciò che sfugge a questo contatto. Ma Dio solo sfugge a questo contatto e anche, in parte, quelli tra gli uomini che per amore hanno trasferito e nascosto in lui una parte della loro anima...”⁴⁶

La sua fede, come appena detto, rimarrà incompleta a causa del suo profondo senso di paura verso la Chiesa intesa come istituzione:

“...Talvolta mi sono detta che se solo si affliggesse alle porte delle chiese che l’ingresso è vietato a chiunque gode di un reddito superiore a tale o talaltra somma, poco elevata, mi sarei convertita immediatamente...”⁴⁷

A causa di questo suo grande timore, non riceverà mai il battesimo, come anche la comunione, seppur questo divenga ad un certo punto un suo forte desiderio⁴⁸. Decide di comunicare il suo pensiero all’amico fidato, padre Perrin, solo tramite una lettera poco prima di partire per gli Usa.

⁴⁶ S. Weil, *Il chicco di melagrana*, a cura di Brambilla Enrica, Editore San Paolo Edizioni, Cinisello Balsamo (MI), 2008, pag. 90.

⁴⁷ *Ivi*, pag. 47

⁴⁸ Alcune fonti vanno in contrasto con altre, alcuni credono che Simone Weil abbia ricevuto il battesimo, mentre altre credono si sia fermata prima del grande passo verso il coronamento di un pensiero religioso. Grazie ad uno studio completo, credo di poter comunque affermare che Simone non si convertì mai in maniera definitiva alla religione.

Prima di partire lascia ad alcuni amici i Quaderni,⁴⁹ convinta del fatto che valesse la pena custodirli, mentre a padre Perrin dona, come menzionato, gli scritti religiosi che nel 1951 vengono pubblicati con il titolo di *La Grecia e le Intuizioni Precristiane*⁵⁰.

Ciò che più di ogni altra cosa la spinge a lasciare l'Europa, è l'idea che dagli Stati Uniti le sarebbe stato più facile rientrarvi per raggiungere Londra, dove Charles De Gaulle⁵¹ e i francesi di France Libre⁵² si stanno organizzando per compiere la resistenza francese.

Il suo obiettivo, infatti, fu a lungo quello di partecipare in modo attivo alla guerra contro Hitler e Mussolini, scrisse molto in merito e mai si rassegnò ai conflitti:

⁴⁹ I quaderni non sono altro che degli scritti che la Weil produsse fra l'inizio del 1941 e l'ottobre 1942, riempiendo sedici grossi quaderni. Oggi ci appaiono come un'opera unica e solitaria nata dal vissuto di questa immensa donna che con le sue esperienze e sensazioni di vita, ha voluto non andassero persi.

⁵⁰ S. Weil, *La Grecia e le intuizioni Precristiane*, a cura di Harwell Pieracci M. e Campo C., Editore Borla, in collana Opere di Simone Weil, Roma, 1999, pag. 90.

⁵¹ Charles André Joseph Marie de Gaulle nacque a Lilla il 22 novembre 1890 e morì a Colombey-les-deux-Églises il 9 novembre 1970. Viene ricordato per essere stato un generale e politico francese. In particolar modo per essere scappato a Londra durante la seconda guerra mondiale. Nel giugno del 1940 venne scelto come capo e rappresentante della Francia libera, organizzazione che combatté contro il regime di Vichy e contro il nazifascismo. Fu poi nominato Presidente del governo provvisorio della Repubblica francese (1944-1946) e successivamente ultimo presidente del Consiglio francese tra il 1958 ed il 1959 della Quarta Repubblica. Fu anche tra i fondatori della Quinta Repubblica, della quale fu primo presidente dal 1959 al 1969.

⁵² France Libre traducibile in "Francia Libera" è stata un'organizzazione francese attiva durante la seconda guerra mondiale che lottò in nome della liberazione della Francia dall'occupazione tedesca. Tale movimento si formò a Londra il 18 giugno 1940.

*“...Non amo la guerra; ma ciò che mi ha sempre fatto più
orrore nella guerra è la situazione di quelli che si trovano
nelle Retrovie...”⁵³*

Nel maggio del 1942 partirà da Casablanca alla volta di New York, arrivandovi il 6 luglio dello stesso anno. La permanenza in terra americana durò poco per Simone, sempre più convinta nella sua idea di trasferirsi a Londra.

Il 10 novembre del '42 riesce, finalmente ad arrivare a Londra, come pianificato, dove crede di poter finalmente partecipare in modo attivo alla guerra. Le sue intenzioni vengono vanificate, forse anche a causa della sua fama in patria dove era già fin troppo conosciuta, e se l'avessero scoperta, cosa assai probabile, viste le scarse doti da battagliera emerse anche in Spagna,⁵⁴ il piano partorito a Londra sarebbe potuto andare in fumo in pochissimo tempo, vanificando il lavoro di molti. Tutto ciò non poteva essere permesso, soprattutto alla luce di ciò che c'era in gioco.

Viene così destinata ad un impiego meramente burocratico, ma altrettanto importante: vagliare ed elaborare molti documenti che andranno a porre le basi per la

⁵³ S. Weil, *Il chicco di melagrana*, a cura di Brambilla Enrica, Editore San Paolo Edizioni, Cinisello Balsamo (MI), 2008, pag 48.

⁵⁴ Si veda il paragrafo 1.6

futura Costituzione di Francia, per fare ciò le viene assegnato un ufficio, al numero 19 di Hill Street.⁵⁵

Simone non si sente appagata, vorrebbe partecipare in modo attivo, non rimanendo seduta ad un tavolo. Si unisce a questo dispiacere anche quello di veder vanificato per sempre il Progetto di infermiere in prima linea.

Questo momento di estrema frustrazione le permette però di produrre quello che potrebbe forse essere definito come uno dei suoi grandi capolavori: *La Prima Radice. Preludio a una dichiarazione dei doveri verso l'essere umano (L'enracinement)*⁵⁶.

Tale saggio è anche conosciuto con il titolo postumo di *L'enracinement* appunto, mentre il sottotitolo *Prélude à une déclaration des devoirs envers l'être humain* venne definito personalmente da Simone come l'opera più importante da lei mai scritta e sicuramente, l'unica pensata per essere un vero libro.⁵⁷ Questo è l'insieme di un grande progetto, pensato per una società nuova, diversa, basata sulle "esigenze

⁵⁵S. Weil, *Senza partito. Obbligo e diritto per una nuova pratica politica*, a cura di M. Dotti, edizione Vita, Milano, 2013, pag.63

⁵⁶S. Weil, *La prima radice. Preludio a una dichiarazione dei doveri verso l'essere umano*, Mondadori, Milano, 1996. *La Prima Radice* è un saggio composto nel 1943 a Londra. È considerato il saggio più lungo che la Weil abbia scritto, e racchiude una sintesi del pensiero della filosofa francese su temi di origine sociale, politica e religiosa.

⁵⁷S. Weil, *Senza partito. Obbligo e diritto per una nuova pratica politica*, a cura di M. Dotti, edizione Vita, Milano, 2013, pag. 64

dell'anima" e non più su meccanismi oppressivi, che fino a quel momento hanno attanagliato la vita di intere nazioni.

2 La morte

Nel periodo in cui visse a Londra partecipando al movimento per la Francia libera lavorò duramente mangiando pochissimo, soprattutto per rispettare il razionamento in vigore in Francia, così da sentirsi parte di un destino che stava affliggendo milioni di francesi. Conseguentemente a questo suo stile di vita inappropriato per una donna dalla salute cagionevole come la sua, il 15 aprile 1943 svenne in camera propria.

Venne conseguentemente a questo fatto portata all'ospedale Middlesex, dove le viene diagnosticata la tubercolosi in forma lieve, curabile con una adeguata alimentazione.

Anche in condizioni così precarie per la sua salute, la Weil decise però di mangiare pochissimo. Usando le uniche forze rimastele per scrivere ai genitori delle lettere dal tono allegro, intestate ancora alla sua residenza londinese. Decidendo quindi di nascondere loro lo precario che la stava devastando.

In seguito, visto lo stato di salute assolutamente peggiorato ed ormai incurabile, venne trasferita al sanatorio di Ashford⁵⁸ a pochi chilometri da Londra. Al suo arrivo qui chiederà di non inserire alcuna religione nel modulo da compilare, come chiese anche, di non essere mai visitata da un prete.

⁵⁸ Ashford è una città del Kent, situata a circa 80km dalla capitale inglese, nel sud della nazione.

Cosciente di essere arrivata al termine della vita, che fu per molti versi travagliata e conflittuale, affrontò gli ultimi giorni con accettazione, una condizione quasi disarmante. Simone si spense alle 22.30 del 24 agosto del 1943 in seguito ad un arresto cardiaco poco dopo essere entrata in stato di coma.

“Mi sono sempre proibita di pensare a una vita futura, ma ho sempre creduto che l'istante della morte sia la norma e lo scopo della vita. Pensavo che per quanti vivono come si conviene, sia l'istante in cui per una frazione infinitesimale di tempo penetra nell'anima la verità pura, nuda, certa, eterna. Posso dire di non avere mai desiderato per me altro bene”⁵⁹

La situazione già grave peggiorò in seguito ad un deterioramento globale, causato soprattutto dalle privazioni che si era imposta. Si spense in assoluta solitudine ed abbandono, ma in modo sereno. Venne seppellita all'interno del cimitero di Ashford, nella sezione designata ai cattolici, all'interno di una tomba per persone indigenti.

⁵⁹S. Weil, *Attesa di Dio*, traduzione di Orsola Nemi, Milano, Rusconi, 1972 pag. p. 25.

“Da nessun'altra parte lo smarrimento è più percepibile che nel movimento operaio”

Simone Weil, Sulla Guerra

PARTE SECONDA

Ho deciso di sviluppare questa seconda parte di elaborato, soffermandomi principalmente sul pensiero politico che per molto tempo ha attanagliato la vita della Weil, facendo riferimento al periodo che Simone ha trascorso in fabbrica, sperimentandone la vita da operaia ed al pensiero che più volte la Weil ha espresso in merito al nazismo ed alla guerra civile spagnola.

Forte è la personalità di questa donna, capace di provocare un'intera nazione per metà del '900 e riuscendo ancor oggi ad essere attuale, con una lucidità che non l'ha mai abbandonata, neppure in punto di morte, quando, ha continuato a lottare, scrivendo, contro tutto e tutti, portando avanti quelle che erano le sue idee con un pensiero diverso e incisivo, a mio giudizio anche incontrastabile.

Per tali motivi credo meriti particolare attenzione, e un occhio di riguardo questo suo pensiero contrastante, distaccato ed assolutamente innovativo, ieri come anche oggi, che i più non hanno saputo sfruttare nel giusto modo, rendendolo un "affare per pochi"

Non essendo ferrata in materia, risulterò assolutamente inesperta in campo giuridico e di diritto del lavoro. Credo comunque che gli scritti regalatici dalla Weil siano uno strumento, oggi più che mai, importante per capire IL LAVORATORE medio, comprendendone la sfera lavorativa e personale, non tralasciando i sentimenti che giorno dopo giorno vanno ad incidere sulla produzione, sul mercato del lavoro globale

e sulla qualità della vita di tutti, dal grande industriale al piccolo imprenditore che, in misura differente, rendono possibile la crescita aziendale grazie all'offerta lavorativa messa sul tavolo dal lavoratore, da un lato, che sempre più viene sfruttato, spremuto, sottopagato ed umiliato sul posto di lavoro, senza ottenere la ben che minima riconoscenza e senza sentirsi, ancor oggi, parte orgogliosa della creazione di un prodotto, come da Simone tanto auspicato e dalle risorse che il datore di lavoro presenta, come fonte di sviluppo economico.

3 Il pensiero di Simone Weil

Simone donna dal pensiero controverso, difficile e sfrontato sin da giovane.

Matura un ideale proprio sin dai tempi dell'adolescenza, si sente⁶⁰ consapevole della società malata in cui vive, soffre per le discriminazioni che molti affrontano quotidianamente e vive appieno il dolore altrui.

Per questi motivi è bene iniziare tale ampio discorso parlando per un breve momento di Marx e di come abbia influito nel pensiero weiliano.

⁶⁰ Si consulti il paragrafo 1.2

3.1 Simone Weil e Karl Marx: un rapporto complesso

Simone Weil studia a fondo il pensiero di Marx, e ne riconosce il merito di aver compreso e denunciato i difficili meccanismi della moderna società capitalista dandogli atto anche di aver avuto grandi intuizioni inerenti alle dinamiche sociali definendo la società come il luogo che toglie la libertà all'uomo. Marx esprime l'assoluto bisogno di rivendicare il diritto e la necessità di sovvertire lo *status quo*, rivoluzionando un sistema che impregna le menti della gente.

Come Marx, anche Simone crede che la separazione tra lavoro intellettuale e lavoro manuale sia la causa principale dell'oppressione che intacca il mondo.

Ella contesta però a Marx il non aver partorito una vera e propria analisi inerente alle forme di oppressione ed in particolar modo l'aver usato la parola "sfruttamento" inteso come occupazione senza ritegno della forza lavoro da parte del datore di lavoro: crede infatti sia più appropriato il termine "oppressione",⁶¹ differenza fondamentale secondo la Weil, che denota una chiave di ordine politico-statale e non unicamente economica.

⁶¹ T. R. Nevin, *Simone Weil. Ritratto di un'ebrea che si volle esiliare*, traduzione di Giulia Boringhieri, Bollati Boringhieri, Torino, 1999, pag. 153.

La Weil pensa eticamente e fermamente che Marx sia rimasto imprigionato in un pensiero che lui stesso voleva cambiare, non riuscendo a capire che eliminando il capitalismo non avrebbe risolto il problema fondamentale: l'oppressione e conseguentemente la divisione del lavoro. Tale pensiero, credo venga ben racchiuso in:

“Si è lasciato andare, lui, il non conformista, a un inconsapevole conformismo alle superstizioni più infondate della sua epoca, cioè il culto della produzione, il culto della grande industria, la credenza cieca nel progresso”⁶².

Eliminare il capitalismo non basta: Marx, fermandosi ad un pensiero che concepiva l'espropriazione e la gestione collettiva della produzione, non ha pensato ad una riorganizzazione radicale del sistema produttivo.

In tutto questo nuovo pensiero non ha comunque dato in alcun modo una spiegazione scientifico-economica.

Simone sente che uno dei temi fondamentali da trattare è l'oppressione, argomento su cui discuterà e scriverà a lungo, come già menzionato sopra.

⁶² S. Weil, *Sulle contraddizioni del marxismo, Incontri libertari*, edizione eleuthera, Milano, 2001
pagg. 84-85.

Simone, eticamente, tende a mettersi sempre dalla parte degli operai che potremmo definire come “gli oppressi”.⁶³ Questo la spingerà ad esprimere il suo pensiero strutturato partendo dal principio cardine, assolutamente nuovo, secondo il quale i lavoratori si trovano in uno stato di assoluta minorità, non a causa di un salario esiguo, ma conseguentemente ad un inclinazione umana che porta l’essere umano a sopraffare il suo simile più debole. Tale pensiero è ben espresso in queste righe:

*“... Il rapporto fra capo e subordinato non è di quelli
che facilitano la reciproca comprensione.”⁶⁴*

Non rinnega il controllo che ha come fine l’ordine, discute e mette in gioco il concetto di oppressione legata alla detenzione di un potere, che conseguentemente crea due classi di uomini: la prima che detiene il potere, la seconda che lo subisce giustificando il sistema come un meccanismo produttivo legato al lavoratore alle dipendenze di un datore di lavoro.

Simone non denigra il rapporto subalterno, è conscia di non riuscire ad eliminarlo, ma crede di poter pensare ad un sistema che non sia oppressivo per il lavoratore.

Secondo la Weil, insomma, l’uomo d’oggi è tormentato dall’uomo, si vede sempre più costretto, ma ciò lo deve spingere a ricercare la libertà. Una libertà intesa però come

⁶³ Simone Weil in L'Universale. La Grande Enciclopedia Tematica. Filosofia, Milano, Garzanti, 2003, pp. 1213-1214., accesso del 14/05/2014.

⁶⁴ S, Weil, La condizione operaia Traduttore Fortini F. SE editore (collana Testi e documenti), Milano, 2003

consapevolezza del proprio pensiero, in cui l'uomo riesce a gestire le proprie azioni messe in relazione alle idee che concepisce. Questo comporterebbe la nascita di società più buone, autonome, capaci di dare modo all'uomo di vivere indipendentemente.

3.2 Una filosofa imponente

Alcuni, come ad esempio Berardinelli⁶⁵, hanno definito Simone, come la maggiore filosofa novecentesca e sebbene questo giudizio possa non essere condiviso, va dato atto del fatto che probabilmente è stata una tra i pochi ad essere esigente coi propri interlocutori. Usa un modo di esprimersi assolutamente diverso da chi fa il filosofo per lavoro, i suoi scritti vengono dal cuore, dall'anima, dalle proprie esperienze, fatti che ne hanno caratterizzato nel profondo il pensiero, il modo di vivere, di porsi, di approcciarsi al prossimo.

Sin da giovane si è dimostrata una donna viva, vera. I suoi scritti e la sua biografia ne dimostrano la viva intelligenza, la lucidità con cui si è dedicata all'analisi di una società mutante e l'estrema oggettività, con cui tratta tra l'altro gli argomenti che maggiormente le stanno a cuore.⁶⁶

⁶⁵ Alfonso Berardinelli, nato a Roma, 1943 è un critico letterario e saggista italiano, scrive per Avvenire, Il Sole 24 Ore e Il Foglio, nello specifico si veda "Il Foglio" del 12 dicembre 2009

⁶⁶ Com'è ormai noto, Simone si battè in favore delle lotte operaie e scrisse molto durante il ventennio tra le due guerre in Europa.

Pur essendo cresciuta in una famiglia che di proposito ha deciso di non dare un insegnamento religioso ai propri figli, anche se ebrea di origine, Simone non esclude l'idea di Dio, tantomeno negli scritti che riguardano il suo pensiero politico.

Certo è che concepisce il credo come qualcosa di grande, influente e gestibile solo da chi è in grado di convivere pacificamente in un mondo che cancella la sacralità e sta mutando verso una completa assenza di Dio.

La Weil comunque criticherà spudoratamente il cristianesimo in quanto, secondo la propria idea, non è altro che un'organizzazione dottrinale sostenuta da una struttura ecclesiastica e quindi, di per sé, perdente del suo valore effettivo: l'avvicinamento a Dio. Sentiva la fede dentro di sé (tanto da avere avuto delle visioni mistiche) ma non riconosceva nell'istituzione ecclesiastica il ruolo che da secoli le veniva affidato e riconosciuto da milioni di fedeli nel mondo. Viveva questa istituzione come sporca, impregnata di peccati e di difetti. Si crede che, comunque, abbia avuto un ruolo fondamentale nella conversione di tanti alla religione, come lo ebbe al contrario, nel far de-convertire alcuni credenti. Supportò anche l'idea di avvicinare la piccola nipote, figlia del fratello tanto amato, alla religione cristiana.

Probabilmente, oggi chi conosce Simone, si è approcciato a lei per la sua storia personale, e non per i suoi scritti o per la sua teoria filosofica che tra l'altro potremmo

definire, con suo immenso disgusto originale⁶⁷, “occasionale e motivata”, interessante almeno quanto il suo vissuto personale.

La Weil non perde un istante per criticare il capitalismo industriale, la sua idea ferve nel sentenziare senza ombra di dubbio che l’ingiustizia e l’oppressione umana non verranno mai debellati. Questi hanno alla base una separazione denigrante, tra lavoro manuale ed intellettuale, intesa quest’ultima come più importante, e quindi anche meglio retribuita, come crede anche che vi sia una separazione tra funzioni direttive ed esecutive.

Alla base di tutto, però, secondo Simone, vi è lo sviluppo industriale, che induce ad una forte ripetitività del lavoro manuale e ad una suddivisione del lavoro, causandone una forte dipendenza dell’uomo soggiogato dal potere industriale. Tale dipendenza porta l’uomo a divenire un essere sempre più specializzato,⁶⁸ e quindi macchinizzato, ovvero assolutamente ignorante per quanto concerne la completa produzione dell’oggetto che sta costruendo in tutte le fasi di produzione. Il lavoro diviene quindi un ente separato dalla conoscenza portando l’uomo ad essere incapace di sviluppare un proprio pensiero all’interno dell’ente lavorativo, divenendo così schiavo dell’oppressione sociale.

⁶⁷A. Berardinelli, *L’intelletto santo della Weil*, pubblicato su Il Foglio il 12 dicembre del 2009. Accesso del 14/05/2014.

⁶⁸ Questo secondo la teoria taylorista, nota a tutti e come detto molto contestata dalla Weil.

Sostanzialmente la Weil pensa che l'uomo si sia ritrovato a vivere in una società fatta a dismisura umana, ovvero dove tutto quello che ci circonda non è in relazione a noi, ma siamo noi uomini a doverci mettere in relazione agli oggetti che noi stessi costruiamo ma che non rispecchiano le nostre esigenze.

La società in cui Simone è vissuta, si trovava a vivere un'oppressione fatta dalla funzione, nella quale l'uomo ha il mero ruolo di essere oggetto e quindi "uomo che fa" e non più soggetto attivo ovvero uomo anche spirituale. Questo, secondo il pensiero della Weil è controproducente, perché comporterebbe un ritorno alla schiavitù.

Pensieri femminili come quello della Weil, in cui ha saputo usare l'intelligenza e ancor più la forza intellettuale, hanno reso possibile la parità di pensiero e di paragone tra maschio e femmina dando riscatto sociale a milioni di donne nel mondo.

Simone nel corso della vita esprime in molti modi il suo malessere, il suo pensiero riferito ad una vita di inferiorità intrinseca dell'essere donna. Anche per questo motivo, probabilmente scatenante, decide di intraprendere l'esperienza in fabbrica. Tale vissuto accentuò in Simone quella sua già intrinseca limitatezza ed inadeguatezza, sviluppata durante l'adolescenza ed emersa durante i periodi vissuti a scuola.

Il pensiero che Simone sviluppa sul "lavoro in fabbrica", luogo dove avviene in maniera assolutamente autoctona lo sradicamento, dà all'uomo la possibilità di rendere propri, in modo differente da quanto ci si spetterebbe per natura, (ovvero con il pensiero), quei luoghi in cui l'uomo lavora, spendendo in modo migliore la propria vita. Il

lavoratore a causa del suo impiego, si vede privato del proprio libero pensiero, rendendosi parte di un gioco forte, l'essere un numero all'interno della produzione.

In tutti gli scritti prodotti da Simone Weil si evince una innata propensione per le categorie più deboli. Ella porge un occhio di riguardo ai vinti della società e della storia. La sua attenzione si ripercuote nella vita: per tutto il breve destino che le è spettato ha avuto la propensione a mettersi sempre al posto degli altri, nella fattispecie di chi è sofferente, di chi è vittima di un sopruso o è discriminato.

Simone avvierà un'indagine sulle condizioni di vita dei lavoratori manuali, che la porterà a sperimentare in prima persona la fatica e l'oppressione del lavoro fisico.

L'esperienza viene annotata giornalmente in un *Diario di fabbrica*. Il tutto confluirà in *La Condizione Operaia* del 1935 che, insieme a *Le Riflessioni sulle cause della libertà e dell'oppressione sociale* datato 1934 diverrà tra i saggi che verranno poi maggiormente riconosciuti. Infatti queste due opere trattano l'argomento in modo schietto, diretto, arrivando subito al sodo, al nocciolo della questione che più di ogni altro argomento, è divenuto interesse primario per Simone.

Il lavoro è visto dalla Weil come concetto fondamentale, intermediario tra l'azione e il pensiero⁶⁹, in cui il lavoro diventa anche qualcosa di ontologico, ovvero capace di dare possibilità alla stessa esistenza dell'uomo.

⁶⁹ S. Weil, *Scienza e percezione in Cartesio*, edizione EAD, Incontri libertari.

E' vissuto da Simone come una vera connessione tra il manuale e l'intellettivo, che dovrebbero, a suo dire, essere congiunti, e non più paralleli tra loro.

Infatti il suo pensiero volge al punto di svolta quando partorisce l'idea di unire il lavoro manuale dell'operaio ad uno considerato "di livello più elevato", ovvero quello intellettuale, facendo sì che il lavoratore sia cosciente di ciò che produce, riuscendo a capire e riconoscere tutte le fasi del sistema produttivo, divenendone così parte e non solo mezzo.

Inoltre la Weil scrive in modo lucido, vero, appassionato, analizzando in maniera scrupolosa e autentica anche la situazione politica e sociale creatasi in Germania nel periodo che ha precorso l'ascesa al successo del nazismo di Hitler, pensiero poi sfociato in *Sulla Germania totalitaria*.⁷⁰ All'interno di tale testo Simone individua in modo lucidissimo il naturale comportamento della classe media tedesca, crollata ai piedi di Hitler. Trattò i fatti del tempo, episodi che ella stessa stava vivendo, in modo stupefacente, riuscendo ad analizzarne ogni attimo, mentre i fatti stavano ancora accadendo.

Nel periodo mistico-religioso, che andrà a caratterizzare gli ultimi anni della sua breve vita, Simone tratterà, anche se in un modo completamente nuovo, la situazione politica del tempo senza tralasciare mai il suo interesse nei confronti della popolazione debole.

⁷⁰ S. Weil, *Sulla Germania totalitaria*, a cura di Giancarlo Gaeta, Piccola Biblioteca Adelphi, Milano, 1990.

La sua morte infatti⁷¹ fu causata anche dal rifiuto di nutrirsi a sufficienza, in forma di protesta solidaristica nei confronti di quei francesi che al contrario di lei, erano rimasti in patria, nel bel mezzo del secondo conflitto mondiale.

L'intera vita della Weil e conseguentemente anche la sua produzione filosofica è caratterizzata dall'abnegazione unita alla rinuncia, con uno scopo finale unico: la ricerca della libertà, vista da Simone come un'esigenza inalienabile per l'uomo, che deve essere perseguita e realizzata contro tutto e tutti.

La Weil sente che la società in cui vive non è ideale per la crescita, anche spirituale, dell'uomo, sa che si potrebbe fare qualcosa di meglio, eliminando gli ostacoli che più frequentemente vanno ad intaccare il benessere ed il miglioramento del vivere in comunità.

Pensa che la società del suo tempo debba essere migliorata in quattro aspetti fondamentali:

- 1) una falsa idea di grandezza;
- 2) un senso di giustizia degradato;
- 3) l'adorazione per i soldi, che vanno ad intaccare tutto ciò con cui vengono in contatto;⁷²
- 4) la totale assenza di ispirazione alla religione.

⁷¹ Si veda il capitolo 3

⁷²T. R. Nevin, *Simone Weil. Ritratto di un'ebrea che si volle esiliare*, traduzione di Giulia Boringhieri, Bollati Boringhieri, Torino, 1997 pag. 11.

Pensando a questi grandi limiti, crede che superandoli ci si possa indirizzare verso una società a misura di uomo, dove l'essere umano viene visto come la priorità e non come una merce di scambio a fini politici ed economici.

La soluzione per attuare questo cambiamento che andrebbe ad intaccare la vita di tutti, facendo stare ogni persona un po' meglio, è senza ombra di dubbio quella di infondere nel pensiero umano una maggiore spiritualità.

3.3 Il lavoro secondo Simone

Il lavoro è stato parte fondamentale del pensiero weiliano, ne tratta per tutta la vita e lo ritiene un elemento talmente fondamentale da legarlo alla giustizia, intesa in un'ottica politica. Pensa il lavoro e la giustizia in una visione di legame tra l'uomo ed il mondo esterno, perché proprio secondo il suo pensiero è proprio la giustizia a dirigere l'azione verso il lavoro.

Giovanna Borrello⁷³ studiando con rilevante profitto Simone Weil ne delinea tre fasi⁷⁴ di cambiamento in merito al pensiero in materia di lavoro. Tale suddivisione può benissimo essere resa nostra, perché rende al meglio l'idea di come il pensiero di Simone sia, in realtà mutato, ma allo stesso tempo abbia sempre seguito un filo conduttore: si è sempre attenuto ad una attenta analisi in merito al lavoro, mentre ciò che muta è la visione che Simone ha.

⁷³ Giovanna Borrello è docente di filosofia presso l'Università Federico II di Napoli.

⁷⁴ S. Tarantino, *Pensiero e giustizia in Simone Weil Atti del Convegno (Napoli, 7-8 maggio 2009)*, Aracne editore (collana Donne nel Novecento), Roma, 2009, pagg. 143- 163.

La prima fase che la Borrello isola, definendola del "lavoro in fabbrica" si attesta al primo periodo di vita della Weil, quando ancora giovane donna, decide di sperimentare la vita in fabbrica, lasciando per un periodo l'insegnamento. Da questa esperienza, come abbiamo già detto, produrrà gran parte del suo pensiero filosofico, enuncerà con passione pregi e difetti della vita da operaia e partorirà con maestria le basi di un pensiero ancora molto attuale. E' proprio in questo momento che capisce come il lavoro inibisca il lavoratore, annientando il pensiero di chi presta la propria opera. Ne deduce il completo sradicamento che il lavoratore vive quotidianamente, che è fonte di incertezza e malessere, risolvibile attraverso una ri-appropriazione fisica del luogo di lavoro. Tale concetto può sfociare in un atto concreto solo quando il lavoratore otterrà un riassetto dell'equilibrio organizzativo aziendale, nel quale viene dato il giusto valore ai diritti del lavoratore e al mero interesse produttivo.

La seconda fase descritta dalla Borello viene denominata fase del "lavoro lucido", quando Simone pensa al lavoro come mezzo per recuperare la libertà perduta dai lavoratori, che vede adesso come meri oggetti e non più come esseri pensanti. Il compito di pensare viene dato alle macchine, mentre l'uomo si limita a eseguire, divenendo in questo momento mera appendice di una macchina. Il controllo non è più in capo all'uomo, per sua natura essere pensante e per questo diverso dall'animale, ma viene delegato al mezzo produttivo, che diviene centrale nel processo di produzione del bene. Simone teme che il lavoratore in fabbrica vada perdendo la ragione, in un'ottica kantiana che Simone estende al lavoro in fabbrica

L'ultima fase descritta dalla Borrello viene definita del "lavoro mistico", che nasce in Simone conseguentemente alle esperienze di contatto con Dio. A seguito degli incontri spirituali con il divino sviluppa un nuovo modo di approcciarsi al lavoro, seppur mantenendo intrinseche le sue idee rivoluzionarie, trovando che vi sia qualcosa da aggiungere, ed è proprio così che fa penetrare nel suo pensiero e nelle sue opere Dio, anche attraverso il Vangelo.

3.4 L'avvicinamento a Dio

Simone, seppur ebrea di nascita ed agnostica d'istruzione, si avvicina a Dio nel corso della sua vita anche grazie ad alcune esperienze mistiche che le provocheranno una certa irrequietezza.⁷⁵ Dal canto suo, cerca più e più volte di trovare una relazione tra anima e Dio.

Scrive molto in merito, e soprattutto possiamo trovare voce ai suoi pensiero in:

1. *Attesa di Dio*⁷⁶, scritto nel periodo intercorso tra l'autunno del 1941 e la primavera del 1942, in cui si pone sull'uscio di una chiesa che ha svilito la verità portandola al livello di un puro linguaggio normativo, e rimanendo "in attesa" all'incrocio fra cristianesimo, inteso come pensiero, e tutto ciò che non lo è. Qui

⁷⁵ Si consulti il paragrafo 1.8

⁷⁶ S. Weil, *Attesa di Dio*, a cura di Maria Concetta Sala, Biblioteca Adelphi, Milano, 2008

emerge in tutte le sue forme il pensiero più volte manifestato da Simone Weil, ovvero l'urgenza avere una religione nuova, che riesca a cambiare l'anima;

2. *L'amore di Dio*⁷⁷, redatto tra 1940 e il 1943 sotto forma di raccolta di lettere e saggi brevi, e pubblicato postumo come gran parte dei suoi testi.

3.5 Lo Sradicamento

Lo sradicamento è un tema portante nel pensiero di Simone Weil, rientra infatti in tutte le esperienze che vive, dall'impegno politico, al lavoro in fabbrica. Vive lo sradicamento come una malattia, che potrebbe essere debellata con il radicamento, ovvero attraverso una civiltà nuova. Partorisce l'idea di radicamento come soluzione fin dal 1934, periodo in cui lavora in fabbrica. Qui Simone annota nel suo *Diario di Fabbrica*⁷⁸ alcune riflessioni, unite a meticolosi appunti giornalieri sul lavoro svolto.

In fabbrica si sente umiliata ed annientata, tanto da percepire l'umanità come intaccata dalla sventura, e dalla schiavitù. Simone sente che la fabbrica la sfinisce, alienando il suo pensiero, non solo di filosofa, ma di essere pensante, in quanto dipendente dall'esterno. Si sente alla stregua di un animale da lavoro, è afflitta dal

⁷⁷ S. Weil, *L'amore di Dio*, tradotto da Bissaca G.; Cattabiani A, edito da Borla, 1979

⁷⁸ Diario di fabbrica in S. Weil, *La condizione operaia* Traduttore Fortini F. SE editore, (collana Testi e documenti), Milano, 2003

sovraccarico di impiego ed è proprio qui che partorisce l'idea di una maggior qualità lavorativa.⁷⁹

Spesso Simone prova umiliazione e si sente indifferente agli occhi della gente, soffre per una dignità perduta, soprattutto quando è costretta ad aspettare, inerme, negli uffici di collocamento.

In fabbrica, Simone trova un clima intollerabile, di sottomissione agli ordini della dirigenza, mentre vede nella classe operaia, come in lei stessa, un ammasso di monovalenti che non contano nulla. Vede spezzata appunto la dignità umana.⁸⁰

La fabbrica è, per eccellenza, il modello di sradicamento all'interno di essa, infatti gli operai vivono un senso di sventura, da estranei. Sentono che la loro occupazione non li rende partecipi di una famiglia. Non si sentono a casa e trovano il loro tempo di lavoro penosamente lungo.⁸¹

Simone propone, al contrario della quantità tipica del modello taylorista, una settimana di trenta ore lavorative, capace di ridare vita a migliaia di operai, a discapito

⁷⁹ *Diario di fabbrica* in S. Weil, *La condizione operaia* Traduttore Fortini F. SE editore, (collana Testi e documenti), Milano, 2003 pag. 53

⁸⁰ *Diario di fabbrica* in S. Weil, *La condizione operaia* Traduttore Fortini F. SE editore, (collana Testi e documenti), Milano, 2003 pag 114

⁸¹ D. Canciani, *Simone Weil. Il male dell'Occidente: lo sradicamento*, Deportate Esuli Profughe in Rivista Telematica di Studi sulla Memoria Femminile, n.21/2013 pag 66

solo di un po' di progresso, unico interesse che accomuna i più. Per Simone infatti, vale molto di più la dignità del lavoratore di quanto per i più valga la produzione ed il suo conseguente profitto.

Naturalmente la Weil vive lo sradicamento in fabbrica, ma il suo pensiero vale anche per gli altri lavoratori, dai contadini al singolo cittadino, nelle mani dello Stato.⁸²

3.5.1 Lo sradicamento: male che affligge tutti i popoli

Simone, oltre a preoccuparsi per lo sradicamento che affligge l'intero mondo occidentale, ha cura anche di ciò che l'Occidente stesso può fare per le proprie colonie, fonte di sostentamento per la madre patria ma anche terreno di esportazioni culturali che, a detta dei colonizzatori, era l'unico modo per impartire civiltà a tribù retrograde. Spagna, Francia e Gran Bretagna sono state a lungo nazioni colonizzatrici, hanno sfruttato, spremuto, deportato e umiliato intere comunità d'oltremare, mentre l'Italia, nel suo piccolo ha contribuito esportando cattiveria, terrore, miseria e guerra.⁸³

Ed è proprio per questi motivi che Simone si preoccupa per ciò che l'Europa può sostanzialmente infondere, e crede fermamente che la più massiccia esportazione

⁸²S, Weil, *La condizione operaia* Traduttore Fortini F. SE editore (collana Testi e documenti), Milano, 2003 pag 273.

⁸³ A. Del Boca, *Italiani? brava gente*, Neri Pozza editore (collana I colibri), Milano, 2005

avvenuta sia quella del concetto di sradicamento, perché secondo il suo pensiero, un popolo sradicato non può che esportare ciò che è capace di fare: sradicare appunto. Ed è proprio in virtù di questo suo ponderato pensiero, nato anche dall'esperienza francese nella seconda guerra mondiale, che Simone pensa ad un modo per contrastare lo sradicamento, ed arriva a definire che questo grande male può essere contrastato solo attraverso un radicamento nuovo, inteso come insieme di giustizia ed amore, attraverso una realizzazione più profonda dei rapporti che devono ora essere fondati sulla giustizia appunto.⁸⁴ Ed è proprio da questo suo nuovo pensiero che nasce tra le pagine dei suoi appunti *La Prima Radice*, dove il pensiero che ne scaturisce è rivolto ai suoi conterranei, in virtù di una nuova terra, una Francia rinnovata, che vede i suoi cittadini riscoprirsi, in nome del radicamento che, se applicato come pensato dalla Weil, farebbe rinascere l'intera nazione ed il suo popolo⁸⁵.

4 Simone Weil: un pensiero anche giuridico

Simone, come già detto, si interessa di lavoro e dello stato di salute dei lavoratori, lo fa attraverso un'esperienza dentro il mondo industriale, da questo periodo ne evincerà una produzione di saggi entusiasmante e disarmante al contempo.

⁸⁴D. Canciani, *Simone Weil. Il male dell'Occidente: lo sradicamento*, Deportate Esuli Profughe in Rivista Telematica di Studi sulla Memoria Femminile, n.21/2013, pag. 71

⁸⁵ *Ivi*, pag. 73

Da questo esperimento in fabbrica, si intuisce che lo scopo primordiale che ha spinto Simone ad addentrarsi in un mondo totalmente diverso da quello che fino ad allora era stato il suo quotidiano, ovvero la vita di una donna che, si aveva partecipato alle proteste ed anche ad alcune riunioni sindacali, ma che mai aveva svolto un lavoro che richiedeva grande sforzo fisico è stato quello di provare sulla propria pelle il lavoro industriale e non, come si potrebbe credere, per insegnare qualcosa agli operai. E' lei che vuole imparare, capire e conoscere questo meccanismo produttivo.

Vuole divenire alunna, dismettendo le vesti di insegnante. Ha sete di conoscenza. Durante questa esperienza diretta apprende il concetto di disumanizzazione del lavoro, inteso però come uomo dipendente dalla macchina, da non fraintendersi con la fatica e con la sofferenza propri del lavoratore, leciti in un sistema produttivo meccanico.

Percepisce anche, nello stesso momento in cui scopre questo nuovo "concetto di lavoro", che viene chiesto al lavoratore medio di fondersi con la macchina e non più di esserne il controllore.

E' qui che capiamo come Simone vede il lavoro: una merce con ripercussioni giuridiche che fanno mutare il periodo storico verso un momento definito "secolo del lavoro" e conseguentemente, scaturendone rilevanti questioni anche a livello sociale. Allo stesso modo sente che l'uomo è alla stregua del macchinario appunto.

La Weil si riconoscerà in seguito nel film *Tempi Moderni*⁸⁶ di Charlie Chaplin.⁸⁷

L'esperienza che Simone ha, durante il periodo in fabbrica, è un vissuto che riguarda la subordinazione, come condizione contrattuale. Questo fa sì che agli occhi della Weil avvenga una divisione in diversi aspetti del lavoro disumano:

1. Rileva in primo luogo una abdicazione dal pensiero:

Il lavoratore è essenzialmente sottostante alle regole del datore di lavoro, è nelle sue mani.

Ne esamina poi la totale assenza di pensiero nel lavoratore:

viene infatti richiesto al lavoratore di essere un elemento passivo all'interno della produzione, non vi deve impiegare in alcun modo né intelligenza, né anima. Simone vive la fabbrica come luogo di alienazione dell'operaio. Trova che la completa alienazione del pensiero porti alla rassegnazione. Gli operai si trovano ad essere oppressi, sopraffatti da un pensiero che gli viene imposto, consacrando un'intera classe, quella operaia, al controllo da parte della dirigenza. Tale atto ha, ovviamente, ripercussioni sull'intera vita del proletario, non solo su quella lavorativa;

2. in seconda battuta crede che il lavoratore subordinato si trasformi in un essere calcolatore, interessato solamente al salario, perdendo di vista quello che,

⁸⁶ *Tempi moderni*, originariamente "Modern Times" è un film che fu prodotto, diretto ed interpretato da Charlie Chaplin, proiettato per la prima volta il 5 febbraio del 1936.

⁸⁷ T. R. Nevin, S. Weil, *Ritratto di un ebreo che si volle esiliare*, traduzione di Giulia Boringhieri, Bollati Boringhieri, Torino, 1997, pag. 156

secondo la Weil, dovrebbe essere lo scopo primordiale del lavoratore: realizzare, anche collettivamente, un bene;

3. la terza argomentazione che la filosofa francese porta è una subordinazione di ordine giuridico, e questo tipo di disparità porterebbe, sempre secondo Simone, l'uomo ad isolarsi, divenendo soggetto unico, in relazione esclusivamente con il datore di lavoro o con chi per esso. Spesso i lavoratori dipendenti si trovano a provare sentimenti di gelosia gli uni per gli altri, eccezione alcuna viene fatta, ovviamente, per le donne.

Tale fattore è frutto di un sistema a premi, in cui si elogia il lavoratore più bravo, più produttivo, che meglio risponde alle aspettative aziendali. Questo fenomeno ha lo scopo di migliorare la produzione, è vero, ma stimola, al contempo, la concorrenza anche sleale fra i colleghi. Simone inoltre pensa alla subordinazione come un fenomeno che non necessariamente va a ledere i lavoratori, anzi lo concepisce come un male necessario, ma perché tale principio funzioni deve rispondere a due elementi: da un lato si lavora per produrre un bene comune a tutti i lavoratori, mentre dall'altro deve essere un'opera che corrisponda ad un bisogno che l'uomo ha realmente.

Ad ogni modo, va ricordato che i lavoratori rispettano i loro superiori gerarchici per il ruolo che ricoprono, un ruolo che è un simbolo, non in quanto persone capaci, perché sebbene sia loro sempre più difficile pensare, sviluppano un'idea su chi li dirige.

Nell'*Enracinement*⁸⁸, Simone demarca un concetto già emerso, ovvero quello di lavoro, a completamento di un pensiero ricorrente lungo tutti i suoi scritti. Crede infatti che lo sradicamento, male che affligge molti popoli, intaccando il passato, gli usi ed i costumi, le tradizioni, usuri anche, allo stesso modo, i lavoratori operai. I fattori scatenanti sono essenzialmente il denaro, che intacca le radici umane di chiunque prenda contatto con tale bene, e l'istruzione, oggi più che mai, vista come un modo per "allevare" e non più come forma di insegnamento che comprende il piacere di trasmettere ad altri qualcosa. Allo stesso modo chi studia, lo fa per raggiungere un obiettivo e non per il piacere della conoscenza.

La Weil esprime un proprio pensiero in merito alla situazione che la società del suo tempo sta vivendo. Infatti crede che la svolta si potrebbe avere investendo nel lavoro. In particolar modo crede che si possa investire nella qualità di vita operaia, garantendo standard di lavoro migliori; propone infatti formazione e tirocinio per i giovani operai, prestando attenzione a favorire lo sviluppo psicologico, oltre che fisico, intuendo il problema sin dalla radice: gli strumenti di lavoro, macchine incluse, che sono pericolosi per l'uomo, non essendo alla sua portata. Lo monitorano e l'uomo diviene un mezzo, perdendo il controllo sul proprio lavoro.

⁸⁸ S. Weil, *La prima radice. Preludio a una dichiarazione dei doveri verso l'essere umano*, Mondadori, Milano, 1996.

Per questa serie di motivi, particolarmente importanti per Simone, ripensa ad un piano per radicare gli operai⁸⁹.

Il piano prevede l'abolizione delle grandi fabbriche in favore di piccole officine, comprendenti un numero irrisorio di lavoratori.⁹⁰ Pensa anche ad un gran numero di corsi di formazione che i lavoratori impiegati nelle piccole officine dovrebbero fare, non solo per migliorare il proprio lavoro, ma per aver modo di rapportarsi con altri lavoratori, per scambiare con essi idee e pensieri. Vorrebbe una nuova società che non sia né capitalista né socialista, estrapolando il meglio da ognuna delle due, in modo da favorire il ripristino di valori, quali l'accoglienza, intrinseci in un modo di vivere cristiano, quel cristianesimo delle origini, puro, privo di condizionamenti istituzionali, dettati dalla Chiesa.

4.1 Diritto in Simone Weil

Simone Weil si è posta dei quesiti in merito al concetto di diritto, sin dalla più giovane età,⁹¹ mostrandosi attenta, coraggiosa e interessata ad argomenti ben differenti da quanto ci potesse essere di interessante per i suoi coetanei. Nell'interrogarsi inizia, non

⁸⁹ S.Weil. *Sulle condizioni del marxismo* in Incontri libertari, a cura di Maurizio Zan, elèuthera, 2009, pagg. 83-84.

⁹⁰ T. R. Nevin, *Simone Weil. Ritratto di un'ebrea che si volle esiliare*, traduzione di Giulia Boringhieri, Bollati Boringhieri, Torino, 1997 pag. 33

⁹¹ Si consulti la prima parte della tesi

come ci si immaginerebbe, dal diritto in quanto legge positiva, ma dal più ampio concetto dell'aver dei diritti.

Simone Weil, elaborando un pensiero inerente il diritto ed i diritti umani nella fattispecie decide di esaminare la coincidenze tra diritto e potenza individuale ovvero, capire e scoprire il significato dell' avere diritto. Esamina tale concetto riferendosi anche al trattato teologico-politico di Spinoza.⁹²

La Weil si pone molte domande, infatti si chiede cosa “significa aver diritto?” “Il diritto vale in diversi ambiti oppure in alcuni svanisce?” Scontrandosi anche con l’idea che un diritto ha poco valore se entra in collisione con l’idea di ognuno di farlo valere, Simone, adduce l’esempio dei Romani, portatori di diritti attraverso la forza, e creatori del legame tra forza e diritto, storicamente come uomini capaci, insieme ad Hitler, di sfruttare questo legame, allo scopo di identificarsi come gli avanguardisti di un’epoca, quella in cui vive Simone, in cui si usa il concetto di diritto in virtù dell’uso della forza.

Simone risente di questo modo di pensare, provando sulla propria pelle cosa significhi far valere la forza come diritto, vedendo la Francia, grande potenza secolare, piegarsi in nome del più forte, inteso come nazismo. Tale diritto si estraeva totalmente dal concetto di giustizia, che andava a reprimere e soccombere sulla vita dei cittadini.

⁹²B. Spinoza Trattato teologico-politico, a cura di Giancotti Boscherini E., einaudi, 2007.

Il Trattato teologico-politico è un'opera di Baruch Spinoza. Venne pubblicata in forma anonima nel 1670 nella città di Amsterdam. Il trattato nasce con lo scopo di dimostrazione che la libertà di espressione unita al libero pensiero non entrano in conflitto con la pace sociale e la buona politica ma le fondano.

Un'esperienza del genere toccò anche a Simone che a causa di questo meccanismo perverso ed insolente fu costretta ad emigrare negli Stati Uniti. L'emigrazione rappresenta per Simone la più grande sconfitta sul piano morale, infatti la Francia in ginocchio, oppressa dalle condizioni dominanti della Germania totalitaria, si priva completamente del diritto di forza, proprio in quanto nazione.

Simone si trova poi a riflettere sugli stati totalitari che imprigionano l'Europa, ripensando a Roma imperiale, nella sua più alta forma di assolutismo, che ha segnato la storia di tutto l'Occidente. Dalla sua riflessione ne emerge che il diritto è stato fonte di una legge in cui il più forte, e non il giusto, ha dettato la direzione da prendere.

Nel periodo in cui il nazismo ha emanato le leggi di Norimberga,⁹³ ed attuato quelli che possiamo tranquillamente definire come i più aberranti crimini che una nazione civilizzata possa anche solo pensare, abbiamo potuto assistere a come i cittadini fossero impotenti allo scollamento tra il diritto e la giustizia. In questo periodo storico, il diritto si è visto attuato sotto le spoglie di un governo violento ed assassino. Da questa affermazione possiamo capire dunque come Simone si concentri sull'utilizzo del diritto tipico degli Stati assoluti, soffermandosi sullo scollamento del diritto dalla giustizia.

⁹³ Le Leggi di Norimberga furono emanate il 15 settembre 1935, durante il congresso del Partito Nazionalsocialista tedesco a Norimberga, da cui il nome. Lo scopo delle suddette normative fu essenzialmente quello di ridurre, fino ad annullarli, i diritti di cittadinanza delle persone "non gradite", nella fattispecie si trattava di ebrei tedeschi e successivamente anche dei paesi occupati dalla Germania nazista. Lo scopo ultimo fu quello di creare un appiglio di natura giuridica in risposta all'aspra persecuzione ebraica.

Entra, come detto, in fabbrica per fare esperienza, per conoscere, pur non demonizzando la classe dirigente che, a suo dire, fa parte anch'essa di un meccanismo complesso, chiamato anche rete industriale.

Da questa esperienza scorge la disumanizzazione del lavoro, derivante da un delirio dell'uomo stesso, che deve essere distinto dalla sofferenza e dalla fatica, intrinseci nel lavoro. Il lavoratore, sperimenta come diviene "oggetto" sottomesso alle cose da un lato e padrone di esse dall'altro. Ecco quindi che Simone, durante il periodo in fabbrica scopre una "immaginazione folle"⁹⁴ in cui l'uomo è costretto a fondersi con le cose, nella fattispecie con le macchine con cui lavora. Il lavoro diviene una merce, mentre l'uomo una macchina.

Divenendo merce, fa sì che il lavoro divenga separabile dalla persona, il cui unico controllore è la legge economica della domanda e dell'offerta. Il lavoratore, secondo questo modo di lavorare diviene da un lato soggetto libero di contrattare e dall'altro è comunque subordinato. Il senso ultimo della divisione del lavoro e del lavoratore serve all'economia capitalista, per poterla applicare all'uomo con lo scopo ultimo di trattare il lavoratore alla stregua di una macchina.

In termini giuridici il lavoratore si subordina al datore di lavoro, divenendo oggetto delle sue volontà.

⁹⁴ Science e perception, in Sur la Science, Parigi, Gallimard, 1966, pag.83

Il lavoratore si piega dunque alla subordinazione del datore di lavoro al fine di ricevere in cambio una ricompensa intesa come salario. L'epoca in cui la Weil si trova a sperimentare il lavoro come operaia è un momento storico in cui la subordinazione è meramente giuridica. Sperimentando questo aspetto, Simone partorisce un pensiero che si smembra in tre parti:

- Il lavoratore oggetto nelle mani della direzione.

Si esige dal lavoratore sottomissione passiva, non è richiesto l'uso del cuore, né, tantomeno, del pensiero. Viene usata l'intelligenza del datore di lavoro, mentre il lavoratore starà alle sue direttive.⁹⁵

Il posto di lavoro diviene il luogo in cui cancellare il proprio pensiero. Simone pensa qui, per un attimo, di non dover più pensare, divenendo anch'essa, per un momento, vittima del sistema.

- Il lavoratore diviene un essere calcolatore.

Il lavoratore impiega il suo tempo con lo scopo ultimo di percepire denaro, perdendo di vista quello che, secondo la Weil, dovrebbe essere il vero significato del lavoro: l'adesione volontaria alla realizzazione di un'opera collettiva.

- La subordinazione giuridica. il lavoratore perde ogni tipo di contatto con il suoi colleghi, andando a relazionarsi esclusivamente con il proprio capo. Simone

⁹⁵ *Lettere all'ingegnere Victor Bernard*, in S. Weil, *La condizione operaia* Traduttore Fortini F. SE editore, (collana testi e documenti), Milano, 2003 pagg. 139-177.

riporta all'interno della condizione operaia, infatti, di non aver mai visto fraternità fra colleghi.⁹⁶

I lavoratori sono soli, duri con i propri colleghi⁹⁷. Tutto ciò si deve ad un sistema produttivo volto ai grandi numeri, a produzioni di massa ed alla libera concorrenza.⁹⁸

Nonostante l'esperienza in fabbrica, in cui rileva, per l'appunto, lo stato di lavoro dei dipendenti, crede sia necessario mantenere un rapporto di subordinazione che non deve essere però inteso come sottomissione. Infatti essa stessa spiega che, per realizzare un buon grado di subordinazione, vi devono essere due vincoli: il primo prevede che tutti, operai e capi, debbano lavorare per la realizzazione di un'opera, mentre il secondo prevede che l'opera realizzata rispecchi i bisogni dell'uomo, lasciando anche spazio all'iniziativa dei singoli.

L'uomo si realizza attraverso forze meccaniche, divenendone un'appendice, un'energia utile alla produzione. Sostanzialmente quindi, l'uomo viene usato come oggetto, assimilato a suo discapito, in favore della tecnica. All'interno delle

⁹⁶ *Lettere a Albertine Thévenon*, in S. Weil, *La condizione operaia* Traduttore Fortini F. SE editore, (collana testi e documenti), Milano, 2003, pagg. 121-136.

⁹⁷ *Diario di Fabbrica*, in S. Weil, *La condizione operaia* Traduttore Fortini F. SE editore, (collana testi e documenti), Milano, 2003, pagg. 15-120.

⁹⁸ *La razionalizzazione*, in S. Weil, *La condizione operaia* Traduttore Fortini F. SE editore, (collana Testi e documenti), Milano, 2003, pagg. 231-250.

fabbriche Simone intravede una disumanizzazione scientifica, ed è qui che notiamo come la scienza sia utilizzata per sfruttare la forza lavoro umana.

Al lavoratore viene chiesta rapidità, meccanizzazione e privazione del pensiero, in quanto l'essere che pensa va meno veloce e Simone sperimenta in prima persona, come, pensando, si guadagna meno. Infatti nelle fabbriche in cui lavora, ad impronta taylorista, si è tenuti a rispettare tempi prestabiliti, di produzione. Il taylorismo infatti considera l'uomo come una macchina tesa alla produzione.

La Weil sperimenta in prima persona che, il tempo di lavoro va rivisto in termini qualitativi, perché non è possibile basare il tempo di lavoro su ritmi umani completamente distanziati e su un vero e proprio incatenamento spirituale dell'uomo al luogo di lavoro attraverso la flessibilità che costringe i lavoratori ad essere nuovamente schiavi.

Durante il periodo in fabbrica Simone sviluppa un pensiero vivo, concentrato all'interno di un'idea che prevede lo sviluppo di una miglior condizione possibile di lavoro, liberando il lavoratore dallo schiavismo. Ha qui una concezione di diritto che si basa sul diritto soggettivo e non sull'oggettività. Vede più che un diritto, un obbligo verso gli altri, congiungendo gli uni agli altri. Da qui nasce in Simone un principio: quello della dignità umana⁹⁹.

⁹⁹ S. Weil, *La prima radice*, a cura di F. Fortini, SE editore (Collana Saggi e documenti del Novecento), Milano, 1990, pag. 1027

4.2 Conclusione

Simone articola il concetto di lavoro basandolo anche su un piano etico, enunciando intorno al lavoro un dilemma, nello specifico ponendo in rilievo il rapporto tra giustizia e morale, basandoli su un piano di natura kantiana. Qui emergono le relazioni tra lavoro e giustizia, come un legame necessario.

La filosofa parigina lega il lavoro all'individuo, dividendone la libertà in pre-lavorativa e post-lavorativa. Il lavoratore infatti prima di intraprendere un lavoro è libero, mentre poi si sentirà oppresso dalle condizioni scatenanti dall'impiego stesso. Infatti la catena di montaggio come del resto l'intero sistema produttivo industriale, annienta la libertà umana. Per Simone infatti non esiste libertà se questa non è realizzata moralmente.

Simone denuncia come la produzione ai suoi tempi sia stata incentrata principalmente sulla quantità e non sulla qualità del prodotto confezionato, sfruttando la manodopera, e riducendola alla mera attività di catena, al fine di ottimizzare il tempo di lavoro, che conseguentemente avrà effetto sulla quantità prodotta e sulla riduzione dei costi impiegati per produrre talun bene. Il lavoratore ha quindi un unico compito, obbedire, essendo ripagato con un salario, neanche dignitoso. Si ha quindi qui un effetto di scollamento della produzione, dove il prodotto, esula dal soggetto che lo produce, che diviene qui, parte integrante della catena di produzione. Come detto in precedenza quindi, il lavoro perde la sua natura, diviene merce, anche di scambio.

Dall'altro lato la Weil denuncia qualcosa di tremendo: IL SINDACATO che diviene una *lobby* intellettuale, in contrapposizione ad un agglomerato di operai che, a differenza della classe borghese che predica ma non produce, porta avanti battaglie che non vincerà mai. Tale ingiunzione a carico del sistema sindacale farà allontanare la Weil dal campo, riportandola ad un livello teorico.

Attraverso il pensiero filosofico in ambito lavorativo sviluppato dalla Weil, ne esce una riflessione più ampia: il rapporto tra l'uomo e la società paragonato al rapporto tra fabbrica e libertà.

“Tutte le volte che l’uomo si eleva a uno stato di eccellenza che fa di lui un essere divino per partecipazione, appare in lui qualcosa di impersonale, di anonimo”

Simone Weil, L’attesa di Dio

TERZA PARTE

In questo ultimo capitolo cercherò di aggiornare i concetti che Simone Weil ha espresso in merito all'oppressione operaia ed alle condizioni di vita in fabbrica.

Penso che trattare in una parte di questo elaborato il tema inerente al mondo del lavoro oggi sia più che mai importante, per poter prendere esempio dagli scritti della Weil, poco studiati e capiti, almeno fino ad oggi.

Tutto ciò per far sì a mio avviso che l'intero mondo politico contemporaneo, cerchi di non fare gli stessi errori che ha fatto nei sei secoli precedenti.

Probabilmente Simone sarebbe stata e sarebbe tutt'ora, un'ottima fonte di ispirazione politica, se solo si riuscisse a mettere da parte per un attimo l'egoismo e la presunzione tipici di chi fa politica senza affacciarsi alla realtà, senza essere mai uscita dalla porta di un ufficio di un qualche importante palazzo di potere, a discapito poi, con i suoi atteggiamenti di superficialità, di chi la vita in fabbrica, ed in generale nel mercato del lavoro attuale, la vive davvero.

Ci sono lavoratori, che quotidianamente si trovano a combattere con normative paradossali, in Italia questi sono 22 milioni 356 mila¹⁰⁰, ed ogni giorno devono

¹⁰⁰ Dato che si riferisce a marzo 2014, tratto da <http://www.istat.it/it/archivio/120308> e consultato il 22/05/2014

affrontare un mercato del lavoro incompleto, inefficacie, inefficiente ed assolutamente obsoleto.

Per tutti questi motivi, che spero e ritengo siano sufficienti, ho deciso di trattare, in quest'ultimo capitolo, l'argomento riguardante il mercato del lavoro oggi, partendo dalla Legge Biagi del 2003 sino al Jobs Act del 2014.

5 A che punto siamo arrivati?

La disoccupazione viene oggi intesa come un fenomeno "normale"¹⁰¹, in quanto conseguenza di un sistema capitalistico in cui il lavoro viene inteso come qualcosa che i grandi imprenditori, che gestiscono grosso modo la maggior parte del capitale globale, decidono di offrire alla popolazione. Dal canto suo, l'uomo in linea teorica si relaziona al lavoro in quanto principale attività di vita, inteso quindi come attività sociale. Oggi invece purtroppo non è più così ed il lavoro si ritrova ad essere una merce.

La giornata lavorativa, in Europa e sin dal 1919, è di otto ore giornaliere, soprattutto grazie alle grandi proteste ed alla rivoluzione attuata in Russia ed in Germania proprio tra il 1917 ed il 1919.¹⁰² Successivamente alla seconda guerra mondiale, intorno

¹⁰¹ G. Lunghini, *L'età dello spreco, disoccupazione e bisogni sociali*, Bollati Boringhieri Editore, Torino, 1995, pag. 13

¹⁰² P. Basso, *Tempi moderni, orari antichi, l'orario di lavoro a fine secolo*, Franco Angeli, Milano, 1998, pag.37

all'inizio degli anni sessanta i lavoratori ottennero il diritto di lavorare cinque giorni a settimana, per otto ore. Tale situazione ha portato però il lavoratore alla decurtazione dei tempi di lavoro morto: si vide quindi il lavoro prendere una direzione diversa, dove il tempo di lavoro venne man mano modificato verso un ottica di "quantità" produttiva aggiunta poi al controllo dei macchinari che ora i lavoratori inseriti nel sistema produttivo sono tenuti a fare.

5.1 La situazione a livello globale

A livello globale, soprattutto per quanto si evince dai documenti riguardanti gli USA, Paese che per noi italiani, oggi più che mai, è lo specchio della società che vorremmo, (ed il *Jobs Act* del governo Renzi ne è la prova,¹⁰³) troviamo una situazione che tende ad occupare i lavoratori per più del tempo stabilito per legge, ovvero le 40 ore settimanali, soprattutto a causa del doppio lavoro, sempre più comune tra la popolazione statunitense. Sempre più spesso infatti, vediamo persone che lavorano il sabato (20% degli occupati) e la domenica (12% degli occupati),¹⁰⁴ fattore sempre più frequente, che intacca le "ore di luce", diritto inalienabile fino a ieri.

¹⁰³ Il *Jobs Act* si rifà ad uno slogan usato dal presidente degli Stati Uniti Barack Obama nel 2011, tale proposta veniva denominata *American Jobs Act*

¹⁰⁴ P. Basso, *Tempi moderni, orari antichi, l'orario di lavoro a fine secolo*, Franco Angeli, Milano, 1998, , pag. 45

Tale fenomeno affligge 1/6 dei lavoratori occupati a tempo pieno, mentre tocca la metà dei lavoratori *part-time*, elemento radicato nella quotidianità “grazie” alla liberalizzazione del mercato del lavoro, riportando conseguenze gravi nella vita dei lavoratori di basso e medio impiego. Ciò implica per il lavoratore un incremento delle ore lavorate, per sopperire alla caduta del salario reale.

In Giappone la situazione non cambia, il lavoratore è di norma chiamato a lavorare anche il sabato, eccedendo quindi nelle ore di lavoro prestabilite (di otto ore giornaliere e 40 settimanali), per non parlare poi, degli effettivi giorni di ferie goduti, che precipitano sotto ogni media, (i lavoratori giapponesi infatti godono a malapena di 7, 5 giorni all’anno). Questo modello di lavoro viene oggi esportato come simbolo produttivo, ma non è altro che uno sfruttamento della forza lavoro occupata, ciò avviene con lo scopo di ridurre i costi di produzione a favore di maggiori guadagni per il datore di lavoro.

Insomma, il modo di lavorare delle imprese giapponesi, con le ovvie ripercussioni sui lavoratori, altro non è che l’attuazione del sistema produttivo taylorista, volto al risparmio dei costi produttivi, in favore della massima produzione¹⁰⁵. L’unico che ci perde è, come sempre, il lavoratore che, a lungo andare ci rimette in termini di qualità della vita e di relazioni.

¹⁰⁵ Ivi, pag. 49

Conseguentemente a ciò, come nell'industria americana, anche nel sistema produttivo giapponese, vi è un innalzamento del carico di lavoro ed un abbassamento del tempo di lavoro pagato, comportando un costante ricorso allo straordinario, ormai reputato dalla società come normale attività lavorativa. Ciò va oggettivamente a discapito del lavoratore, che si trova nella condizione di dover collaborare in modo sincero con il datore di lavoro, o chi per lui, privandosi non solo dell'energia fisica, ma anche di quella mentale, oltre che dell'anima¹⁰⁶. Abbiamo quindi qui la prova concreta di come il pensiero che Simone sviluppa lavorando in fabbrica sia essenzialmente attuale anche in Giappone, andando a toccare punti nevralgici della vita del lavoratore, che oggi come ieri si trova a vivere nella più svantaggiosa condizione sociale.

5.2 La situazione in Europa

In Europa la situazione è sostanzialmente divisa a metà, da una parte possiamo trovare Gran Bretagna, Grecia, Portogallo e Spagna, Paesi che si avvicinano ai livelli giapponesi.

Mentre dall'altro lato troviamo la Scandinavia, la Germania, la Francia, il Belgio, i Paesi Bassi e l'Italia. Paesi che hanno conferito al lavoratore, soprattutto nella seconda metà del '900, maggiori diritti, a partire dalla riduzione dell'orario di lavoro, fino a più giorni di ferie all'anno.

¹⁰⁶ *Ivi*, pag. 51

La Gran Bretagna si è distinta per un innalzamento dell'orario di lavoro effettivo, portando metà dei lavoratori uomini a lavorare all'incirca 50 ore a settimana, e le lavoratrici a 45 ore. Ciò viene applicato anche a quei lavoratori impiegati nelle occupazioni più nocive e faticose.

In Germania per più di vent'anni si è avuto un alto sfruttamento della manodopera, causato da elevati orari di lavoro. Ciò è accaduto fino a quando gli operai hanno scioperato in massa per portare le ore di lavoro a 35 settimanali.

La Francia è il Paese in Europa con il più basso numero di ore lavorate a settimana, fenomeno incentivato anche dallo Stato, in favore, ovviamente di una maggiore flessibilità, e non dell'innovazione che avrebbe giovato alla qualità di vita lavorativa della forza lavoro impiegata in azienda.

La flessibilità ha portato e porta tutt'oggi disoccupazione e precarietà, fattori questi, che non favoriscono di certo lo sviluppo della vita dei lavoratori, sempre più sfruttati e privati di diritti inalienabili.

5.3 La situazione in Italia

Partendo dall'attuale concetto italiano di subordinazione (Artt. 2086¹⁰⁷; 2094¹⁰⁸; 2104¹⁰⁹ C.C.) possiamo intuire come vi sia un forte legame tra le strategie messe in atto dall'organizzazione interna all'azienda e le strutture di potere.

Nel nostro sistema produttivo, principalmente di tipo aziendale, siamo andati man mano verso una perdita di professionalità, essendo oggi sempre più inteso l'uomo come essere abile e competente e non più come artigiano. Ciò ne ha comportato, ovviamente, anche una maggior richiesta di manodopera ad alta flessibilità, intesa solo come instabilità contrattuale in merito al licenziamento, stravolto nella sua normativa. Questo a causa del sistema organizzativo, che rende l'industria terreno fertile per la sperimentazione di nuovi sistemi aziendali.

¹⁰⁷ Articolo 2086 del Codice Civile: "L'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori".

¹⁰⁸ Articolo 2094 del Codice Civile: "È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore".

¹⁰⁹ Articolo 2104 del Codice Civile: "Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".

Proprio all'interno delle aziende, è presente una crescente voragine in materia di diritto del lavoro che si ripercuote sul lavoratore in termini di diversificazione¹¹⁰ della forza lavoro: viene infatti chiesta sempre maggior capacità di adattamento in termini di mansioni, ma allo stesso tempo è ritenuto essenziale avere una elevata qualifica.

Dall'altro lato, l'azienda si immette in un sistema sempre più dinamico, che richiede capacità di mutamento e di riorganizzazione aziendale a seconda delle esigenze di mercato.

Tutto ciò si ripercuote oggi sulla subordinazione, che vede mutato il suo naturale essere, in favore di richieste di mercato volte al cambiamento delle tipologie contrattuali, in cui la soggezione e l'obbedienza andrebbero a decadere in favore di nuovi meccanismi aziendali, che in antitesi con la giurisprudenza, intaccherebbero la sua natura, propria del lavoro, inteso come subordinato, a tempo pieno ed indeterminato.

Sempre più spesso il datore di lavoro delega al lavoratore mansioni che, da contratto, non gli competono, facendo sì che il vero concetto di definizione della professionalità vada mutando in un'ottica di svolta concettuale, divenendo quindi, la definizione di cosa e come una mansione deve essere svolta. Per tale motivo, oggi più che mai, viene chiesto al lavoratore un alto tasso di propensione al cambiamento, in un'ottica di mercato di lavoro in movimento quasi quotidiano.¹¹¹

¹¹⁰ A. Perulli, Il potere direttivo dell'imprenditore; 1992; Dott. A. Giuffè Editore; Milano; pag. 266

¹¹¹ *Ivi*; pag. 291

Questa normativa va di pari passo con un mercato del lavoro italiano, che negli ultimi undici anni, in favore di una maggiore competitività mondiale, ha stravolto i meccanismi globali.

E' importante fare attenzione, soprattutto oggi, alla qualità del lavoro e non solo alla quantità, in quanto risulta fondamentale tenere in considerazione il lavoro, nella sua complessità¹¹² dandone il giusto rilievo.

La Costituzione italiana fonda la Repubblica Italiana sul lavoro, sancendone un diritto inalienabile.

“Art. 1

L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro”

Tale diritto è al contempo un dovere riconosciuto ad ogni cittadino che, nei limiti delle proprie capacità, è tenuto a contribuire all'interesse della comunità.

Nell'ultimo decennio però questo diritto è stato decurtato, divenendo sempre più labile nelle mani di giuristi che lo hanno reso quasi un privilegio, sancendo un cambiamento epocale nella vita della gente. In nome della globalizzazione milioni di persone, oggi più che mai, si sono trovate, si trovano e si troveranno nella situazione

¹¹² *Ivi* pag. 296

più temibile, ovvero quella di preoccuparsi per il proprio futuro lavorativo, e conseguentemente per l'intero futuro proprio e dei loro figli.

Tale mutevole sensazione di precarietà è andata sempre più evidenziandosi, a maggior ragione con l'aumento esponenziale dei lavori a tempo determinato, intermittente, saltuari ed atipici¹¹³. Oggi più che mai prima dall'avvento della rivoluzione industriale, i cittadini sentono sempre più precaria la sicurezza verso il futuro nella sua globalità.

Possiamo vedere come l'Art. 36 della Costituzione

“Art. 36

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi”

espliciti nel migliore dei modi come, almeno in linea teorica, dovrebbe essere sviluppato il mondo del lavoro, se non altro a livello nazionale, garantendo dunque, ad

¹¹³ *Trasformazioni del lavoro in Italia*, commissioni di indagine sul lavoro, pag IV Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

ogni cittadino rispetto e dignità attraverso un lavoro che garantisca un tenore di vita adeguato alle esigenze proprie e della sua famiglia.

Tale concetto è venuto meno, oggi più che mai, in ragion del fatto che un mercato del lavoro sempre più flessibile richiede manodopera a basso costo, disponibile, qualificata e accondiscendente a delle regole commerciali subdole e meschine.

Per rimanere al passo con i tempi, anche lo Stato italiano, come gran parte dei Paesi occidentali, ha deciso di emanare una serie di normative atte allo sviluppo di un mercato sempre più dinamico, tralasciando gli interessi dei cittadini lavoratori.

Il mercato del lavoro è in continuo movimento, si adatta alle esigenze di produzione globale e non più a quelle del lavoratore, infatti il neoliberismo, già presente da quasi trent'anni, e l'influenza statunitense hanno contribuito al mutamento del sistema contrattuale, facendo fare il giro di boa all'Europa che ancora era impregnata di diritti e tutele. Infatti, fino agli anni Settanta, in particolar modo nel nostro bel Paese, si è andati verso un'ottica garantista, poggiata su equi salari¹¹⁴ e sulla tutela del lavoro¹¹⁵, mentre oggi poggiamo su un sistema deregolamentato.

¹¹⁴ A tal proposito, nel 2013, il giorno 9 dicembre, le Nazioni Unite hanno celebrato il 20° anniversario della Giornata dei diritti umani, che quest'anno ha avuto come tema portante il diritto dei lavoratori. Il titolo che è stato dato alla giornata commemorativa è stato "20 anni di lavoro per i tuoi diritti". Tra gli obiettivi che le Nazioni Unite si sono poste e continueranno a porsi vi è l'equo salario.

¹¹⁵ Come garantito dallo Statuto dei Lavoratori del 1970

Ci troviamo ad avere una legislazione vasta, comprendente contratti flessibili ed atipici, in un'ottica globale di costante cambiamento, inteso ovviamente anche sotto il punto di vista lavorativo.

Sin dagli anni Novanta ci siamo diretti verso un'ottica aperta alla flessibilità.

Ludovico Barassi¹¹⁶ fu tra i primi a disciplinare la relazione tra lavoratore ed imprenditore, principio fondamentale dello Statuto dei Lavoratori che in *primis*, come normativa, ha sancito una limitazione dei vantaggi del datore di lavoro, in favore del lavoratore dipendente.

Tutto ciò è venuto meno quando si è iniziato a dare risposta agli interessi del mercato, invece che a quelli del lavoratore, attraverso, ovviamente, a contratti atipici e flessibili.

5.3.1 Storia della precarizzazione

Il precariato, almeno in Italia, si fa strada a causa di esigenze di mercato sempre più insistenti, le richieste da parte dei datori di lavoro di avere a disposizione lavoratori a termine e a chiamata aumentano, si ricorre al lavoro nero per soddisfare le esigenze dei datori di lavoro, che sempre più richiedono flessibilità al dipendente. Per colmare questa lacuna, vengono emanate una serie di normative pensate e prodotte con lo scopo unico di incentivare la flessibilità, regolarizzando quelle tipologie di lavoro che,

¹¹⁶Ludovico Barassi nacque a Milano il 3 di ottobre del 1873, per poi morire ad 87 anni il 6 di febbraio del 1961. Nella vita si occupò del diritto privato, insegnando presso l'università di Pavia ed alla Cattolica del Sacro Cuore di Milano. Viene ricordato ed ancor oggi studiato per essere stato il primo tra i giuristi italiani a dedicare un'opera al diritto del lavoro.

già nel mercato del lavoro nero venivano attuate, ma che hanno portato ad un gran numero di contratti atipici, sinonimo di contestazioni e rivolte. Ciò nonostante è avvenuta una progressiva negazione di diritti che il lavoratore, inteso come classe operaia, si era guadagnato lottando, con lo scopo di poterli vedere solo migliorati. Il mercato del lavoro italiano dunque, comincia a cambiare sostanzialmente con la *Legge Biagi*, successivamente con la *Riforma Fornero* ed infine, oggi, con il *Jobs Act*, più che mai attuale, e significativo per la comprensione di un mercato del lavoro che cambia in concomitanza con delle richieste di mercato dinamiche e moderne.

5.3.1.1 La Legge Biagi¹¹⁷

Vediamo nel nostro bel Paese l'inizio¹¹⁸ di questo sistema di precarizzazione attuato con la Legge Biagi¹¹⁹ (denominata *Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro*), entrata in vigore il 24 ottobre 2003.

¹¹⁷ Marco Biagi nacque a Bologna il 24 novembre del 1950. Intraprese gli studi giuridici che lo portarono poi ad occuparsi di politiche del lavoro. Grazie ai lodevoli meriti che in seguito gli vennero riconosciuti cominciò a farsi strada anche a livello internazionale.

Nel 1995 divenne consigliere di Tiziano Treu, allora ministro del Lavoro sotto la presidenza Dini-Prodi, poi fu collaboratore per la riforma del mercato del lavoro.

Il 19 marzo 2002 morì a causa delle ferite infertegli da due brigatisti delle Nuove Brigate Rosse.

¹¹⁸ La prima trasformazione in materia di diritto del lavoro si ebbe con il pacchetto Treu, dal nome dell'allora Ministro del Lavoro, Tiziano Treu, ovvero con la legge 196 del 1997, la quale introdusse le agenzie private del lavoro.

¹¹⁹ La legge del 14 febbraio 2003 n. 30 o meglio nota come "Legge Biagi" e che prende il nome del professore ucciso dalle Brigate rosse, entrò in vigore il 24 ottobre 2003. Si consulti inoltre l'allegato 7.2

Tale normativa prevedeva di incentivare la flessibilizzazione nel mercato del lavoro, allo scopo ultimo di migliorarne l'efficienza e combatterne il tasso di disoccupazione, in risposta agli standard promossi a livello europeo. Infatti l'Europa richiedeva in quel periodo un obiettivo importante: l'occupazione doveva arrivare, nei successivi sette anni, alla percentuale del 70%.

Clamorose furono le novità che la normativa decise di introdurre:

- un innovativo sistema di accreditamento degli operatori pubblici e privati ed un nuovo assetto per borsa continua del lavoro;
- l'introduzione dei contratti di lavoro a tempo determinato, intermittente, a tempo parziale, oltre che l'appalto ed il contratto a orario modulato: nascono qui i contratti atipici;
- l'idea di apprendistato come canale preferenziale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro;
- l'introduzione di un monte ore dedicate alla formazione all'esterno o all'interno della azienda.

Le conseguenze di tale decreto non furono però quelle sperate, infatti i nuovi contratti introdotti dalla normativa non hanno avuto gli effetti che il legislatore si aspettava quando ha pensato la riforma.

Gli obiettivi che la Riforma Biagi si era posta erano essenzialmente quelli di combattere il lavoro sommerso, di garantire maggiore protezione agli inoccupati, diminuendola ai lavoratori occupati e di dare la possibilità a sempre più donne di immettersi nel mercato del lavoro attraverso il contratto atipico part-time.¹²⁰

Viviamo in uno stato che, come la sua economia, è statico, incapace di far crescere i salari reali, che sono, soprattutto nel post riforma, rimasti inalterati, con le ovvie ripercussioni sull'economia reale. Anche l'occupazione non è aumentata, anzi, la legge Biagi altro non ha fatto se non incoraggiare la precarietà occupazionale e l'insicurezza, fenomeno che affligge il lavoratore sia sul piano lavorativo che sociale.

Dalla riforma Biagi l'Italia occupa un posto d'onore in Europa: ha il primato per l'uso dei turni, degli straordinari e di un monte ore spalmato sull'intero anno.

Il lavoratore naturalmente paga per queste scelte delle conseguenze catastrofiche, infatti si è ridotta la stabilità del posto di lavoro e del reddito, ed oggi il dipendente è schiavo di un sistema di precarietà che lo porta ad essere un nuovo povero, anche se impiegato nel sistema produttivo.

Molti lavoratori godono di contratti atipici che, come detto, portano ad una precarietà lavorativa: ciò però non basta, e spesso la conseguenza più catastrofica è la perdita della protezione sociale che implica zero diritti contrattuali ed incertezza.

¹²⁰ Vedi anche allegato 7.3

5.3.1.2 La Riforma Fornero¹²¹

Il fine ultimo di questa riforma è la creazione di un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in un'ottica di Italia, inglobata nel mercato del lavoro europeo prima, e mondiale poi, che necessita, per esigenze dovute ad una pesante crisi globale, ma non solo, di un radicale cambiamento, in una visione che veda partecipi più attori. Per tale motivo, nel momento della sua creazione, vi è stata una forte aspettativa, dovuta non solo in parte, ad una situazione stagnante e precarizzante, vista dai più come una tra le cause principali di una sempre più crescente precarizzazione dei contratti di lavoro e conseguentemente, delle vite dei lavoratori e delle loro famiglie.

La riforma, pensata in un'ottica di innovazione vuole dare, tra le varie componenti, una spinta alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, che sono in Italia tra le meno occupate d'Europa, soprattutto se si analizza il Mezzogiorno, insieme a Grecia e Malta.¹²²

Dal 2003, anno che ha visto nascere la Legge Biagi, il mercato del lavoro è sostanzialmente mutato, vive oggi un periodo di forte crisi, che ha condotto ad una

¹²¹ *Elsa Maria Fornero nasce a San Carlo Canavese il 7 di maggio del 1948, nella sua vita è ed è stata un'economista, accademica e politica italiana, infatti ha ricoperto la carica di Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali dal 16 novembre 2011 al 28 aprile 2013 nel governo dei tecnici di Mario Monti. Viene principalmente ricordata per essere stata l'ideatrice della riforma del mercato del lavoro che porta il suo nome.*

¹²² Fonte tratta dal sito dell'ISTAT <http://www.istat.it/it/files/2013/05/cap3.pdf> consultato il 07/06/2014.

drastica stagnazione che sta provocando gravi disagi, soprattutto tra i giovani e gli over cinquanta.

In questo periodo l'Italia vede un tasso di disoccupazione che è pari al 12,7%, di cui 683 mila tra i giovani che hanno un'età tra quindici ed i ventiquattro anni¹²³. Molti giovani continuano ad essere assunti a tempo determinato in virtù della "prova", con la scusante di un mercato instabile ma soprattutto con lo scopo principale di testare i lavoratori, dando modo così ad ogni datore di lavoro di comprenderne pregi e difetti, in nome di un sistema che domanda sempre più spesso lavoratori qualificati, con elevate conoscenze tecniche, che rispettino uno standard definito dall'azienda, molto spesso improponibile, ma che al contempo costino poco, pochissimo, se possibile nulla.

La normativa Biagi ha gettato solo le basi per una sostanziale riforma del mercato del lavoro, che ha visto anni di grandi lotte, dissidi e dissapori tra chi era intenzionato a modificare l'Art. 18¹²⁴ dello Statuto dei Lavoratori, tanto da portare gli italiani al voto il

¹²³ <http://www.istat.it/it/archivio/120308> dati aggiornati a marzo 2014 visualizzazione del 27 maggio

¹²⁴ L'articolo 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 veniva applicato alle aziende che avessero almeno 15 dipendenti in organico. Nello specifico sanciva che il licenziamento era valido solo se avveniva per giusta causa o giustificato motivo. Qualora mancassero i suddetti requisiti il licenziamento, su ricorso del lavoratore, risultava nullo. Con la riforma del lavoro del 2012 sono state apportate alcune modifiche anche al suddetto articolo, nello specifico oggi sono previsti tre tipi di licenziamento: quello discriminatorio, il disciplinare ed infine il licenziamento per motivi economici.

15 giugno 2003¹²⁵ con lo scopo di estendere le garanzie sancite anche ai lavoratori dipendenti da aziende con meno di quindici dipendenti,¹²⁶ e chi lo reputava intoccabile.

Tuttavia ci fu chi, ricoprendo la carica di Ministro del Lavoro tra il 2011 ed il 2013¹²⁷, decise di riformare ulteriormente il mercato del lavoro italiano. Elsa Fornero, l'allora ministro, riformò come è noto ai più, non solo il sistema pensionistico, ma anche il mercato del lavoro, andando proprio a modificare il famoso Art.18, azione che scaturì l'indignazione di lavoratori di ogni partito ed orientamento politico¹²⁸. La CGIL in particolar modo¹²⁹, ma anche tutte le altre organizzazioni sindacali, si sono mobilitate in nome di maggiori garanzie per il lavoratore, in un nuovo mercato del lavoro, sempre più spesso oggetto di controversie di partito e rimodellato in favore degli interessi del datore di lavoro che sempre più comunemente fa gravare sulle teste dei suoi

¹²⁵ Tale referendum venne denominato *“Reintegrazione dei lavoratori illegittimamente licenziati: abrogazione delle norme che stabiliscono limiti numerici ed esenzioni per l'applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori”*. Il quorum non venne raggiunto, infatti si recò al voto solo il 25,5% degli aventi diritto .

¹²⁶ al referendum hanno aderito soltanto il 25,50% degli elettori aventi diritto al voto, il *quorum* non è stato quindi raggiunto, ma il SI ha avuto l'86,70% dei voti validi.

¹²⁷ Durante il governo dei tecnici di Mario Monti

¹²⁸ Dal sito: <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2012-03-22/riforma-articolo-torino-genova-132112.shtml?uuid=AbrCZMCF> consultato il 04/06/2014

¹²⁹ Dal sito: <http://tuttoggi.info/articolo-18-sciopero-generale-cgil-protesta-in-provincia-di-perugia-contro-la-riforma/135979/> consultato il 04/06/2014

dipendenti le incertezze dovute al sistema capitalistico che vuole l'uomo servo di un macchinario che sostituisce la persona, essere dotato di pensiero, proprio in ciò che sa fare meglio: pensare, appunto. Questo comporta un ritorno al pensiero originale di Simone Weil che vedeva già al suo tempo l'uomo come appendice della macchina e non come essere dotato di un suo pensiero.

Per tornare alla riforma del mercato del lavoro del 2012 è bene capire come tale normativa abbia contribuito a portare il panorama italiano verso la precarizzazione, e per comprendere ciò è utile iniziare col spiegare quali sono stati i cambiamenti concreti che la riforma ha portato sul piano reale.

Anzitutto gli ammortizzatori sociali, per i quali sono stati stanziati ulteriori soldi pubblici, circa 1,8 miliardi di euro. Si rimane dunque in un'ottica assistenzialistica, continuando a non guardare oltre, si continua a favorire la stagnazione del mercato.

Viene poi istituita l'ASPI, che è sostanzialmente una prestazione di ordine economico, con lo scopo di tutelare i lavoratori che si trovano in uno stato di disoccupazione involontaria, con una durata massima di 12 mesi per il lavoratori che abbiamo compiuto un'età non superiore ai 54 anni, mentre per i lavoratori che avranno dai 55 anni in su, durerà 18 mesi. E' prevista l'istituzione di una mini ASPI, rivolta ai lavoratori precari.

La normativa prevede anche una riforma dell'apprendistato, che d'ora in poi avrà lo scopo di contratto iniziale d'assunzione, e potrà essere applicato a tutti i settori di produzione.

L'Articolo 18, nodo cruciale di una riforma che non ha avuto alcun riscontro popolare ma che, anzi, ha animato contestazioni popolari. Lo scopo che il ministro Fornero, ed il Presidente Monti intendevano ottenere era quello di favorirne la flessibilità in uscita.

Viene completamente stravolto il precedente Articolo 18, presente nella Legge del 20 maggio 1970 n. 300, ed ora, più che mai, nasce il bisogno di tornare a modificare la normativa, in virtù del malessere generale, espresso in ogni modo dalla popolazione lavoratrice. La riforma cambia drasticamente la normativa previgente perché introduce diversi regimi sanzionatori in funzione del tipo di licenziamento. Ci si invia verso una divisione che stravolge, una volta per tutte, la normativa in materia di licenziamento che diviene adesso licenziamento illegittimo, esso si divide in tre categorie:

- Discriminatorio, si continua ad applicare la normativa previgente, quindi le cose non cambiano di sostanza. Viene dunque erogato un risarcimento per il danno subito dal lavoratore, la somma corrisposta viene commisurata in rapporto all'ultima retribuzione che il lavoratore ha maturato dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra, si noti bene, tale somma non può in alcun caso essere inferiore a cinque mensilità;
- per motivi economici ovvero per giustificato motivo oggettivo;

- disciplinare ovvero per giusta causa come previsto dall'articolo 2119 del Codice Civile o giustificato motivo soggettivo in base all'articolo 3 della legge 604/196.

“2119. Recesso per giusta causa.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda”

“Art 3.

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro

*ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva,
all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento
di essa”*

La normativa muta appunto, dando spazio a tre categorie decisionali:

1. se il fatto non sussiste o è punibile con una sanzione conservativa. In questo caso si va ad applicare la reintegrazione lavorativa, il lavoratore viene reintegrato e riceve un'indennità pari ad un valore massimo corrispondente a 12 mensilità;
2. quando non ricorrono gli estremi di giusta causa e giustificato motivo soggettivo viene applicata una sanzione dal valore compreso tra le 12 mensilità e le 24 mensilità, nello specifico però non viene applicata la reintegra;
3. può accadere che il licenziamento preveda dei vizi di forma, in questo caso si applica solo una sanzione compresa tra le 6 e le 12 mensilità.

I contratti per i collaboratori coordinati e continuativi¹³⁰ definiti comunemente *Co.co.co* ed i contratti di collaborazione a progetto ovvero *Co.co.pro* vengono rimodulati attraverso la definizione del calcolo salariale in base alla media dei contratti collettivi. Con la riforma il progetto dovrà essere definito nello specifico insieme ad una seria definizione del risultato finale da raggiungere.

¹³⁰ Dal sito <http://www.inps.gov.it/portale/default.aspx?lastMenu=5654&iMenu=1&iNodo=5654&p1=2>
consultato il 04/06/2014

Per contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco, piaga sociale che ha lacerato un sistema assistenziale forte, che, a suo merito, prevedeva la tutela della maternità garantendo alla lavoratrice madre di mantenere il posto di lavoro, si è pensato di far convalidare le dimissioni dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro. Inoltre, a supporto della maternità non sarà più possibile licenziare una donna nel periodo che intercorre tra 1 a 3 anni di vita del bambino.

Al fine di tutelare il lavoro subordinato, il legislatore ha messo mano anche alle partite IVA: d'ora in avanti verranno considerate reali solo quelle che superano i 18mila euro annui. Inoltre, tra le altre cose, risulterà essere un contratto di tipo subordinato quella partita IVA che percepirà da un unico datore di lavoro più dell' 80% dei corrispettivi per due anni consecutivi.

I contratti stagionali vengono modificati, dando possibilità al datore di lavoro di assumere nuovamente un lavoratore dopo venti giorni dalla scadenza del precedente contratto, per i contratti fino a 6 mesi mentre per i contratti che superano i 180 giorni il periodo di stacco si riduce a trenta giorni invece dei precedenti novanta¹³¹.

Il tempo determinato, contratto atipico per eccellenza, sempre più in uso sul mercato nazionale, viene riformato con lo scopo di non farne uso illecito, per questo viene

¹³¹ <http://www.pml.i.it/collocamentoprivatizzato.htm> consultato il 26/05/2014

modificata la normativa in merito. Da questo momento non potrà durare più di tre anni.¹³²

La normativa è stata fortemente criticata anche a seguito di una dichiarazione che il Ministro Fornero si è apprestata a fare:

“Noi stiamo cercando di proteggere gli individui non i loro posti di lavoro. L'attitudine della gente deve cambiare. Il lavoro non è un diritto, bisogna guadagnarselo, anche attraverso il sacrificio”¹³³

Tale dichiarazione entra in conflitto, non solo con la storia degli italiani, ma principalmente con la storia d'Italia che si fonda sul lavoro come previsto dal comma 1 dell'Art. 1 della Costituzione Italiana:

“L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro”

Una dichiarazione di tale portata non è stata ben letta dai cittadini che si sono sentiti più volte presi in giro, insultati ed offesi da una classe politica che ne ha giovato a discapito della classe lavoratrice. Con queste parole, intese dal Ministro in un'ottica riformatrice, di cambiamento della mentalità dei cittadini, ha visto i cittadini sentirsi parte debole di una catena che vede il lavoratore come un oggetto, anello debole di

¹³² <http://moodle.adaptland.it/mod/book/view.php?id=3971&chapterid=40> consultato il 26/05/2014

¹³³ Dichiarazione tratta da un'intervista che il Ministro Fornero ha rilasciato al noto giornale americano Wall Street Journal e rimbalzata subito dopo tra le righe dei giornali di casa nostra il 27/06/2012. Si è consultato anche il sito <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2012-06-27/fornero-riforma-lavoro-buona-104438.shtml?uuid=AbvmwsyF> in data 04/06/2014

una catena produttiva che può fare a meno di lui, perché costoso e dispendioso per il datore di lavoro.

Rispetto al periodo in cui Simone Weil è nata ed ha sviluppato una consapevole e matura idea in merito al lavoro operaio, le cose sono decisamente cambiate, il mondo occidentale si è evoluto, ha lottato ed ha conquistato diritti intrinseci nel pensiero comune di oggi, ma ciò che più spaventa è come nonostante le grandi conquiste moderne, l'uomo sia oggi, seppur con molta più eleganza, schiavo di un sistema che oggi è di natura normativa, ma che comunque, lo rende prigioniero del sistema produttivo tanto osannato dalla Weil ed è per questo motivo che trovo attualissimo il pensiero più volte ribadito da Simone.

5.3.1.3 Il Jobs Act

Il *Jobs Act* (*Misure per favorire il rilancio dell'occupazione, riformare il mercato del lavoro ed il sistema delle tutele*) è l'ultimo cambio di rotta in materia di tutela e contrattazione lavorativa. Questo nuovo decreto rimanda in modo palese alle politiche proposte dal presidente degli Stati Uniti Barack Obama nel 2011, tale proposta veniva denominata *American Jobs Act*.¹³⁴

A livello italiano la situazione è molto diversa, infatti il nostro *Jobs Act* ha in comune con la proposta americana solo il nome.

¹³⁴ http://www.huffingtonpost.it/2014/05/21/lavoro-squinzi-poletti_n_5366770.html consultato il 26/05/2014

Il piano presentato il 14 marzo 2014 dal Presidente del Consiglio Matteo Renzi¹³⁵, durante la conferenza stampa tenutasi a palazzo Chigi, al termine del Consiglio dei Ministri con lo scopo di rilanciare l'occupazione e la riforma del mercato del lavoro e delle sue tutele.

Tra gli obiettivi del provvedimento definito "urgente" vediamo anche il miglioramento della conciliazione tra tempi di lavoro e di vita.

Questo provvedimento è stato pensato per incoraggiare all'uso del contratto a tempo indeterminato in un'ottica di mercato del lavoro più moderno in quanto, anche a seguito della Legge Biagi e della riforma Fornero, l'occupazione è rimasta un problema di ordine sociale.

Per tutte queste serie di motivazioni ci si è diretti verso una revisione delle politiche lavorative.

Nello specifico il *Jobs Act* delinea importanti modifiche inerenti il contratto a termine ed il contratto di apprendistato in modo che questi riescano a rispondere nel miglior modo possibile alle esigenze di mercato attuali.

¹³⁵ Matteo Renzi, nato a Firenze il giorno 11 gennaio del 1975 è il Presidente del Consiglio in carica della Repubblica Italiana, incaricato dal Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano il giorno 22 febbraio del 2014.

Il contratto di lavoro a termine e il contratto di apprendistato vengono modificati. Nello specifico il contratto a termine si vede elevato da 12 a 36 mesi nella sua durata, questo per quanto concerne il primo rapporto di lavoro, che potrà essere prorogato fino a tre anni se vi sono ragioni oggettive, e solo in ragione della medesima attività lavorativa.

Per quanto concerne invece l'apprendistato è previsto l'uso della forma scritta per il contratto e il patto di prova.

La novità più eclatante è l'abolizione della clausola che ne permette l'assunzione a patto che vi sia stata la conferma in servizio dei precedenti apprendisti che abbiano concluso il servizio formativo. Entra quindi in gioco un fattore nuovo, la libertà del datore di lavoro di cambiare dipendente, usandolo a suo piacimento per il tempo necessario, per poi liberarsene, qualora non sia più utile. Le ore di formazione che l'apprendista effettuerà saranno retribuite nella percentuale del 35% rispetto al livello contrattuale di inquadramento, la formazione sarà comunque discrezionale al datore di lavoro¹³⁶.

Avviene la smaterializzazione del DURC, ovvero il “documento unico di regolarità contributiva”, con lo scopo di avviare un graduale snellimento del sistema burocratico in vigore nel nostro paese. Il documento nasce per attestare l'assolvimento degli

¹³⁶ <http://www.leggioggi.it/2014/05/19/decreto-lavoro-come-cambia-la-legge-fornero-su-apprendisti-e-precari/> consultato il 04/06/2014

obblighi legislativi e contrattuali che il datore di lavoro ha nei confronti di INPS, INAIL e Cassa Edile.

Il governo ha poi pensato a delle deleghe, così suddivise:

1. La delega in materia di ammortizzatori sociali che viene pensata per tutelare tutti i lavoratori che si vengono a trovare in situazione di disoccupazione involontaria, in un'ottica uniforme basata sulla storia contributiva dei lavoratori. A tal fine è prevista una revisione dei criteri di concessione e dell'uso delle integrazioni salariali; La cassa integrazione diviene l'ultimo mezzo utilizzato, solo in seguito all'esaurimento delle altre possibili alternative, quali la riduzione dell'orario di lavoro; viene prevista poi una maggiore compartecipazione ai costi da parte delle imprese utilizzatrici; si prevede una riduzione degli oneri contributivi; nasce l'idea di rimodulare l'ASpl, in un'ottica di parità tra la disciplina ordinaria e quella breve, al contempo incrementandone la durata massima, in funzione ai contributi versati, viene anche pensato di applicarla ai lavoratori con contratti di co.co.co.; La disoccupazione non diviene più l'unico mezzo di accesso alle prestazioni di carattere assistenziale. Infine è previsto il coinvolgimento partecipato del soggetto beneficiario in un'ottica volta allo svolgimento di attività che vedano come beneficiario la comunità di appartenenza
2. La delega in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive si attua con lo scopo di garantire maggior servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro attraverso la razionalizzare degli incentivi all'assunzione già esistenti,

volgendosi verso una nuova direzione che si vuole collegare alle caratteristiche osservabili per le quali l'analisi statistica evidenzia una minore probabilità di trovare occupazione; è stata pensata poi, anche una razionalizzazione degli incentivi per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità; entrerà in funzione anche un'agenzia nazionale per l'impiego, all'interno della quale verranno gestite in modo integrato le politiche attive e passive del lavoro. Avrà il compito di gestire i servizi per l'impiego, oltre che le politiche attive e ASpl; ci si adopererà per razionalizzare gli interventi allo scopo ultimo di evitare sovrapposizioni; lo stato lavorerà a rafforzare e valorizzare l'integrazione pubblico/privato al fine unico di incentivare un incontro tra domanda e offerta di lavoro; a livello nazionale rimane in capo la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni che debbono essere garantite su tutto il territorio nazionale, mentre Regioni e Province autonome avranno l'onere di legiferare in materia di programmazione delle politiche attive del lavoro.

3. La delega sulla semplificazione delle procedure e degli adempimenti in cui lo stato intende lavorare per semplificare e razionalizzare le procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro, con lo scopo di diminuire gli adempimenti a carico di cittadini e imprese.
4. La delega in materia di riordino delle forme contrattuali: si sta lavorando in un'ottica di rinforzo delle opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di quei soggetti che sono alla ricerca di occupazione attraverso una

ridefinizione dei contratti in vigore fino ad ora,¹³⁷ rendendoli più appetibili ed adatti alle esigenze del contesto produttivo nazionale e internazionale.

5. La delega in materia di conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze genitoriali in cui lo scopo che il legislatore si pone è di far in modo che i genitori riescano a conciliare nel miglior modo possibile tempi di vita e i tempi di lavoro.

La società chiede sempre più tempo per lavorare, a discapito della famiglia, e molto spesso le donne sono costrette a rinunciare o alla maternità o al lavoro e questo non deve più accadere.

A tal fine si introducono il diritto da parte della donna, alla prestazione assistenziale anche nel caso in cui sia omesso il versamento dei contributi da parte del datore di lavoro; l'abolizione della detrazione per il coniuge a carico con la conseguente introduzione del *tax credit*, nato con lo scopo di favorire il lavoro femminile. Vengono inoltre inseriti incentivi rivolti alla flessibilità dell'orario lavorativo in modo di poter favorire la conciliazione dell'attività lavorativa con l'esercizio del lavoro di cura genitoriale. Si è in seguito pensato anche ad incentivare l'offerta di servizi per la prima infanzia.

5.4 Il pensiero della Weil quanto è attuale?

Sin dalla fine degli anni '70 il tempo di lavoro si è progressivamente rialzato dopo un periodo di stagnazione, in risposta ad un momento storico in cui si sono visti sviluppare

¹³⁷ Si fa Riferimento alla Legge Biagi ed alla Riforma Fornero.

il sistema Toyota, la diffusione sempre più crescente dell'orario variabile e non da ultimo, un ampliamento delle politiche neo-liberiste in materia di mercato del lavoro.

Il sistema di produzione derivante dalla fabbrica Toyota nasce e cresce in un periodo in cui la nazione giapponese si trova a fare i conti con una società in bilico, dove sia l'economia che l'assetto sociale risentono di una crisi dura. Non a caso infatti, avviene proprio in questo periodo lo sviluppo del sistema, che per sua natura è portato al dimezzamento dei costi di produzione causato dalla cancellazione dei tempi morti in concomitanza con la totale spremitura¹³⁸ della forza lavoro. Nell'applicare questa filosofia produttiva viene chiesto al lavoratore di applicare ogni propria energia in favore della riuscita aziendale, questo va fatto nel minor tempo possibile e attraverso tutte le competenze intrinseche nella forza lavoro stessa. L'azienda opera con l'intenzione di diminuire sempre più la manodopera, in favore di una elevata automazione.

L'orario flessibile nasce nel ventre dell'Occidente in risposta ad una sempre maggiore flessibilità richiesta dai mercati, che andava sempre più in contrasto con il trentennio precedente, caratterizzato da un sistema statico e standardizzato. Questo nuovo sistema portò ad un mutevole cambiamento di regole, in *primis* quelle inerenti il sindacato e gli orari di lavoro, intesi, ovviamente come l'aumento del lavoro su turni, domenicale e prefestivo, notturno e straordinario. Tutto ciò è andato a discapito del

¹³⁸ P. Basso, *Tempi moderni, orari antichi, l'orario di lavoro a fine secolo*, Franco Angeli, Milano, 1998, pag. 74

lavoratore, e sempre più a favore del datore di lavoro, libero di far lavorare il dipendente secondo un criterio di spalmazione oraria anche annuale.

Già dal 1993, con la direttiva Cee del 23 novembre varata dalla Commissione Delors¹³⁹ si va incontro ad una liberalizzazione completa dell'orario di lavoro, includendone anche il suo allungamento. Tale direttiva, recepita anche dall'Italia, con pubblicazione nella Gazzetta ufficiale n. L 307 del 13/12/1993 alle pagine dalla 18 alla 24, declassa la domenica da giornata obbligatoria di riposo, portandola a semplice giornata anche lavorativa, fino a sancire il riposo di un solo giorno, e non più di due, come in precedenza, il lavoro notturno viene parificato al lavoro diurno ed esteso alle donne, conseguentemente ad una parificazione su più livelli voluta, solo poco tempo prima dall'UE. Questa serie di provvedimenti non conclusa, porta ad una radicale soppressione di diritti.

Sempre più, ci siamo diretti verso un modello lavorativo incentrato sul sistema turnistico, con radici secolari, che trovano piena risposta in un sistema di produzione capitalista, inteso anche da Marx, dal quale come visto in precedenza Simone prende spunto, come un metodo che intende sfruttare completamente le ventiquattro ore giornaliere a disposizione, al fine di implementare la produzione, pur essendo questo un metodo impensabile da supportare per l'uomo, ed è proprio da questo paradosso che nasce il lavoro su turni.

¹³⁹ vedi allegato 7.5

Tale meccanismo è estremamente nocivo per la salute sia fisica che sociale del lavoratore. Il danno causato da questo sistema ha ripercussioni sul lungo tempo, tanto da portare il dipendente a soffrirne, sia per quanto concerne il sonno che per un incremento delle malattie psicosomatiche. Com'è ovvio, sebbene a fini di comodo sia poco considerato, ne risente anche la qualità di lavoro messa in opera dal lavoratore, che è sempre più spesso soggetto ad affaticamento ed incidenti lavorativi.¹⁴⁰

Il terzo luogo vediamo un crescente promulgamento di politiche neo-liberiste, emanate e promosse al fine unico di incentivare la precarietà del lavoratore, inserito in un meccanismo delirante, che priva la forza lavoro dei diritti che fino ad ora erano ritenuti inviolabili, i diritti negati sono per lo più uno radicale smantellamento del welfare state in un'ottica americanizzata, e la perdita dello status di lavoratore a tempo indeterminato, divenendo quindi un elemento temporaneo al fine produttivo. Ciò aumenta esponenzialmente la concorrenza tra i lavoratori, che sempre più, si schierano gli uni contro gli altri, combattendo nella giungla del mercato del lavoro, proprio come aveva preannunciato e descritto Simone in *La condizione operaia*, dove possiamo trovare frasi come:

¹⁴⁰ P. Basso, *Tempi moderni, orari antichi, l'orario di lavoro a fine secolo*, Franco Angeli, pag 90

“...al livello dell’operaio i rapporti stabiliti fra diversi posti, le diverse funzioni, sono rapporti fra cose e non fra uomini...”¹⁴¹

Questa citazione insegna in modo netto e chiaro come la pensasse la Weil, lasciando trasparire come parole simili siano ancora attuali. Dopo aver avuto modo di analizzare, studiare e capire il pensiero che ha caratterizzato questa grande donna, posso dire, in virtù anche, del lavoro che mi appresto, spero, un giorno a fare, che, probabilmente, se riuscissimo a limitarci, fermandoci per un momento, analizzando quelli che sono realmente i nostri bisogni, quelli veri, riusciremmo anche a metterci di più nei panni delle altre persone. Un altro inteso come l’amico, il compagno, il genitore, il fratello o il collega in una visione più partecipativa della vita.

Chiedendo qualcosa in meno a chi ci sta intorno ed anche a noi stessi, senza doverci spingere sempre un po’ più in là, senza dover per forza di cose, varcare il confine dell’irraggiungibile, accontentandoci e riscoprendo così il valore delle piccole cose.

Riusciremo a coltivare i nostri sogni e desideri, senza dover per forza vivere per lavorare, ma basando la nostra vita sulla scoperta, la riscoperta della natura, del

¹⁴¹ *Esperienza della vita in fabbrica*, in S. Weil, *La condizione operaia* Traduttore Fortini F. SE editore, (collana Testi e documenti), Milano, 2003 pag. 266

mondo, del bello, usando il lavoro come fonte di guadagno che dovrebbe esserci utile per vivere¹⁴² e non per sopravvivere.

Probabilmente viviamo in una società consumata dall'esigenza di avere tutto, sempre. Ciò ci rende schiavi di un meccanismo complesso e viscido, costringendoci a mettere da parte i sentimenti in favore di oggetti, utili o meno che siano, a noi non interessa.

Ci basta sapere che ad ogni ora, in ogni momento della giornata, possiamo avere l'oggetto del desiderio, comprato con dei soldi che si siamo guadagnati rinunciando ad un mondo di relazioni amicali, amoroze e familiari, in favore di un mondo che ci tiene vincolati al denaro che otteniamo lavorando come schiavi moderni in una società contemporanea ed assolutamente attenta ai diritti dei lavoratori, o almeno così crediamo, perché quei diritti che fino a ieri avevamo, stanno oggi andando alla deriva a causa di una massiccia campagna di smantellamento delle normative tutelanti.

In realtà ci stiamo auto schiavizzando, in favore del progresso, che oserei definire PROGRESSO/REGRESSO. Sì, perché non riusciamo a definire il limite tra l'indispensabile ed il superfluo. Siamo alla continua ricerca di un qualcosa in più, quel che, capace di renderci più felici, ma lo stiamo ricercando in oggetti di cui non abbiamo bisogno, a discapito di relazioni che non coltiviamo più se non telematicamente, portandoci in quanto esseri sociali allo sfinimento psicologico e fisico. Credo sia importante se non essenziale avere dei rapporti umani soddisfacenti, capaci di colmare i momenti di

¹⁴² Art 23 della Costituzione, comma 3 "Ogni individuo che lavora ha diritto ad una remunerazione equa e soddisfacente che assicuri a lui stesso e alla sua famiglia una esistenza conforme alla dignità umana ed integrata, se necessario, da altri mezzi di protezione sociale.

vuoto in funzione di supporto durante il corso della vita. Ciò può accadere solo quando l'uomo riuscirà a mettere da parte il proprio egoismo in favore degli altri, riuscendo a ritrovare quell'empatia propria di chi riesce a capire il prossimo, aiutandolo, non sfruttandolo per i propri fini. Riportando l'uomo a condividere momenti di gioia e convivialità, mettendo al primo posto nella scala dei valori i sentimenti, l'amore e la famiglia, imparando a rispettare anche le esigenze del prossimo, inteso come vicino, persona e non solo come colui che viene dopo e quindi visto con sufficienza in quanto indiretto contatto.

In Italia ci troviamo oggi, anche a causa della crisi globale che, forse più di ogni altra, ha devastato il sistema economico mondiale, nella condizione di essere ritornati schiavi del mondo del lavoro, mercato globale attivo nella ricerca di servi da sfruttare intensamente. Ci troviamo oggi in una situazione deplorabile, nella quale i lavoratori vengono precarizzati ed i contratti di lavoro deregolamentizzati, in favore di una maggior produzione, ed a discapito di un dignitoso salario, ormai miraggio per i più.

Troviamo sempre più spesso infatti offerte di lavoro con contratti ad esempio da stagista, lesivi dell'Art. 36 della Costituzione.¹⁴³ E' sempre più ovvio come questo articolo, seppur attualissimo, stia perdendo il suo vero significato, quello di essere garante della vita dei cittadini, attraverso un giusto salario.

¹⁴³ L'Art. 36 della nostra Costituzione dice che "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi".

Gli orari di lavoro vanno sempre più spesso verso un'ottica di tipo illegale, con l'appoggio delle autorità, che non controllano la situazione. Il lavoratore viene impiegato solo nel momento in cui vi è l'effettiva domanda di produzione, conseguentemente ad una tipologia di contratto, detta a termine, che dà la possibilità al datore di lavoro, di stipulare contratti a scadenza.

Il lavoratore si trova quindi in una condizione di miseria dovuta ad una richiesta che oserei definire A TEMPO, all'interno della quale il prestatore di lavoro salariato si trova a lavorare un gran numero di ore nel periodo interessato alla produzione di beni, che viene poi alternato ad un periodo indefinito di ozio, se così si può definire un riposo forzato dalle esigenze produttive e non dalle esigenze del lavoratore, che potremmo qui basare essenzialmente sulla piramide dei bisogni di Maslow¹⁴⁴.



Figura 5 Piramide dei bisogni di Maslow

¹⁴⁴ Abraham Harold Maslow nacque a Brooklyn il 1º aprile del 1908, morì poi in California l'8 giugno del 1970. Nel corso della sua vita si è occupato di psicologia, divenendo uno psicologo rinomato grazie all'ideazione della gerarchia dei bisogni umani, denominata in seguito "piramide di Maslow"

Ogni persona, prima che ogni lavoratore, ha l'esigenza primaria di soddisfare i bisogni fisiologici, appagati questi, potrà dedicarsi alla realizzazione degli altri. Oggi sempre più spesso questi primi bisogni non vengono soddisfatti, molti lavoratori infatti sopravvivono sotto la soglia di povertà¹⁴⁵, con stipendi da fame.

E se Simone Weil credeva che il lavoro in fabbrica non soddisfacesse minimamente il bisogno del lavoratore di appartenenza alla produzione di un bene, oggi vediamo irrealizzati anche i più essenziali bisogni vitali.

Ogni anno almeno qualche decina di migliaia¹⁴⁶ di lavoratori muore a causa di malattie professionali, per lo più dopo essere entrato in contatto per lungo periodo con sostanze cancerogene, mentre risulta che un lavoratore ogni sei ore perde la vita a causa di altri incidenti sul lavoro, ed oltre un milione si infortuna ogni anno sul posto di lavoro¹⁴⁷, ovviamente le statistiche non tengono conto dei lavoratori in nero, che ogni

¹⁴⁵ In Italia, secondo Lucia Pradella, ricercatrice, ma anche docente di Economia del Welfare presso l'università Ca' Foscari di Venezia, un lavoratore su dieci vive sotto la soglia di povertà. Dato tratto da http://www.unive.it/nqcontent.cfm?a_id=174245 e consultato il 05/06/2014.

¹⁴⁶ Dato tratto dal sito <http://www.resistenze.org/sito/te/pr/la/prla9b09-004492.htm> e consultato il 25/05/2014

¹⁴⁷ Dato tratto dal sito <http://www.resistenze.org/sito/te/pr/la/prla9b09-004492.htm> e consultato il 25/05/2014

giorno, oltre a rischiare come i loro colleghi muniti di regolare contratto, non godono neppure della tutela obbligatoria¹⁴⁸ prevista per legge.

Ci stiamo dirigendo sempre più verso un mercato del lavoro schiavista, dedito solo alla produzione a basso costo, intendo a produrre, e dedito a chiedere al lavoratore massima flessibilità, disponibilità continua a bassissimo costo. Il prezzo da pagare per gli operai è sempre troppo alto. Il mercato nazionale, fa ricorso a manodopera straniera ed a basso costo¹⁴⁹, facendo credere al proletariato che questo sia il prezzo da pagare in un mondo globalizzato, meschino e ligio alle regole della domanda e dell'offerta, ma questo è il prezzo di un mercato che sfrutta la sua forza lavoro, disinteressandosi dei loro valori, diritti ed alienando la loro dignità di uomini.

Le parole di Simone trovano estrema attualità soprattutto quando si legge

*“mai l'individuo è stato così completamente abbandonato
a collettività cieca, e ai gli uomini sono stati più incapaci*

¹⁴⁸ L'INAIL, istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro è garante assicurativo per ogni qual si voglia incidente avvenuto sul posto di lavoro per *“causa violenta in occasione di lavoro”*. A differenza della malattia professionale, l'infortunio è considerato come quell'evento improvviso e violento.

¹⁴⁹ P. Basso, *Razzismo di stato. Stati Uniti, Europa, Italia*, Frango Angeli editore, Milano, 2010.

non solo di sottomettere le loro azioni ai loro pensieri, ma persino di pensare¹⁵⁰”

E' proprio attraverso queste parole che si comprende, infatti, quanto, ancora oggi, sia attuale questo modo di pensare, questo pensiero così nuovo per l'epoca ed avanguardista oggi. Come si riesca a riscoprire estrema attualità in parole che potrebbero essere state scritte oggi, soprattutto in un'ottica applicata al mercato del lavoro che vede sempre più lavoratori impiegati in operazioni meccaniche e ripetitive, in una visione volta alla quantità di beni, senza meramente occuparsi della loro qualità, che, oltre a fare la differenza in termini di servizi, rende umano un tempo speso quotidianamente in favore di un datore di lavoro che sfrutta i suoi simili, rilegandone la dignità a mero disturbo, tanto più se volta ad un pensiero concreto.

Troviamo particolare riscontro anche in termini come

“macchina sociale, diventata una macchina per infrangere i cuori¹⁵¹”

ed ancora

“macchina per fabbricare incoscienza, stupidità, corruzione, ignavia, e soprattutto vertigine¹⁵²”

¹⁵⁰ S. Weil, Riflessioni sulle cause della libertà e dell'oppressione sociale, Adelphi editore, Milano, 199, pag. 108

¹⁵¹ S. Weil, Riflessioni sulle cause della libertà e dell'oppressione sociale, Adelphi editore, Milano, 199, pag. 108

Queste frasi trovano estrema attualizzazione nel mercato del lavoro che, soprattutto con le grandi riforme del mercato del lavoro sopracitate, costringe un gran numero di lavoratori ad una condizione di precariato, un precariato che impoverisce realmente un popolo, portandolo allo stremo, verso una disperazione tale da far accrescere i fenomeni di suicidio, disperazione e proteste, in un ottica razzista ed antieuropea, vedendo in episodi di rivolta popolare¹⁵³ l'unico spiraglio di luce possibile.

Il pensiero di Simone Weil può essere ancora molto attuale soprattutto se si riesce a cogliere quella che forse è la più disastrosa evidenza: la differenza tra l'economia finanziaria e l'economia industriale. Infatti la Weil crede che il problema sostanziale che ha afflitto la società in cui viveva, e che ancora oggi affligge il mondo sia sostanzialmente lo smantellamento dell'era industriale, che va a sostituirsi con l'era finanziaria¹⁵⁴. Ed è proprio grazie a questo pensiero che trova attualizzazione, soprattutto a causa della crisi economica globale, e possiamo leggere il perché di molta gente scelga di fare un passo indietro, uscendo per un momento dalle logiche capitaliste, dai meccanismi aziendali, che impongono oggi come allora, un annientamento del pensiero in favore della produzione, per tornare alla natura, al

¹⁵² S. Weil, *Riflessioni sulle cause della libertà e dell'oppressione sociale*, Adelphi editore, Milano, 199, pag. 108

¹⁵³ Si fa riferimento agli episodi nati dopo il 9 dicembre 2013, che hanno portato gruppi consistenti di popolazione a bloccare le autostrade in favore di una rivoluzione contro un sistema, che a detta degli organizzatori "sta strangolando famiglie ed imprese" portando " distruzione della grande capacità produttiva e lavorativa" e soprattutto sta portando intere aziende al fallimento.

¹⁵⁴ S. Weil, *Quadrerni I*, cura di G. Gaeta, edizione biblioteca Adelphi, Milano, 1982, pag. 16.

benessere semplice, inteso anche come un nuovo uso del pensiero, un modo nuovo di agire, che mette in primo piano l'uomo e le sue esigenze, in un'ottica di visione centrale dei bisogni dell'uomo ed in secondo piano il mercato globale e la finanza.

Per secoli siamo stati capaci di vivere, rispondendo solo ad esigenze proprie dell'uomo, come la fame, ed il benessere spirituale, in armonia. Da lì dovremmo ripartire, se vogliamo, e di questo ne sono convinta, ricominciare, per un benessere di tutti.

6 LE OPERE

Simone Weil ha scritto, raccontato e parlato di temi ed argomenti differenti, studiando ed interessandosi di politica, attualità, bellezza, amore e di spiritualità.

Gran parte delle sue opere sono state pubblicate postume.

Di seguito si riporta un elenco sintetico delle opere della Weil, secondo l'ordine cronologico in cui sono state scritte, mentre le date fanno riferimento alla prima pubblicazione italiana. I titoli dei testi si riferiscono alla versione italiana.

- Sulla scienza, Torino, Borla, 1971
- Sulla Germania totalitaria, Milano, Adelphi, 1990
- Sulla guerra. Scritti 1933-1943, Milano, Pratiche, 1998
- Lezioni di filosofia. Roanne 1933-1934, Milano, Adelphi, 1999
- Oppressione e libertà, Milano, Edizioni di Comunità, 1956
- Riflessioni sulle cause della libertà e dell'oppressione sociale, Milano, Adelphi, 1983
- La condizione operaia, Milano, Edizioni di Comunità, 1952
- La vita e lo sciopero delle operaie metalmeccaniche, in La condizione operaia.
- La Grecia e le intuizioni precristiane, Torino, Borla, 1967
- Sulle contraddizioni del marxismo, in Incontri libertari, Milano, Elèuthera, 2001
- L'Illiade o il poema della forza, Trieste, Asterios, 2012

- L'agonia di una civiltà nelle immagini di un poema epico, in *I catari e la civiltà mediterranea*, Genova, Marietti, 1996
- Quaderni, Milano, Adelphi, 1982 (vol. 1); 1985 (vol. 2); 1988 (vol. 3); 1993 (vol. 4)
- L'ombra e la grazia, Milano, Edizioni di Comunità, 1951
- Venezia salva. Tragedia in tre atti, Brescia, Morcelliana, 1963
- L'attesa di Dio, Roma, Casini, 1954
- La Grecia e le intuizioni precristiane, Torino, Borla, 1967
- Morale e letteratura, Pisa, ETS, 1990
- L'amore di Dio, Torino, Borla, 1968
- L'ispirazione occitana, in *I catari e la civiltà mediterranea*, Genova, Marietti, 1996
- Lettera a un religioso, Torino, Borla, 1970
- La persona e il sacro, in *Morale e letteratura*, Pisa, ETS, 1990
- parte in *Sulla guerra. Scritti 1933-1943*, Milano, Pratiche, 1998
- La prima radice. Preludio a una dichiarazione dei doveri verso la creatura umana, Milano, Edizioni di Comunità, 1954
- Nota sulla soppressione dei partiti politici, in *Diario n. 6*, giugno 1988

“la simpatia del debole per il forte è naturale, perché il debole, trasferendosi nell’altro, acquisisce una forza immaginaria. La simpatia del forte per il debole, essendo operazione inversa, è contro natura”

Simone Weil, l’Amore di Dio

7 CONCLUSIONE

Nell'800 la classe popolare non veniva reputata come portatrice di diritti, solo con la fine del secolo e l'avvento del '900 le masse operaie ebbero accesso a dei diritti propri, principalmente legati al lavoro e di tipo sociale¹⁵⁵.

Tra i più importanti diritti che vennero riconosciuti alle masse di lavoratori salariati troviamo il diritto al riposo settimanale, la fissazione di un orario giornaliero e maggiori tutele per le donne e per i minori. L'ampliamento alla fascia popolare di lavoratori di questi diritti portò ad un graduale smantellamento delle forme più gravi di sfruttamento, potendo così estendere tutele ai lavoratori deboli¹⁵⁶.

La Weil, forse influenzata anche dal periodo storico, si distaccò come detto, dalle idee marxiste e proprio grazie anche al riformismo socialista presente in Francia prima, ed in tutta Europa poi, poté delineare un nuovo pensiero, che oggi possiamo vedere in un'ottica più attuale, ma che è stato tra quei pensieri che, seppur indirettamente, ed in maniera soft, per la scarsa considerazione avuta anche tra i postumi, hanno condotto alla creazione di nuove tutele e garanzie per la classe lavoratrice, oltre che per le donne ed i minori.¹⁵⁷

¹⁵⁵ A. Facchi, *Breve storia dei diritti umani*, edizione il Mulino, Bologna, 2007, pag 107

¹⁵⁶ *Ivi*, pag. 108

¹⁵⁷ *Ivi*, pag. 109

Oggi, quantomeno sul piano teorico si tutela molto la salute del lavoratore. La maternità ad esempio è stata per lungo tempo un diritto inalienabile della lavoratrice ed in linea teorica lo è ancora, ma nei fatti poi, ciò non avviene, perché sempre più spesso accade di dover firmare delle dimissioni in bianco,¹⁵⁸ strumento quotidianamente usato dal datore di lavoro per licenziare la lavoratrice in gravidanza. Questo fenomeno viene confermato dai dati, pubblicati dall'Istat su "Uso del tempo"¹⁵⁹, dove emerge che più della metà dei licenziamenti post-parto non sono frutto di una libera scelta da parte delle madri lavoratrici. Si pensi che solo nel biennio 2008-2009¹⁶⁰, un numero pari a circa 800 mila¹⁶¹ madri sono state messe nella condizione di dimettersi o sono state licenziate a causa di una gravidanza. Tale fenomeno è stato in parte contrastato anche grazie al Ddl di Riforma del mercato del lavoro, approvato in via definitiva dal parlamento il 27 giugno 2012.

La normativa in materia di tutela della maternità ovvero il "*Testo unico disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità*" approvato con Decreto legislativo del 26.03.2001 n° 151, prevede l'astensione obbligatoria dal lavoro nei due

¹⁵⁸ Tale pratica viene comunemente usata in ambito aziendale, con lo scopo di licenziare un lavoratore o ancor meglio una lavoratrice che si trovi ad essere in stato di malattia, infortunio o di gravidanza.

¹⁵⁹ Report pubblicato dall'Istat e consultabile al sito <http://www.istat.it/>

¹⁶⁰ Tale dato emerge dal rapporto annuale Istat del 2012, ed è consultabile alle pagine 153 e 154.

¹⁶¹ Si tratta di un dato terribile, che corrisponde all'8,7 % delle madri lavoratrici o che hanno lavorato in passato.

mesi antecedenti il parto e nei tre mesi successivi, a favore di una tutela reale della gravidanza e della lavoratrice. Ne consegue anche un'astensione dal posto di lavoro per motivi di salute del minore fino agli otto anni di vita, con la possibilità di astensione anche per il padre. Vigè anche la tutela reale del posto di lavoro che sancisce l'impossibilità di licenziare la madre dall'inizio della gravidanza sino ad un anno di vita del minore, qualora avvengano le dimissioni, queste devono essere convalidate dalla Direzione Provinciale del Lavoro, mentre qualora la lavoratrice venga licenziata e dal giudice competente venga ritenuto nullo tale atto, andrà applicata la tutela reintegratoria piena che ne consegue un risarcimento non inferiore a cinque mensilità, ovviamente le verranno versati i contributi mancanti per il periodo intercorso tra il licenziamento e la reintegra¹⁶². Questa normativa vigè in un'ottica tutelativa della maternità in un paese in cui si fanno sempre meno figli, sono infatti 534.186 gli iscritti all'anagrafe per nascita a livello nazionale nel 2012, oltre 12 mila in meno rispetto al 2011¹⁶³.

Le tutele ovviamente si estendono anche alla sicurezza sui luoghi di lavoro e la nostra Costituzione ne è garante agli articoli 2 e 31,

Art2

“La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali

¹⁶²E. Ghera, Diritto del Lavoro, Cacucci editore, Bari, 2013, pagg 173- 186

¹⁶³Dal sito <http://www.istat.it/it/archivio/104818> consultato il 01/06/2014

ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.”

Art 32

“La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.

Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.”

Come ne è tutelante anche il Codice Civile all'articolo 2087

“ Tutela delle condizioni di lavoro

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”

Da questi principi ed ancor prima dalla Costituzione giacobina del 1793,¹⁶⁴ sono nate delle normative specifiche volte alla tutela dei lavoratori e dei luoghi di lavoro, nello specifico parliamo del D.Lgs. 81/2008 *"Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"* e del D.Lgs. 106/2009 *"Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"* che introduce alcune innovazioni alla precedente normativa. Queste normative ribadiscono concetti già sanciti dalla Legge 626/1994 *"Disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro"*.

Le suddette normative sono volte alla prevenzione del rischio in azienda, comprendendo oggi la co-partecipazione del lavoratore e del datore di lavoro affinché vengano attuate le misure preventive ma anche protettive in merito alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro¹⁶⁵

Oggi più che mai ci troviamo, nonostante le tutele volte al lavoratore certamente migliorative della qualità della vita, in una situazione che porta il lavoratore ad una stagnazione lavorativa in cui, le normative protezioniste vengono a malapena applicate, e comunque non sempre nel giusto modo e totalmente. Questo implica

¹⁶⁴ La Costituzione giacobina del 1793 enunciava l'obbligo per tutti di avere un lavoro, che doveva essere procurato, inoltre per chi era reputato inabile al lavoro vuoi per anzianità o per altri motivi, era previsto un mezzo di sussistenza, oggi interpretato con la pensione, ed era sancito il diritto all'istruzione.

¹⁶⁵ Dal siti <http://www.anfos.it/sicurezza/datore-di-lavoro/> consultato il 01/06/2014

maggior rischio per la salute del lavoratore che si trova a lavorare in un mercato del lavoro sempre meno rispettoso della sua dignità di uomo e di lavoratore. Molto spesso il lavoratore si trova a dover accettare un lavoro “informale”, che implica minor tutele ed il graduale smantellamento dei diritti che da almeno un secolo vengono pensati, migliorati e garantiti ai lavoratori “formali”¹⁶⁶. Entrare in un mercato del lavoro informale implica per sua natura una maggiore precarietà che a sua volta scatena instabilità sia personale che familiare, dovuta per l'appunto all'incertezza occupazionale. Una soluzione, non più di tanto originale, ma probabilmente efficiente, potrebbe dunque essere quella di ridurre il numero dei contratti flessibili, già visti nella terza parte dell'elaborato, al fine di incrementare il lavoro a tempo indeterminato, in risposta ad una serie di normative attualissime che, invece, leggono il mercato del lavoro solo in un'ottica aziendale e non umana. In quanto oggi, come al tempo di Simone, si pensa all'uomo/lavoratore come ad una mera appendice della macchina, fonte principale di produzione. Questo seppur i tempi siano cambiati e sebbene il diritto del lavoro oggi pensi, a tutelare i lavoratori.

Nelle fabbriche che si sono sviluppate a livello globale il lavoro e le sue caratteristiche, dagli orari fino ai rischi che si corrono, sono elementi fondamentali che vanno a determinare la vita del lavoratore. Lavorare in uno stato che non garantisce la piena

¹⁶⁶G. Chiaretti, *C'è posto per la salute nel nuovo mercato del lavoro? Medici e sociologi a confronto*, Franco Angeli editore, Milano, 2005, in parte prima di Luciano Gallino, *Il principio "lavoro dignitoso" e la sua erosione a causa di fattori organizzativi e normativi*.

applicazione del diritto, sia esso nazionale od internazionale, è lesivo della dignità umana¹⁶⁷, e come tale implica la negazione della libertà.

La situazione oggi, in linea teorica è molto mutata, si dovrebbero correre meno rischi per la propria salute lavorando, se le normative vigenti venissero realmente rispettate ed attuate.

Simone Weil è stata un'anticipatrice di quello che ancora oggi sta accadendo nel mondo. Ha potuto prevedere, capire e criticare in modo costruttivo l'intero sistema politico e sociale, offrendo una valida via d'uscita a quel sistema che allora come oggi influisce negativamente sulla vita di tutti, non riuscendo più a dare risposte concrete al popolo, sempre più stanco ed abbandonato.

Quando la Weil critica apertamente il lavoro in fabbrica, dopo averlo sperimentato personalmente, pone l'accento su un sistema che allora come oggi rende la società schiava e vulnerabile, in un sistema autoritario e meschino che vuole costringere le persone ad inginocchiarsi, rendendole dei numeri, in un meccanismo produttivo volto alla mera produzione di merci, dove non si tiene conto della persona, del bisogno che manifesta, ma esclusivamente dei numeri da fatturare, da creare e da consegnare alla scadenza.

¹⁶⁷ Ne garantisce il diritto l'Art.1 della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo "Tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritti. Essi sono dotati di ragione di coscienza e devono agire gli uni verso gli altri in spirito di fratellanza"

Questo sistema implica un impoverimento globale, sia dal punto di vista spirituale che materiale. Rendendo l'uomo un essere che per natura è pensante, ma che si priva di questa sua meravigliosa capacità a causa dei ritmi e tempi di lavoro che lo rendono servo di un'istituzione malata e padrona: lo stato, che insieme a banche e fondi d'investimento controlla la vita delle persone riducendo la loro libertà ad un mero atto formale.

Per natura siamo dotati di corpo e mente, sempre più spesso però ci viene chiesto di sovra sfruttare il corpo, fino al limite dell'umano, impiegando tempi e modi estremi, a sfavore di una mente che crediamo ci venga lasciata libera ma che in realtà è controllatissima da televisioni, carta stampata e vie di comunicazione telematiche. Tutto ciò fa sì che l'uomo come tale risulti essere solo una macchina dall'elevato costo di mantenimento: un salario mai adeguato agli sforzi fisici che la società ci richiede ma che, anzi è l'unico fine che ci spinge ancora oggi a produrre, calpestando la dignità umana che intrinsecamente vorremmo mantenere elevata ma che continuiamo a farci calpestare dal sistema.

All'interno del mercato del lavoro, il lavoratore si trova ad essere l'anello debole, in quanto in rapporto di inferiorità rispetto al datore di lavoro, che ne dispone la subordinazione. Per tale motivo lo stato ha emanato una serie di provvedimenti volti alla tutela dei diritti del lavoratore, cercando di porlo in situazione di maggior equità nei confronti del datore di lavoro.

In particolar modo la *Riforma Fornero* ha introdotto delle direttive pensate per garantire maggiore tutela al lavoratore subordinato, che si trova in questo momento storico nella condizione di lavoratore immerso nel vortice della flessibilità, che per sua natura genera instabilità lavorativa e conseguentemente personale¹⁶⁸.

Il mondo del lavoro italiano offre oggi una vasta gamma di diritti che garantiscono al lavoratore tutela e dignità. Questo avviene sempre più a livello astratto, in quanto poi nella realtà i diritti del lavoratore vengono calpestati, deliberatamente ignorati a discapito della dignità umana, ed in assoluto favore del datore di lavoro.

Sempre più spesso diritti come la maternità, le ferie e la malattia vengono a mancare, in un'ottica riversa sui costi che tali diritti comportano per l'azienda e non in termini di qualità di vita del lavoratore.

Durante la stesura del presente elaborato mi sono sentita vicina a Simone Weil, ho potuto rispecchiarmi in lei, nei suoi ideali fuori dal comune. In questo pensiero così magico e calamitico che ha reso se possibile ancor più interessante l'approccio alla filosofa in oggetto. Dandomi modo di affinare un pensiero già intrinseco in me, che con il completamento di questo studio, è potuto venire a galla prendendo una forma più completa e concisa.

¹⁶⁸ Dal sito http://www.cliclavoro.gov.it/Cittadini/tutele_del_lavoro/Pagine/default.aspx consultato il 27/05/2014

8 ALLEGATI

8.1 La Costituzione

PRINCIPI FONDAMENTALI

Art. 1

L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro.

La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione.

Art. 2

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Art. 3

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e la uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Art. 4

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, una attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Art. 5

La Repubblica, una e indivisibile, riconosce e promuove le autonomie locali; attua nei servizi che dipendono dallo Stato il più ampio decentramento amministrativo; adegua i principi ed i metodi della sua legislazione alle esigenze dell'autonomia e

del decentramento.

Art. 6

La Repubblica tutela con apposite norme le minoranze linguistiche.

Art. 7

Lo Stato e la Chiesa cattolica sono, ciascuno nel proprio ordine, indipendenti e sovrani.

I loro rapporti sono regolati dai Patti Lateranensi. Le modificazioni dei Patti, accettate dalle due parti, non richiedono procedimento di revisione costituzionale.

Art. 8

Tutte le confessioni religiose sono egualmente libere davanti alla legge.

Le confessioni religiose diverse dalla cattolica hanno diritto di organizzarsi secondo i propri statuti, in quanto non contrastino con l'ordinamento giuridico italiano.

I loro rapporti con lo Stato sono regolati per legge sulla base di intese con le relative rappresentanze.

Art. 9

La Repubblica promuove lo sviluppo della cultura e la ricerca scientifica e tecnica.

Tutela il paesaggio e il patrimonio storico e artistico della Nazione.

Art. 10

L'ordinamento giuridico italiano si conforma alle norme del diritto internazionale generalmente riconosciute.

La condizione giuridica dello straniero è regolata dalla legge in conformità delle norme e dei trattati internazionali.

Lo straniero, al quale sia impedito nel suo paese l'effettivo esercizio delle libertà democratiche garantite dalla Costituzione italiana, ha diritto d'asilo nel territorio della Repubblica, secondo le condizioni stabilite dalla legge.

Non è ammessa l'estradizione dello straniero per reati politici. (*)

NOTE: (*) La legge costituzionale 21 giugno 1967, n. 1, ha disposto che l'ultimo comma dell'art. 10 e l'ultimo comma dell'art. 26 della Costituzione non si applicano ai delitti di genocidio.

Art. 11

L'Italia ripudia la guerra come strumento di offesa alla libertà degli altri popoli e come mezzo di risoluzione delle controversie internazionali; consente, in condizioni di parità con gli altri Stati, alle limitazioni di sovranità necessarie ad un ordinamento che assicuri la pace e la giustizia fra le Nazioni; promuove e favorisce le organizzazioni internazionali rivolte a tale scopo.

Art. 12

La bandiera della Repubblica è il tricolore italiano: verde, bianco e rosso, a tre bande verticali di eguali dimensioni.

PARTE PRIMA. DIRITTI E DOVERI DEI CITTADINI**Titolo I. Rapporti civili****Art. 13**

La libertà personale è inviolabile.

Non è ammessa forma alcuna di detenzione, di ispezione o perquisizione personale, né qualsiasi altra restrizione della libertà personale, se non per atto motivato dall'autorità giudiziaria e nei soli casi e modi previsti dalla legge.

In casi eccezionali di necessità ed urgenza, indicati tassativamente dalla legge, l'autorità di pubblica sicurezza può adottare provvedimenti provvisori, che devono essere comunicati entro quarantotto ore all'autorità giudiziaria e, se questa non li convalida nelle successive quarantotto ore, si intendono revocati e restano privi di ogni effetto.

E' punita ogni violenza fisica e morale sulle persone comunque sottoposte a restrizioni di libertà.

La legge stabilisce i limiti massimi della carcerazione preventiva.

Art. 14

Il domicilio è inviolabile.

Non vi si possono eseguire ispezioni o perquisizioni o sequestri se non nei casi e modi stabiliti dalla legge secondo le garanzie prescritte per la tutela della libertà personale.

Gli accertamenti e le ispezioni per motivi di sanità e di incolumità pubblica o a fini economici e fiscali sono regolati da leggi speciali.

Art. 15

La libertà e la segretezza della corrispondenza e di ogni altra forma di comunicazione sono inviolabili.

La loro limitazione può avvenire soltanto per atto motivato dell'autorità giudiziaria con le garanzie stabilite dalla legge.

Art. 16

Ogni cittadino può circolare e soggiornare liberamente in qualsiasi parte del territorio nazionale, salvo le limitazioni che la legge stabilisce in via generale per motivi di sanità o di sicurezza. Nessuna restrizione può essere determinata da ragioni politiche.

Ogni cittadino è libero di uscire dal territorio della Repubblica e di rientrarvi, salvo gli obblighi di legge.

Art. 17

I cittadini hanno diritto di riunirsi pacificamente e senz'armi.

Per le riunioni, anche in luogo aperto al pubblico, non è richiesto preavviso.

Delle riunioni in luogo pubblico deve essere dato preavviso alle autorità, che possono vietarle soltanto per comprovati motivi di sicurezza o di incolumità pubblica.

Art. 18

I cittadini hanno diritto di associarsi liberamente, senza autorizzazione, per fini che non sono vietati ai singoli dalla legge penale.

Sono proibite le associazioni segrete e quelle che perseguono, anche indirettamente, scopi politici mediante organizzazioni di carattere militare.

Art. 19

Tutti hanno diritto di professare liberamente la propria fede religiosa in qualsiasi forma, individuale o associata, di farne propaganda e di esercitarne in privato o in pubblico il culto, purché non si tratti di riti contrari al buon costume.

Art. 20

Il carattere ecclesiastico e il fine di religione o di culto d'una associazione od istituzione non possono essere causa di speciali limitazioni legislative, né di speciali gravami fiscali per la sua costituzione, capacità giuridica e ogni forma di

attività.

Art. 21

Tutti hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione.

La stampa non può essere soggetta ad autorizzazioni o censure.

Si può procedere a sequestro soltanto per atto motivato dell'autorità giudiziaria nel caso di delitti, per i quali la legge sulla stampa espressamente lo autorizzi, o nel caso di violazione delle norme che la legge stessa prescriva per l'indicazione dei responsabili.

In tali casi, quando vi sia assoluta urgenza e non sia possibile il tempestivo intervento dell'autorità giudiziaria, il sequestro della stampa periodica può essere eseguito da ufficiali di polizia giudiziaria, che devono immediatamente, e non mai oltre ventiquattro ore, fare denuncia all'autorità giudiziaria. Se questa non lo convalida nelle ventiquattro ore successive, il sequestro si intende revocato e privo d'ogni effetto.

La legge può stabilire, con norme di carattere generale, che siano resi noti i mezzi di finanziamento della stampa periodica.

Sono vietate le pubblicazioni a stampa, gli spettacoli e tutte le altre manifestazioni contrarie al buon costume. La legge stabilisce provvedimenti adeguati a prevenire e a reprimere le violazioni.

Art. 22

Nessuno può essere privato, per motivi politici, della capacità giuridica, della cittadinanza, del nome.

Art. 23

Nessuna prestazione personale o patrimoniale può essere imposta se non in base alla legge.

Art. 24

Tutti possono agire in giudizio per la tutela dei propri diritti e interessi legittimi.

La difesa è diritto inviolabile in ogni stato e grado del procedimento.

Sono assicurati ai non abbienti, con appositi istituti, i mezzi per agire e difendersi davanti ad ogni giurisdizione.

La legge determina le condizioni e i modi per la riparazione degli errori giudiziari.

Art. 25

Nessuno può essere distolto dal giudice naturale precostituito per legge.

Nessuno può essere punito se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima del fatto commesso.

Nessuno può essere sottoposto a misure di sicurezza se non nei casi previsti dalla legge.

Art. 26

L'extradizione del cittadino può essere consentita soltanto ove sia espressamente prevista dalle convenzioni internazionali.

Non può in alcun caso essere ammessa per reati politici. (*)

NOTE:(*) La legge costituzionale 21 giugno 1967, n. 1, ha disposto che l'ultimo comma dell'art. 10 e l'ultimo comma dell'art. 26 della Costituzione non si applicano ai delitti di genocidio.

Art. 27

La responsabilità penale è personale.

L'imputato non è considerato colpevole sino alla condanna definitiva.

Le pene non possono consistere in trattamenti contrari al senso di umanità e devono tendere alla rieducazione del condannato.

Non è ammessa la pena di morte. (*)

NOTE:(*) L'art. 27 è stato modificato dall'art. 1 della legge costituzionale 2 ottobre 2007, n. 1. Il testo originario dell'articolo era il seguente: «La responsabilità penale è personale. L'imputato non è considerato colpevole sino alla condanna definitiva. Le pene non possono consistere in trattamenti contrari al senso di umanità e devono tendere alla rieducazione del condannato. Non è ammessa la pena di morte, se non nei casi previsti dalle leggi militari di guerra.»

Art. 28

I funzionari e i dipendenti dello Stato e degli enti pubblici sono direttamente responsabili, secondo le leggi penali, civili e amministrative, degli atti compiuti in violazione di diritti. In tali casi la responsabilità civile si estende allo Stato e agli enti pubblici.

Titolo II. Rapporti etico-sociali

Art. 29

La Repubblica riconosce i diritti della famiglia come società naturale fondata sul

matrimonio.

Il matrimonio è ordinato sull'eguaglianza morale e giuridica dei coniugi, con i limiti stabiliti dalla legge a garanzia dell'unità familiare.

Art. 30

E' dovere e diritto dei genitori, mantenere, istruire ed educare i figli, anche se nati fuori del matrimonio.

Nei casi di incapacità dei genitori, la legge provvede a che siano assolti i loro compiti.

La legge assicura ai figli nati fuori dal matrimonio ogni tutela giuridica e sociale, compatibile con i diritti dei membri della famiglia legittima.

La legge detta le norme e i limiti per la ricerca della paternità.

Art. 31

La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose.

Protegge la maternità e l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo.

Art. 32

La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.

Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.

Art. 33

L'arte e la scienza sono libere e libero ne è l'insegnamento.

La Repubblica detta le norme generali sull'istruzione ed istituisce scuole statali per tutti gli ordini e gradi.

Enti e privati hanno il diritto di istituire scuole ed istituti di educazione, senza oneri per lo Stato.

La legge, nel fissare i diritti e gli obblighi delle scuole non statali che chiedono la parità, deve assicurare ad esse piena libertà e ai loro alunni un trattamento

scolastico equipollente a quello degli alunni di scuole statali.

E' prescritto un esame di Stato per la ammissione ai vari ordini e gradi di scuole o per la conclusione di essi e per l'abilitazione all'esercizio professionale.

Le istituzioni di alta cultura, università ed accademie, hanno il diritto di darsi ordinamenti autonomi nei limiti stabiliti dalle leggi dello Stato.

Art. 34

La scuola è aperta a tutti.

L'istruzione inferiore, impartita per almeno otto anni, è obbligatoria e gratuita.

I capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno diritto di raggiungere i gradi più alti degli studi.

La Repubblica rende effettivo questo diritto con borse di studio, assegni alle famiglie ed altre provvidenze, che devono essere attribuite per concorso.

8.2 Direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro

Articolo 1

Oggetto e campo di applicazione

1. La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro.

2. La presente direttiva si applica:

a) ai periodi minimi di riposo giornaliero, riposo settimanale e ferie annuali nonché alla pausa ed alla durata massima settimanale del lavoro; e

b) a taluni aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni e del ritmo di lavoro.

3. La presente direttiva si applica a tutti i settori di attività, privati o pubblici, ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 89/391/CEE, fatto salvo l'articolo 17 della presente direttiva, ad eccezione dei trasporti aerei, ferroviari, stradali e marittimi, della navigazione interna, della pesca in mare, delle altre attività in mare, nonché delle attività dei medici in formazione.

4. Le disposizioni della direttiva 89/391/CEE si applicano pienamente alle materie contemplate al paragrafo 2, fatte salve le disposizioni più vincolanti e/o specifiche contenute nella presente direttiva.

Articolo 2

Definizioni

Ai sensi della presente direttiva si intende per:

1) «orario di lavoro»: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali;

2) «periodo di riposo»: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;

3) «periodo notturno»: qualsiasi periodo di almeno 7 ore, definito dalla legislazione nazionale e che comprenda in ogni caso l'intervallo fra le ore 24 e le ore 5;

4) «lavoratore notturno»:

a) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero, impiegate in modo normale; e

b) qualsiasi lavoratore che possa svolgere durante il periodo notturno una certa parte del suo orario di lavoro annuale, definita a scelta dello Stato membro interessato:

i) dalla legislazione nazionale, previa consultazione delle parti sociali, o

ii) da contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali a livello nazionale o regionale;

5) «lavoro a turni»: qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, ed il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro ad ore differenti su un periodo determinato di giorni o settimane;

6) «lavoratore a turni»: qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni.

SEZIONE II PERIODI MINIMI DI RIPOSO - ALTRI ASPETTI DELL'ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Articolo 3

Riposo giornaliero

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, nel corso di ogni periodo di 24 ore, di un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive.

Articolo 4

Pausa

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 6 ore, di una pausa la cui modalità e, in particolare, la cui durata e condizioni di concessione sono fissate da contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali o, in loro assenza, dalla legislazione nazionale.

Articolo 5

Riposo settimanale

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, per ogni periodo di 7 giorni, di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore a cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero previste all'articolo 3.

Il periodo minimo di riposo di cui al primo comma comprende in linea di principio la domenica.

Se condizioni oggettive, tecniche o di organizzazione del lavoro lo giustificano, potrà essere fissato un periodo minimo di riposo di 24 ore.

Articolo 6

Durata massima settimanale del lavoro

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché, in funzione degli imperativi di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori:

1) la durata settimanale del lavoro sia limitata mediante disposizioni legislative, regolamentari o amministrative oppure contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali;

2) la durata media dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni non superi 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Articolo 7

Ferie annuali

1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali.

2. Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro.

SEZIONE III LAVORO NOTTURNO - LAVORO A TURNI - RITMO DI LAVORO

Articolo 8

Durata del lavoro notturno

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

1) l'orario di lavoro normale dei lavoratori notturni non superi le 8 ore in media per periodo di 24 ore;

2) i lavoratori notturni il cui lavoro comporta rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali non lavorino più di 8 ore nel corso di un periodo di 24 ore durante il quale effettuano un lavoro notturno.

Ai fini del presente punto, il lavoro comportante rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali è definito dalle legislazioni e/o prassi nazionali o da contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, tenuto conto degli effetti e dei rischi inerenti al lavoro notturno.

Articolo 9

Valutazione della salute e trasferimento al lavoro diurno dei lavoratori notturni

1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

a) i lavoratori notturni beneficino di una valutazione gratuita del loro stato di salute, prima della loro assegnazione e, in seguito, ad intervalli regolari;

b) i lavoratori notturni che hanno problemi di salute aventi un nesso riconosciuto con la loro prestazione di lavoro notturno vengano trasferiti, quando possibile, ad un lavoro diurno per cui essi siano idonei.

2. Nella valutazione gratuita dello stato di salute di cui al paragrafo 1, lettera a) deve essere rispettato il segreto medico.

3. La valutazione gratuita dello stato di salute di cui al paragrafo 1, lettera a) può rientrare in un sistema sanitario nazionale.

Articolo 10

Garanzie per lavoro in periodo notturno

Gli Stati membri possono subordinare il lavoro di talune categorie di lavoratori notturni a determinate garanzie, a condizioni fissate dalle legislazioni e/o prassi nazionali, per lavoratori esposti a un rischio di sicurezza o di salute connesso al lavoro durante il periodo notturno.

Articolo 11

Informazione in caso di ricorso regolare ai lavoratori notturni

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché il datore di lavoro che fa regolarmente ricorso a lavoratori notturni ne informi le autorità competenti, su loro richiesta.

Articolo 12

Protezione in materia di sicurezza e di salute

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

1) i lavoratori notturni e i lavoratori a turni beneficino di un livello di protezione in materia di sicurezza e di salute adattato alla natura del loro lavoro;

2) i servizi o mezzi appropriati di protezione e prevenzione in materia di sicurezza e di salute dei lavoratori notturni e dei lavoratori a turni siano equivalenti a quelli applicabili agli altri lavoratori e siano disponibili in qualsiasi momento.

Articolo 13

Ritmo di lavoro

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché il datore di lavoro che prevede di organizzare il lavoro secondo un certo ritmo tenga conto del principio generale dell'adeguamento del lavoro all'essere umano, segnatamente per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo, a seconda del tipo di attività e delle esigenze in materia di sicurezza e di salute, in particolare per quanto riguarda le pause durante l'orario di lavoro.

SEZIONE IV DISPOSIZIONI VARIE

Articolo 14

Disposizioni comunitarie più specifiche

Le disposizioni della presente direttiva non sono applicabili laddove altri strumenti comunitari contengano prescrizioni più specifiche in materia per determinate occupazioni o attività professionali.

Articolo 15

Disposizioni più favorevoli

La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare od introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori o di favorire o consentire l'applicazione di contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Articolo 16

Periodi di riferimento

Gli Stati membri possono prevedere:

1) per l'applicazione dell'articolo 5 (riposo settimanale), un periodo di riferimento non superiore a 14 giorni;

2) per l'applicazione dell'articolo 6 (durata massima settimanale del lavoro), un periodo di riferimento non superiore a quattro mesi.

I periodi di ferie annue, concesse a norma dell'articolo 7, ed i periodi di assenza per malattia non vengono presi in considerazione o sono neutri ai fini del computo della media;

3) per l'applicazione dell'articolo 8 (durata del lavoro notturno), un periodo di riferimento definito previa consultazione delle parti sociali o mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale o regionale fra le parti sociali.

Il periodo minimo di riposo settimanale di 24 ore prescritto a norma dell'articolo 5 non viene preso in considerazione per il computo della media se cade nel periodo di riferimento in questione.

Articolo 17

Deroghe

1. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, gli Stati membri possono derogare agli articoli 3, 4, 5, 6, 8 e 16 quando la durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata e/o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:

a) di dirigenti o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;

b) di manodopera familiare; o

c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose.

2. Si può derogare per via legislativa, regolamentare o amministrativa o mediante contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, a condizione che vengano concessi ai lavoratori interessati equivalenti periodi di riposo compensativo oppure, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per ragioni oggettive, a condizione che venga loro concessa una protezione appropriata:

2.1. agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16:

a) per le attività caratterizzate da una distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore oppure da una distanza fra diversi luoghi di lavoro dello stesso;

b) per le attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;

c) per le attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:

i) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento e/o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, da case di riposo e da carceri;

ii) del personale operante nei porti o negli aeroporti;

iii) di servizi stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, di vigili del fuoco o di protezione civile;

iv) di servizi di produzione, di trasmissione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;

v) di industrie in cui il processo lavorativo non può essere interrotto per ragioni tecniche;

vi) di attività di ricerca e sviluppo;

vii) dell'agricoltura;

d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività e, in particolare:

i) nell'agricoltura;

ii) nel turismo;

iii) nei servizi postali;

2.2. agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16:

a) nei casi previsti dall'articolo 5, paragrafo 4 della direttiva 89/391/CEE;

b) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente;

2.3. agli articoli 3 e 5:

a) per le attività di lavoro a turni, ogni volta che il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero e/o settimanale;

b) per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizia.

3. Si può derogare agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16 mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale o, conformemente alle regole fissate da dette parti sociali, mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali ad un livello inferiore.

Gli Stati membri in cui, giuridicamente, non esiste un sistema che garantisca la conclusione di contratti collettivi o di accordi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale, per i settori contemplati dalla presente direttiva, o gli Stati membri in cui esiste un quadro legislativo specifico a tal fine, e nei limiti di tale quadro, possono, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, consentire deroghe agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16 mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali ad un livello collettivo adeguato.

Le deroghe previste al primo e secondo comma sono ammesse soltanto a condizione che ai lavoratori interessati siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.

Gli Stati membri possono prevedere norme:

- affinché il presente paragrafo sia applicato dalle parti sociali, e

- affinché le disposizioni dei contratti collettivi o accordi conclusi in conformità del presente paragrafo siano estese ad altri lavoratori, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

4. La facoltà di derogare all'articolo 16, punto 2, prevista al paragrafo 2, punti 2.1 e 2.2 e al paragrafo 3 del presente articolo non può avere come conseguenza la fissazione di un periodo di riferimento superiore a sei mesi.

Tuttavia gli Stati membri hanno la facoltà, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, di consentire che, per ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, i contratti collettivi o gli accordi conclusi tra le parti sociali fissino periodi di riferimento che non superino in alcun caso i dodici mesi.

Prima della scadenza di un periodo di 7 anni a decorrere dalla data di cui all'articolo 18, paragrafo 1, lettera a), il Consiglio, in base ad una proposta della Commissione corredata di una relazione di valutazione, riesamina le disposizioni del presente paragrafo e decide in merito ai loro sviluppi.

Articolo 18

Disposizioni finali

1. a) Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi il 23 novembre 1996 o provvedono affinché, al più tardi entro tale data, le parti sociali applichino consensualmente le disposizioni necessarie, fermo restando che gli Stati membri devono prendere tutte le misure necessarie per poter garantire in qualsiasi momento i risultati imposti dalla presente direttiva.

b) i) Tuttavia, ogni Stato membro ha la facoltà di non applicare l'articolo 6, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, a condizione che assicuri, mediante le misure necessarie prese a tale scopo, che:

- nessun datore di lavoro chieda a un lavoratore di lavorare più di 48 ore nel corso di un periodo di 7 giorni, calcolato come media del periodo di riferimento di cui all'articolo 16, punto 2, a meno che non abbia ottenuto il consenso del lavoratore all'esecuzione di tale lavoro;

- nessun lavoratore possa subire un danno per il fatto che non è disposto ad accettare di effettuare tale lavoro;

- il datore di lavoro tenga registri aggiornati di tutti i lavoratori che effettuano tale lavoro;

- i registri siano messi a disposizione delle autorità competenti che possono vietare o limitare, per ragioni di sicurezza e/o di salute dei lavoratori, la possibilità di superare la durata massima settimanale del lavoro;

- il datore di lavoro, su richiesta delle autorità competenti, dia loro informazioni sui consensi dati dai lavoratori all'esecuzione di un lavoro che superi le 48 ore nel corso di un periodo di 7 giorni, calcolato come media del periodo di riferimento di cui all'articolo 16, punto 2.

Prima della scadenza di un periodo di 7 anni a decorrere dalla data di cui alla lettera a), il Consiglio, sulla base di una proposta della Commissione corredata di una relazione di valutazione, riesamina le disposizioni del presente punto i) e decide del seguito da darvi.

ii) Parimenti, per quanto concerne l'applicazione dell'articolo 7, gli Stati membri hanno la facoltà di ricorrere ad un periodo transitorio massimo di 3 anni a decorrere dalla data di cui alla lettera a), a condizione che durante tale periodo transitorio:

- ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di 3 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali, e

- il periodo di ferie annuali retribuite di 3 settimane non possa essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro.

c) Gli Stati membri ne informano immediatamente la Commissione.

2. Quando gli Stati membri adottano le disposizioni di cui al paragrafo 1, esse contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

3. Fatto salvo il diritto degli Stati membri di fissare, alla luce dell'evoluzione della situazione, disposizioni legislative, regolamentari, amministrative e convenzionali diverse nel campo dell'orario di lavoro, a condizione che i requisiti minimi previsti dalla presente direttiva siano rispettati, l'attuazione di quest'ultima non costituisce una giustificazione per il regresso del livello generale di protezione dei lavoratori.

4. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni di diritto interno che hanno già adottato o che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

5. Ogni 5 anni gli Stati membri presentano alla Commissione una relazione sull'attuazione pratica delle disposizioni della presente direttiva, indicando i punti di vista delle parti sociali.

La Commissione ne informa il Parlamento europeo, il Consiglio, il Comitato economico e sociale ed il comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la protezione della salute sul luogo di lavoro.

6. La Commissione presenta con periodicità quinquennale al Parlamento europeo, al Consiglio ed al Comitato economico e sociale una relazione sull'attuazione della presente direttiva, tenendo conto dei paragrafi 1, 2, 3, 4 e 5.

Articolo 19

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

8.3 Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276

"Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30"

Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.

Finalità e campo di applicazione

1. Le disposizioni di cui al presente decreto legislativo, nel dare attuazione ai principi e criteri direttivi contenuti nella legge 14 febbraio 2003, n. 30, si collocano nell'ambito degli orientamenti comunitari in materia di occupazione e di apprendimento permanente e sono finalizzate ad aumentare, nel rispetto delle disposizioni relative alla libertà e dignità del lavoratore di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni e integrazioni, alla parità tra uomini e donne di cui alla legge 9 dicembre 1977, n. 903, e successive modificazioni ed integrazioni, e alle pari opportunità tra i sessi di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni ed integrazioni, i tassi di occupazione e a promuovere la qualità e la stabilità del lavoro, anche attraverso contratti a contenuto formativo e contratti a orario modulato compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori.

2. Il presente decreto non trova applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale.

3. Sono fatte salve le competenze riconosciute alle regioni a statuto speciale ed alle province autonome di Trento e di Bolzano dallo statuto e dalle relative norme di attuazione, anche con riferimento alle disposizioni del Titolo V, parte seconda, della Costituzione per le parti in cui sono previste forme di autonomie più ampie rispetto a quelle attribuite.

Art. 2.

Definizioni

1. Ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

a) «somministrazione di lavoro»: la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, ai sensi dell'articolo 20;

b) «intermediazione»: l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati, comprensiva tra l'altro: della raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione di relativa banca dati; della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione; dell'orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo;

c) «ricerca e selezione del personale»: l'attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione medesima, su specifico incarico della stessa, e comprensiva di: analisi del contesto organizzativo dell'organizzazione committente; individuazione e definizione delle esigenze della stessa; definizione del profilo di competenze e di capacità della candidatura ideale; pianificazione e realizzazione del programma di ricerca delle candidature attraverso una pluralità di canali di reclutamento; valutazione delle candidature individuate attraverso appropriati strumenti selettivi; formazione della rosa di candidature maggiormente idonee; progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo; assistenza nella fase di inserimento dei candidati; verifica e valutazione dell'inserimento e del potenziale dei candidati;

d) «supporto alla ricollocazione professionale»: l'attività effettuata su specifico ed esclusivo incarico dell'organizzazione committente, anche in base ad accordi sindacali, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro, singolarmente o collettivamente considerati, attraverso la preparazione, la formazione finalizzata all'inserimento lavorativo, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento nella nuova attività;

e) «autorizzazione»: provvedimento mediante il quale lo Stato abilita operatori, pubblici e privati, di seguito denominati «agenzie per il lavoro», allo svolgimento delle attività di cui alle lettere da a) a d);

f) «accreditamento»: provvedimento mediante il quale le regioni riconoscono a un operatore, pubblico o privato, l'idoneità a erogare i servizi al lavoro negli ambiti regionali di riferimento, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche, nonché la partecipazione attiva alla rete dei servizi per il mercato del lavoro con particolare riferimento ai servizi di incontro fra domanda e offerta;

g) «borsa continua del lavoro»: sistema aperto di incontro domanda-offerta di lavoro finalizzato, in coerenza con gli indirizzi comunitari, a favorire la maggior efficienza e trasparenza del mercato del lavoro, all'interno del quale cittadini, lavoratori, disoccupati, persone in cerca di un lavoro, soggetti autorizzati o accreditati e datori di lavoro possono decidere di incontrarsi in maniera libera e dove i servizi sono liberamente scelti dall'utente;

h) «enti bilaterali»: organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;

i) «libretto formativo del cittadino»: libretto personale del lavoratore definito, ai sensi dell'accordo Stato-regioni del 18 febbraio 2000, di concerto tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, previa intesa con la Conferenza unificata Stato-regioni e sentite le parti sociali, in cui vengono registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle regioni, nonché le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi della Unione europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate;

j) «lavoratore»: qualsiasi persona che lavora o che è in cerca di un lavoro;

k) «lavoratore svantaggiato»: qualsiasi persona appartenente a una categoria che abbia difficoltà a entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro ai sensi dell'articolo 2, lettera f), del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002 relativo alla applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore della occupazione, nonché ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381;

l) «divisioni operative»: soggetti polifunzionali gestiti con strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici in relazione a ogni attività;

m) «associazioni di datori e prestatori di lavoro»: organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative.

Titolo II

ORGANIZZAZIONE E DISCIPLINA DEL MERCATO DEL LAVORO

Art. 3.

Finalità

1. Le disposizioni contenute nel presente titolo hanno lo scopo di realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a garantire trasparenza ed efficienza del mercato del lavoro e migliorare le capacità di inserimento

professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di una prima occupazione, con particolare riferimento alle fasce deboli del mercato del lavoro.

2. Ferme restando le competenze delle regioni in materia di regolazione e organizzazione del mercato del lavoro regionale e fermo restando il mantenimento da parte delle province delle funzioni amministrative attribuite dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni, per realizzare l'obiettivo di cui al comma 1:

a) viene identificato un unico regime di autorizzazione per i soggetti che svolgono attività di somministrazione di lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale;

b) vengono stabiliti i principi generali per la definizione dei regimi di accreditamento regionali degli operatori pubblici o privati che forniscono servizi al lavoro nell'ambito dei sistemi territoriali di riferimento anche a supporto delle attività di cui alla lettera a);

c) vengono identificate le forme di coordinamento e raccordo tra gli operatori, pubblici o privati, al fine di un migliore funzionamento del mercato del lavoro;

d) vengono stabiliti i principi e criteri direttivi per la realizzazione di una borsa continua del lavoro;

e) vengono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con la nuova regolamentazione del mercato del lavoro e viene introdotto un nuovo regime sanzionatorio.

Capo I

Regime autorizzatorio e accreditamenti

Art. 4.

Agenzie per il lavoro

1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e' istituito un apposito albo delle agenzie per il lavoro ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. Il predetto albo e' articolato in cinque sezioni:

a) agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'articolo 20;

b) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche di cui all'articolo 20, comma 3, lettere da a) a h);

c) agenzie di intermediazione;

d) agenzie di ricerca e selezione del personale;

e) agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.

2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rilascia entro sessanta giorni dalla richiesta e previo accertamento della sussistenza dei requisiti giuridici e finanziari di cui all'articolo 5, l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività per le quali viene fatta richiesta di autorizzazione, provvedendo contestualmente alla iscrizione delle agenzie nel predetto albo. Decorsi due anni, su richiesta del soggetto autorizzato, entro i novanta giorni successivi rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento della attività svolta.

3. Nelle ipotesi di cui al comma 2, decorsi inutilmente i termini previsti, la domanda di autorizzazione provvisoria o a tempo indeterminato si intende accettata.

4. Le agenzie autorizzate comunicano alla autorità concedente, nonché alle regioni e alle province autonome competenti, gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali, la cessazione della attività ed hanno inoltre l'obbligo di fornire alla autorità concedente tutte le informazioni da questa richieste.

5. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, stabilisce le modalità della presentazione della richiesta di autorizzazione di

cui al comma 2, i criteri per la verifica del corretto andamento della attività svolta cui e' subordinato il rilascio della autorizzazione a tempo indeterminato, i criteri e le modalità di revoca della autorizzazione, nonche' ogni altro profilo relativo alla organizzazione e alle modalità di funzionamento dell'albo delle agenzie per il lavoro.

6. L'iscrizione alla sezione dell'albo di cui alla lettera a), comma 1, comporta automaticamente l'iscrizione della agenzia alle sezioni di cui alle lettere c), d) ed e) del predetto albo. L'iscrizione alla sezione dell'albo di cui al comma 1, lettera c), comporta automaticamente l'iscrizione della agenzia alle sezioni di cui alle lettere d) ed e) del predetto albo.

7. L'autorizzazione di cui al presente articolo non può essere oggetto di transazione commerciale.

Art. 5.

Requisiti giuridici e finanziari

1. I requisiti richiesti per l'iscrizione all'albo di cui all'articolo 4 sono:

a) la costituzione della agenzia nella forma di società di capitali ovvero cooperativa o consorzio di cooperative, italiana o di altro Stato membro della Unione europea. Per le agenzie di cui alle lettere d) ed e) e' ammessa anche la forma della società di persone;

b) la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato o di altro Stato membro della Unione europea;

c) la disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di adeguate competenze professionali, dimostrabili per titoli o per specifiche esperienze nel settore delle risorse umane o nelle relazioni industriali, secondo quanto precisato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con decreto da adottarsi, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo;

d) in capo agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti muniti di rappresentanza e ai soci accomandatari: assenza di condanne penali, anche non definitive, ivi comprese le sanzioni sostitutive di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni ed integrazioni, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale, o per delitti non colposi per i quali la legge commina la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro o, in ogni caso, previsti da leggi in materia di lavoro o di previdenza sociale; assenza, altresì, di sottoposizione alle misure di prevenzione disposte ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, o della legge 13 settembre 1982, n. 646, e successive modificazioni;

e) nel caso di soggetti polifunzionali, non caratterizzati da un oggetto sociale esclusivo, presenza di distinte divisioni operative, gestite con strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici;

f) l'interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro di cui al successivo articolo 15, attraverso il raccordo con uno o più nodi regionali, nonche' l'invio alla autorità concedente di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro;

g) il rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 8 a tutela del diritto del lavoratore alla diffusione dei propri dati nell'ambito da essi stessi indicato.

2. Per l'esercizio delle attività di cui all'articolo 20, oltre ai requisiti di cui al comma I, e' richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 600.000 euro ovvero la disponibilità di 600.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma cooperativa; b) la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;

c) a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di 350.000 euro presso un istituto di credito avente

sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro della Unione europea; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fideiussione bancaria o assicurativa non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a 350.000 euro. Sono esonerate dalla prestazione delle garanzie di cui alla presente lettera le società che abbiano assolto ad obblighi analoghi previsti per le stesse finalità dalla legislazione di altro Stato membro della Unione europea;

d) la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'articolo 12, il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro applicabile;

e) nel caso di cooperative di produzione e lavoro, oltre ai requisiti indicati al comma 1 e nel presente comma 2, la presenza di almeno sessanta soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli articoli 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59, e successive modificazioni;

f) l'indicazione della somministrazione di lavoro di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo.

3. Per l'esercizio di una delle attività specifiche di cui alle lettere da a) ad h) del comma 3, dell'articolo 20, oltre ai requisiti di cui al comma 1, e' richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 350.000 euro ovvero la disponibilità di 350.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma cooperativa;

b) a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di 200.000 euro presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro della Unione europea; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fideiussione bancaria o assicurativa non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a 200.000 euro. Sono esonerate dalla prestazione delle garanzie di cui alla presente lettera le società che abbiano assolto ad obblighi analoghi previsti per le stesse finalità dalla legislazione di altro Stato membro della Unione europea;

c) la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'articolo 12, il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro applicabile;

d) nel caso di cooperative di produzione e lavoro, oltre ai requisiti indicati al comma 1 e nel presente comma 3, la presenza di almeno venti soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli articoli 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59.

4. Per l'esercizio della attività di intermediazione, oltre ai requisiti di cui al comma 1, e' richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 50.000 euro;

b) la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;

c) l'indicazione della attività di intermediazione di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo.

5. Per l'esercizio della attività di ricerca e selezione del personale, oltre ai requisiti di cui al comma 1, e' richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 25.000 euro;

b) l'indicazione della ricerca e selezione del personale come oggetto sociale, anche se non esclusivo.

6. Per l'esercizio della attività di supporto alla ricollocazione professionale, oltre ai requisiti di cui al comma 1, e' richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 25.000 euro;

b) l'indicazione della attività di supporto alla ricollocazione professionale come oggetto sociale, anche se non esclusivo.

Art. 6.

Regimi particolari di autorizzazione

1. Sono autorizzate allo svolgimento della attività di intermediazione le università pubbliche e private, comprese le fondazioni universitarie che hanno come oggetto l'alta formazione con specifico riferimento alle problematiche del mercato del lavoro, a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e fermo restando l'obbligo della interconnessione alla borsa continua nazionale del lavoro, nonché l'invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro ai sensi di quanto disposto al successivo articolo 17.

2. Sono altresì autorizzati allo svolgimento della attività di intermediazione, secondo le procedure di cui all'articolo 4 o di cui al comma 6 del presente articolo, i comuni, le camere di commercio e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, statali e paritari, a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e che siano rispettati i requisiti di cui alle lettere c), f) e g) di cui all'articolo 5, comma 1, nonché l'invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro ai sensi di quanto disposto al successivo articolo 17.

3. Sono altresì autorizzate allo svolgimento della attività di intermediazione le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro, le associazioni in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale e aventi come oggetto sociale la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali, del lavoro o delle disabilità, e gli enti bilaterali a condizione che siano rispettati i requisiti di cui alle lettere c), d), e), f), g) di cui all'articolo 5, comma 1.

4. L'ordine nazionale dei consulenti del lavoro può chiedere l'iscrizione all'albo di cui all'articolo 4 di una apposita fondazione o di altro soggetto giuridico dotato di personalità giuridica costituito nell'ambito del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro per lo svolgimento a livello nazionale di attività di intermediazione. L'iscrizione è subordinata al rispetto dei requisiti di cui alle lettere c), d), e), f), g) di cui all'articolo 5, comma 1.

5. È in ogni caso fatto divieto ai consulenti del lavoro di esercitare individualmente o in altra forma diversa da quella indicata al comma 3 e agli articoli 4 e 5, anche attraverso ramificazioni a livello territoriale, l'attività di intermediazione.

6. L'autorizzazione allo svolgimento delle attività di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), c), d), può essere concessa dalle regioni e dalle province autonome con esclusivo riferimento al proprio territorio e previo accertamento della sussistenza dei requisiti di cui agli articoli 4 e 5, fatta eccezione per il requisito di cui all'articolo 5, comma 4, lettera b).

7. La regione rilascia entro sessanta giorni dalla richiesta l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività di cui al comma 6, provvedendo contestualmente alla comunicazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'iscrizione delle agenzie in una apposita sezione regionale nell'albo di cui all'articolo 4, comma 1. Decorso due anni, su richiesta del soggetto autorizzato, entro i sessanta giorni successivi la regione rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento della attività svolta.

8. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, stabilisce d'intesa con la Conferenza unificata le modalità di costituzione della apposita sezione regionale dell'albo di cui all'articolo 4, comma 1 e delle procedure ad essa connesse.

Art. 7.

Accreditamenti

1. Le regioni, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, istituiscono appositi elenchi per l'accREDITAMENTO degli operatori pubblici e privati che operano nel proprio territorio nel rispetto degli indirizzi da esse definiti ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, e dei seguenti principi e criteri:

- a) garanzia della libera scelta dei cittadini, nell'ambito di una rete di operatori qualificati, adeguata per dimensione e distribuzione alla domanda espressa dal territorio;
- b) salvaguardia di standard omogenei a livello nazionale nell'affidamento di funzioni relative all'accertamento dello stato di disoccupazione e al monitoraggio dei flussi del mercato del lavoro;
- c) costituzione negoziale di reti di servizio ai fini dell'ottimizzazione delle risorse;
- d) obbligo della interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15, nonché l'invio alla autorità concedente di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro;
- e) raccordo con il sistema regionale di accreditamento degli organismi di formazione.

2. I provvedimenti regionali istitutivi dell'elenco di cui al comma 1 disciplinano altresì:

- a) le forme della cooperazione tra i servizi pubblici e operatori privati, autorizzati ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4, 5 e 6 o accreditati ai sensi del presente articolo, per le funzioni di incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevenzione della disoccupazione di lunga durata, promozione dell'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati, sostegno alla mobilità geografica del lavoro;
- b) requisiti minimi richiesti per l'iscrizione nell'elenco regionale in termini di capacità gestionali e logistiche, competenze professionali, situazione economica, esperienze maturate nel contesto territoriale di riferimento;
- c) le procedure per l'accreditamento;
- d) le modalità di misurazione dell'efficienza e della efficacia dei servizi erogati;
- e) le modalità di tenuta dell'elenco e di verifica del mantenimento dei requisiti.

Capo II

Tutele sul mercato e disposizioni speciali con riferimento ai lavoratori svantaggiati

Art. 8.

Ambito di diffusione dei dati relativi all'incontro domanda-offerta di lavoro

1. Ferme restando le disposizioni di cui alla legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive modificazioni ed integrazioni, le agenzie per il lavoro e gli altri operatori pubblici e privati autorizzati o accreditati assicurano ai lavoratori il diritto di indicare i soggetti o le categorie di soggetti ai quali i propri dati devono essere comunicati, e garantiscono l'ambito di diffusione dei dati medesimi indicato dai lavoratori stessi, anche ai fini del pieno soddisfacimento del diritto al lavoro di cui all'articolo 4 della Costituzione.

2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sentite le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano nonché, ai sensi dell'articolo 31, comma 2, della legge 31 dicembre 1996, n. 675, il Garante per la protezione dei dati personali, definisce le modalità di trattamento dei dati personali di cui al presente decreto, disciplinando, fra gli altri, i seguenti elementi:

- a) le informazioni che possono essere comunicate e diffuse tra gli operatori che agiscono nell'ambito del sistema dell'incontro fra domanda e offerta di lavoro;
- b) le modalità attraverso le quali deve essere data al lavoratore la possibilità di esprimere le preferenze relative alla comunicazione e alla diffusione dei dati di cui al comma 1;
- c) le ulteriori prescrizioni al fine di dare attuazione alle disposizioni contenute nell'articolo 10.

3. Per le informazioni che facciano riferimento a dati amministrativi in possesso dei servizi per l'impiego, con particolare riferimento alla presenza in capo al lavoratore di particolari benefici contributivi e fiscali, gli elementi

contenuti nella scheda anagrafico-professionale prevista dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, hanno valore certificativo delle stesse.

Art. 9.

Comunicazioni a mezzo stampa internet, televisione o altri mezzi di informazione

1. Sono vietate comunicazioni, a mezzo stampa, internet, televisione o altri mezzi di informazione, in qualunque forma effettuate, relative ad attività di ricerca e selezione del personale, ricollocamento professionale, intermediazione o somministrazione effettuate in forma anonima e comunque da soggetti, pubblici o privati, non autorizzati o accreditati all'incontro tra domanda e offerta di lavoro eccezion fatta per quelle comunicazioni che facciano esplicito riferimento ai soggetti in questione, o entità ad essi collegate perché facenti parte dello stesso gruppo di imprese o in quanto controllati o controllanti, in quanto potenziali datori di lavoro.

2. In tutte le comunicazioni verso terzi, anche a fini pubblicitari, utilizzando qualsiasi mezzo di comunicazione, ivi compresa la corrispondenza epistolare ed elettronica, e nelle inserzioni o annunci per la ricerca di personale, le agenzie del lavoro e gli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati devono indicare gli estremi del provvedimento di autorizzazione o di accreditamento al fine di consentire al lavoratore, e a chiunque ne abbia interesse, la corretta e completa identificazione del soggetto stesso.

3. Se le comunicazioni di cui al comma 2 sono effettuate mediante annunci pubblicati su quotidiani e periodici o mediante reti di comunicazione elettronica, e non recano un facsimile di domanda comprensivo dell'informativa di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, indicano il sito della rete di comunicazioni attraverso il quale il medesimo facsimile è conoscibile in modo agevole.

Art. 10.

Divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori

1. È fatto divieto alle agenzie per il lavoro e agli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso, in base alle convinzioni personali, alla affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, alla età, all'handicap, alla razza, all'origine etnica, al colore, alla ascendenza, all'origine nazionale, al gruppo linguistico, allo stato di salute nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro, a meno che non si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento della attività lavorativa o che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa. È altresì fatto divieto di trattare dati personali dei lavoratori che non siano strettamente attinenti alle loro attitudini professionali e al loro inserimento lavorativo.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 non possono in ogni caso impedire ai soggetti di cui al medesimo comma 1 di fornire specifici servizi o azioni mirate per assistere le categorie di lavoratori svantaggiati nella ricerca di una occupazione.

Art. 11.

Divieto di oneri in capo ai lavoratori

1. È fatto divieto ai soggetti autorizzati o accreditati di esigere o comunque di percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore.

2. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale possono stabilire che la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione per specifiche categorie di lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti dai soggetti autorizzati o accreditati.

Art. 12.

Fondi per la formazione e l'integrazione del reddito

1. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per l'esercizio di attività di somministrazione. Le risorse sono destinate per interventi a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato intesi, in particolare, a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego e a prevedere specifiche misure di carattere previdenziale.

2. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono altresì tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato. Le risorse sono destinate a:

a) iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in caso di fine lavori;

b) iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche in termini di promozione della emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti;

c) iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le regioni;

d) per la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale.

3. Gli interventi e le misure di cui ai commi 1 e 2 sono attuati nel quadro di politiche stabilite nel contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro ovvero, in mancanza, stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro maggiormente rappresentative nel predetto ambito.

4. I contributi di cui ai commi 1 e 2 sono rimessi a un fondo bilaterale appositamente costituito, anche nell'ente bilaterale, dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro:

a) come soggetto giuridico di natura associativa ai sensi dell'articolo 36 del codice civile;

b) come soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi dell'articolo 12 del codice civile con procedimento per il riconoscimento rientrante nelle competenze del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge 12 gennaio 1991, n. 13.

5. I fondi di cui al comma 4 sono attivati a seguito di autorizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previa verifica della congruità, rispetto alle finalità istituzionali previste ai commi 1 e 2, dei criteri di gestione e delle strutture di funzionamento del fondo stesso, con particolare riferimento alla sostenibilità finanziaria complessiva del sistema. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali esercita la vigilanza sulla gestione dei fondi.

6. All'eventuale adeguamento del contributo di cui ai commi 1 e 2 si provvede con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previa verifica con le parti sociali da effettuare decorsi due anni dalla entrata in vigore del presente decreto.

7. I contributi versati ai sensi dei commi 1 e 2 si intendono soggetti alla disciplina di cui all'articolo 26-bis della legge 24 giugno 1997, n. 196.

8. In caso di omissione, anche parziale, dei contributi di cui ai commi 1 e 2, 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 ai fondi di cui al comma 4.

9. Trascorsi dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con proprio decreto, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale può ridurre i contributi di cui ai commi 1 e 2 in relazione alla loro congruità con le finalità dei relativi fondi.

Art. 13.

Misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato

1. Al fine di garantire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati, attraverso politiche attive e di workfare, alle agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro e' consentito:

a) operare in deroga al regime generale della somministrazione di lavoro, ai sensi del comma 2 dell'articolo 23, ma solo in presenza di un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, con interventi formativi idonei e il coinvolgimento di un tutore con adeguate competenze e professionalità, e a fronte della assunzione del lavoratore, da parte delle agenzie autorizzate alla somministrazione, con contratto di durata non inferiore a sei mesi;

b) determinare altresì, per un periodo massimo di dodici mesi e solo in caso di contratti di durata non inferiore a nove mesi, il trattamento retributivo del lavoratore, detraendo dal compenso dovuto quanto eventualmente percepito dal lavoratore medesimo a titolo di indennità di mobilità, indennità di disoccupazione ordinaria o speciale, o altra indennità o sussidio la cui corresponsione e' collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, e detraendo dai contributi dovuti per l'attività lavorativa l'ammontare dei contributi figurativi nel caso di trattamenti di mobilità e di indennità di disoccupazione ordinaria o speciale.

2. Il lavoratore destinatario delle attività di cui al comma 1 decade dai trattamenti di mobilità, qualora l'iscrizione nelle relative liste sia finalizzata esclusivamente al reimpiego, di disoccupazione ordinaria o speciale, o da altra indennità o sussidio la cui corresponsione e' collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, quando:

a) rifiuti di essere avviato a un progetto individuale di reinserimento nel mercato del lavoro ovvero rifiuti di essere avviato a un corso di formazione professionale autorizzato dalla regione o non lo frequenti regolarmente, fatti salvi i casi di impossibilità derivante da forza maggiore;

b) non accetti l'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20 per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza;

c) non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla competente sede I.N.P.S. del lavoro prestato ai sensi dell'articolo 8, commi 4 e 5 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160.

3. Le disposizioni di cui al comma 2 si applicano quando le attività lavorative o di formazione offerte al lavoratore siano congrue rispetto alle competenze e alle qualifiche del lavoratore stesso e si svolgano in un luogo raggiungibile in 80 minuti con mezzi pubblici da quello della sua residenza. Le disposizioni di cui al comma 2, lettere b) e c) non si applicano ai lavoratori inoccupazione.

4. Nei casi di cui al comma 2, i responsabili della attività formativa ovvero le agenzie di somministrazione di lavoro comunicano direttamente all'I.N.P.S., e al servizio per l'impiego territorialmente competente ai fini della cancellazione dalle liste di mobilità, i nominativi dei soggetti che possono essere ritenuti decaduti dai trattamenti previdenziali. A seguito di detta comunicazione, l'I.N.P.S. sospende cautelativamente l'erogazione del trattamento medesimo, dandone comunicazione agli interessati.

5. Avverso gli atti di cui al comma 4 e' ammesso ricorso entro trenta giorni alle direzioni provinciali del lavoro territorialmente competenti che decidono, in via definitiva, nei venti giorni successivi alla data di presentazione del ricorso. La decisione del ricorso e' comunicata al competente servizio per l'impiego ed all'I.N.P.S.

6. Fino alla data di entrata in vigore di norme regionali che disciplinino la materia, le disposizioni di cui al comma 1 si applicano solo in presenza di una convenzione tra una o più agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro, anche attraverso le associazioni di rappresentanza e con l'ausilio delle agenzie tecniche strumentali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e i comuni, le province o le regioni stesse.

7. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano anche con riferimento ad appositi soggetti giuridici costituiti ai sensi delle normative regionali in convenzione con le agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro, previo accreditamento ai sensi dell'articolo 7.

8. Nella ipotesi di cui al comma 7, le agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro si assumono gli oneri delle spese per la costituzione e il funzionamento della agenzia stessa. Le regioni, i centri per l'impiego e gli enti locali possono concorrere alle spese di costituzione e funzionamento nei limiti delle proprie disponibilità finanziarie.

Art. 14.

Cooperative sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati

1. Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati e dei lavoratori disabili, i servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, così come modificato dall'articolo 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68, stipulano con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale e con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, convenzioni quadro su base territoriale, che devono essere validate da parte delle regioni, sentiti gli organismi di concertazione di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni, aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali medesime da parte delle imprese associate o aderenti.

2. La convenzione quadro disciplina i seguenti aspetti:

a) le modalità di adesione da parte delle imprese interessate;

b) i criteri di individuazione dei lavoratori svantaggiati da inserire al lavoro in cooperativa; l'individuazione dei disabili sarà curata dai servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68;

c) le modalità di attestazione del valore complessivo del lavoro annualmente conferito da ciascuna impresa e la correlazione con il numero dei lavoratori svantaggiati inseriti al lavoro in cooperativa;

d) la determinazione del coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse, ai fini del computo di cui al comma 3, secondo criteri di congruità con i costi del lavoro derivati dai contratti collettivi di categoria applicati dalle cooperative sociali;

e) la promozione e lo sviluppo delle commesse di lavoro a favore delle cooperative sociali;

f) l'eventuale costituzione, anche nell'ambito dell'agenzia sociale di cui all'articolo 13 di una struttura tecnico-operativa senza scopo di lucro a supporto delle attività previste dalla convenzione;

g) i limiti di percentuali massime di copertura della quota d'obbligo da realizzare con lo strumento della convenzione.

3. Allorché l'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali, realizzato in virtù dei commi 1 e 2, riguarda i lavoratori disabili, che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, in base alla esclusiva valutazione dei servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, lo stesso si considera utile ai fini della copertura della quota di riserva, di cui all'articolo 3 della stessa legge cui sono tenute le imprese conferenti. Il numero delle coperture per ciascuna impresa è dato dall'ammontare annuo delle commesse dalla stessa conferite diviso per il coefficiente di cui al comma 2, lettera d), e nei limiti di percentuali massime stabilite con le convenzioni quadro di cui al comma 1. Tali limiti percentuali non hanno effetto nei confronti delle imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti. La congruità della computabilità dei lavoratori inseriti in cooperativa sociale sarà verificata dalla Commissione provinciale del lavoro.

4. L'applicazione delle disposizioni di cui al comma 3 è subordinata all'adempimento degli obblighi di assunzione di lavoratori disabili ai fini della copertura della restante quota d'obbligo a loro carico determinata ai sensi dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Capo III

Borsa continua nazionale del lavoro e monitoraggio statistico

Art. 15.

Principi e criteri generali

1. A garanzia dell'effettivo godimento del diritto al lavoro di cui all'articolo 4 della Costituzione, e nel pieno rispetto dell'articolo 120 della Costituzione stessa, viene costituita la borsa continua nazionale del lavoro, quale sistema aperto e trasparente di incontro tra domanda e offerta di lavoro basato su una rete di nodi regionali. Tale sistema è alimentato da tutte le informazioni utili a tale scopo immesse liberamente nel sistema stesso sia dagli operatori pubblici e privati, autorizzati o accreditati, sia direttamente dai lavoratori e dalle imprese.

2. La borsa continua nazionale del lavoro è liberamente accessibile da parte dei lavoratori e delle imprese e deve essere consultabile da un qualunque punto della rete. I lavoratori e le imprese hanno facoltà di inserire nuove candidature o richieste di personale direttamente e senza rivolgersi ad alcun intermediario da qualunque punto di rete attraverso gli accessi appositamente dedicati da tutti i soggetti pubblici e privati, autorizzati o accreditati.

3. Gli operatori pubblici e privati, accreditati o autorizzati, hanno l'obbligo di conferire alla borsa continua nazionale del lavoro i dati acquisiti, in base alle indicazioni rese dai lavoratori ai sensi dell'articolo 8 e a quelle rese dalle imprese riguardo l'ambito temporale e territoriale prescelto.

4. Gli ambiti in cui si articolano i servizi della borsa continua nazionale del lavoro sono:

a) un livello nazionale finalizzato:

1) alla definizione degli standard tecnici nazionali e dei flussi informativi di scambio;

2) alla interoperabilità dei sistemi regionali;

3) alla definizione dell'insieme delle informazioni che permettano la massima efficacia e trasparenza del processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro;

b) un livello regionale che, nel quadro delle competenze proprie delle regioni di programmazione e gestione delle politiche regionali del lavoro:

1) realizza l'integrazione dei sistemi pubblici e privati presenti sul territorio;

2) definisce e realizza il modello di servizi al lavoro;

3) coopera alla definizione degli standard nazionali di intercomunicazione.

5. Il coordinamento tra il livello nazionale e il livello regionale deve in ogni caso garantire, nel rispetto degli articoli 4 e 120 della Costituzione, la piena operatività della borsa continua nazionale del lavoro in ambito nazionale e comunitario. A tal fine il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rende disponibile l'offerta degli strumenti tecnici alle regioni e alle province autonome che ne facciano richiesta nell'ambito dell'esercizio delle loro competenze.

Art. 16.

Standard tecnici e flussi informativi di scambio

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, stabilisce, di concerto con il Ministro della innovazione e della tecnologia, e d'intesa con le regioni e le province autonome, gli standard tecnici e i flussi informativi di scambio tra i sistemi, nonché le sedi tecniche finalizzate ad assicurare il raccordo e il coordinamento del sistema a livello nazionale.

2. La definizione degli standard tecnici e dei flussi informativi di scambio tra i sistemi avviene nel rispetto delle competenze definite nell'Accordo Stato-regioni-autonomie locali dell'11 luglio 2002 e delle disposizioni di cui all'articolo 31, comma 2, della legge 31 dicembre 1996, n. 675.

Art. 17.

Monitoraggio statistico e valutazione delle politiche del lavoro

1. Le basi informative costituite nell'ambito della borsa continua nazionale del lavoro, nonché le registrazioni delle comunicazioni dovute dai datori di lavoro ai servizi competenti e la registrazione delle attività poste in essere da questi nei confronti degli utenti per come riportate nella scheda anagrafico-professionale dei lavoratori costituiscono una base statistica omogenea e condivisa per le azioni di monitoraggio dei servizi svolte ai sensi del presente decreto legislativo e poste in essere dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le regioni e le province per i rispettivi ambiti territoriali di riferimento. Le relative indagini statistiche sono effettuate in forma anonima.

2. A tal fine, la definizione e la manutenzione applicativa delle basi informative in questione, nonché di quelle in essere presso gli Enti previdenziali in tema di contribuzioni percepite e prestazioni erogate, tiene conto delle esigenze conoscitive generali, incluse quelle di ordine statistico complessivo rappresentate nell'ambito del SISTAN e da parte dell'ISTAT, nonché di quesiti specifici di valutazione di singole politiche ed interventi formulati ai sensi e con le modalità dei commi successivi del presente articolo.

3. I decreti ministeriali di cui agli articoli 1-bis e 4-bis, comma 7 del decreto legislativo n. 181 del 2000, come modificati dagli articoli 2 e 6 del decreto legislativo n. 297 del 2002, così come la definizione di tutti i flussi informativi che rientrano nell'ambito della borsa continua nazionale del lavoro, ivi inclusi quelli di pertinenza degli Enti previdenziali, sono adottati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, tenuto conto delle esigenze definite nei commi 1 e 2, previo parere dell'ISTAT e dell'ISFOL. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali impartisce inoltre, entro tre mesi dalla attuazione del presente decreto, le necessarie direttive agli Enti previdenziali, avvalendosi a tale scopo delle indicazioni di una Commissione di esperti in politiche del lavoro, statistiche del lavoro e monitoraggio e valutazione delle politiche occupazionali, da costituire presso lo stesso Ministero ed in cui siano presenti rappresentanti delle regioni e delle province, degli Enti previdenziali, dell'ISTAT, dell'ISFOL e del Ministero dell'economia e delle finanze oltre che del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. La medesima Commissione di cui al comma 3, integrata con rappresentanti delle parti sociali, è inoltre incaricata di definire, entro sei mesi dalla attuazione del presente decreto, una serie di indicatori di monitoraggio finanziario, fisico e procedurale dei diversi interventi di cui alla presente legge. Detti indicatori, previo esame ed approvazione della Conferenza unificata, costituiranno linee guida per le attività di monitoraggio e valutazione condotte dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dalle regioni e dalle province per i rispettivi ambiti territoriali di riferimento e in particolare per il contenuto del Rapporto annuale di cui al comma 6.

5. In attesa dell'entrata a regime della borsa continua nazionale del lavoro il Ministero del lavoro e delle politiche sociali predispone, d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, uno o più modelli di rilevazione da somministrare alle agenzie autorizzate o accreditate, nonché agli enti di cui all'articolo 6. La mancata risposta al questionario di cui al comma precedente è valutata ai fini del ritiro dell'autorizzazione o accreditamento.

6. Sulla base di tali strumenti di informazione, e tenuto conto delle linee guida definite con le modalità di cui al comma 4 nonché della formulazione di specifici quesiti di valutazione di singole politiche ed interventi formulati annualmente dalla Conferenza unificata o derivanti dall'implementazione di obblighi e programmi comunitari, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, avvalendosi di proprie strutture tecniche e col supporto dell'ISFOL, predispone un Rapporto annuale, al Parlamento e alla Conferenza unificata, che presenti una rendicontazione dettagliata e complessiva delle politiche esistenti, e al loro interno dell'evoluzione dei servizi di cui al presente decreto legislativo, sulla base di schemi statistico-contabili oggettivi e internazionalmente comparabili e in grado di fornire elementi conoscitivi di supporto alla valutazione delle singole politiche che lo stesso Ministero, le regioni, le province o altri attori responsabili della conduzione, del disegno o del coordinamento delle singole politiche intendano esperire.

7. Le attività di monitoraggio devono consentire di valutare l'efficacia delle politiche attive per il lavoro, nonché delle misure contenute nel presente decreto, anche nella prospettiva delle pari opportunità e, in particolare, della integrazione nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati.

8. Con specifico riferimento ai contratti di apprendistato, è istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali da adottarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, una Commissione di sorveglianza con compiti di valutazione in itinere della riforma. Detta Commissione è composta da rappresentanti ed esperti designati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel cui ambito si individua il Presidente, dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca dalle regioni e province autonome, dalle parti sociali, dall'I.N.P.S. e dall'ISFOL. La Commissione, che si riunisce

almeno tre volte all'anno, definisce in via preventiva indicatori di risultato e di impatto e formula linee guida per la valutazione, predisponendo quesiti valutativi del cui soddisfacimento il Rapporto annuale di cui al comma 6 dovrà farsi carico e può commissionare valutazioni puntuali su singoli aspetti della riforma. Sulla base degli studi valutativi commissionati nonché delle informazioni contenute nel Rapporto annuale di cui al comma precedente, la Commissione potrà annualmente formulare pareri e valutazioni. In ogni caso, trascorsi tre anni dalla approvazione del presente decreto, la Commissione predisporrà una propria Relazione che, sempre sulla base degli studi e delle evidenze prima richiamate, evidenzierà le realizzazioni e i problemi esistenti, evidenziando altresì le possibili modifiche alle politiche in oggetto. Le risorse per gli studi in questione derivano dal bilancio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Ufficio centrale orientamento e formazione professionale dei lavoratori.

Capo IV

Regime sanzionatorio

Art. 18.

Sanzioni penali

1. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, è punito con la sanzione dell'ammenda di Euro 5 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. L'esercizio abusivo della attività di intermediazione è punito con la pena dell'arresto fino a sei mesi e l'ammenda da Euro 1.500 a Euro 7.500. Se non vi è scopo di lucro la pena è della ammenda da Euro 500 a Euro 2.500. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. Nel caso di condanna, è disposta in ogni caso la confisca del mezzo di trasporto eventualmente adoperato per l'esercizio delle attività di cui al presente comma.

2. Nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'ammenda di Euro 5 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.

3. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 20, commi 1, 3, 4 e 5, e 21, commi 1, 2, nonché per il solo somministratore, la violazione del disposto di cui al comma 3 del medesimo articolo 21 è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da Euro 250 a Euro 1.250.

4. Fatte salve le ipotesi di cui all'articolo 11, comma 2, chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore per avviarlo a prestazioni di lavoro oggetto di somministrazione è punito con la pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno o dell'ammenda da Euro 2.500 a Euro 6.000. In aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo.

5. In caso di violazione dell'articolo 10 trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché nei casi più gravi, l'autorità competente procede alla sospensione della autorizzazione di cui all'articolo 4. In ipotesi di recidiva viene revocata l'autorizzazione.

6. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali dispone, con proprio decreto, criteri interpretativi certi per la definizione delle varie forme di contenzioso in atto riferite al pregresso regime in materia di intermediazione e interposizione nei rapporti di lavoro.

Art. 19.

Sanzioni amministrative

1. Gli editori, i direttori responsabili e i gestori di siti sui quali siano pubblicati annunci in violazione delle disposizioni di cui all'articolo 9 sono puniti con una sanzione amministrativa pecuniaria da 4.000 a 12.000 euro.

2. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 4-bis, comma 2, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

3. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 4-bis, commi 5 e 7, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, così come sostituito dall'articolo 6, comma 3, del citato decreto legislativo n. 297 del 2002, e di cui all'articolo 21, comma 1, della legge 24 aprile 1949, n. 264, così come sostituito dall'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo n. 297 del 2002, e' punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

4. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 4-bis, comma 4, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, e' punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 250 euro per ogni lavoratore interessato.

5. Nel caso di omessa comunicazione contestuale, omessa comunicazione di cessazione e omessa comunicazione di trasformazione, i datori di lavoro comprese le pubbliche amministrazioni sono ammessi al pagamento della sanzione minima ridotta della metà qualora l'adempimento della comunicazione venga effettuato spontaneamente entro il termine di cinque giorni decorrenti dalla data di inizio dell'omissione.

Titolo III

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO APPALTO DI SERVIZI, DISTACCO

Capo I

Somministrazione di lavoro

Art. 20.

Condizioni di liceità

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.

2. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.

3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e' ammessa:

a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;

b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;

c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;

d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;

e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;

f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;

g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;

h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;

i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.

4. La somministrazione di lavoro a tempo determinato e' ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato e' affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

5. Il contratto di somministrazione di lavoro e' vietato:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.

Art. 21.

Forma del contratto di somministrazione

1. Il contratto di somministrazione di manodopera e' stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;

b) il numero dei lavoratori da somministrare;

c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 20;

d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;

e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;

f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;

g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;

h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;

i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;

j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;

k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi.

3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore, devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.

4. In mancanza di forma scritta, con indicazione degli elementi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del comma 1, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

Art. 22.

Disciplina dei rapporti di lavoro

1. In caso di somministrazione a tempo indeterminato i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali.

2. In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e 4. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

3. Nel caso in cui il prestatore di lavoro sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, non trovano applicazione anche nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato. In questo caso trovano applicazione l'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e le tutele del lavoratore di cui all'articolo 12.

5. In caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

6. La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e la riserva di cui all'articolo 4-bis, comma 3, del decreto legislativo n. 181 del 2000, non si applicano in caso di somministrazione.

Art. 23.

Tutela del prestatore di lavoro esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà

1. I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed enti locali ai sensi e nei limiti di cui all'articolo 13.

3. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

4. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono 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. I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno altresì diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

5. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore 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.

6. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.

7. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

8. In caso di somministrazione di lavoro a tempo determinato e' nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione.

9. La disposizione di cui al comma 8 non trova applicazione nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art. 24.

Diritti sindacali e garanzie collettive

1. Ferme restando le disposizioni specifiche per il lavoro in cooperativa, ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione e degli appaltatori si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

2. Ai prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.

4. L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:

a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 25.

Norme previdenziali

1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, e' inquadrato nel settore terziario. Sulla indennità di disponibilità di cui all'articolo 22, comma 3, i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

2. Il somministratore non e' tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

3. Gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio, o medio ponderato, stabilito per la attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori temporanei, ovvero sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore temporaneo, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.

4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri erogativi, gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

Art. 26.

Responsabilità civile

1. Nel caso di somministrazione di lavoro l'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni.

Art. 27.

Somministrazione irregolare

1. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

2. Nelle ipotesi di cui al comma 1 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.

3. Ai fini della valutazione delle ragioni di cui all'articolo 20, commi 3 e 4, che consentono la somministrazione di lavoro il controllo giudiziale e' limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza delle ragioni che la giustificano e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore.

Art. 28.

Somministrazione fraudolenta

1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18, quando la somministrazione di lavoro e' posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore,

somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.

Capo II

Appalto e distacco

Art. 29.

Appalto

1. Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

2. In caso di appalto di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti.

3. L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda.

Art. 30.

Distacco

1. L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

2. In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

3. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

4. Resta ferma la disciplina prevista dall'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

Titolo IV

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI GRUPPI DI IMPRESA E

TRASFERIMENTO D'AZIENDA

Art. 31.

Gruppi di impresa

1. I gruppi di impresa, individuati ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile e del decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, possono delegare lo svolgimento degli adempimenti di cui all'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, alla società capogruppo per tutte le società controllate e collegate.

2. I consorzi, ivi compresi quelli costituiti in forma di società cooperativa di cui all'articolo 27 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, possono svolgere gli adempimenti di cui all'articolo 1

della legge 11 gennaio 1979, n. 12, per conto dei soggetti consorziati o delegarne l'esecuzione a una società consorziata.

3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non rilevano ai fini della individuazione del soggetto titolare delle obbligazioni contrattuali e legislative in capo alle singole società datrici di lavoro.

Art. 32.

Modifica all'articolo 2112 comma quinto, del Codice civile

1. Fermi restando i diritti dei prestatori di lavoro in caso di trasferimento d'azienda di cui alla normativa di recepimento delle direttive europee in materia, il comma quinto dell'articolo 2112 del codice civile e' sostituito dal seguente: «Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento e' attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento».

2. All'articolo 2112 del codice civile e' aggiunto, in fine, il seguente comma: «Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 1676».

Titolo V

TIPOLOGIE CONTRATTUALI A ORARIO RIDOTTO, MODULATO O FLESSIBILE

Capo I

Lavoro intermittente

Art. 33.

Definizione e tipologie

1. Il contratto di lavoro intermittente e' il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui all'articolo 34.

2. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a tempo determinato.

Art. 34.

Casi di ricorso al lavoro intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale o, in via provvisoriamente sostitutiva, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con apposito decreto da adottarsi trascorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

2. In via sperimentale il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

3. E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano

riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

Art. 35.

Forma e comunicazioni

1. Il contratto di lavoro intermittente e' stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 34 che consentono la stipulazione del contratto;

b) luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, nei limiti di cui al successivo articolo 36;

d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro e' legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi ove previste.

3. Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro e' altresì tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Art. 36.

Indennità di disponibilità

1. Nel contratto di lavoro intermittente e' stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione. La misura di detta indennità e' stabilita dai contratti collettivi e comunque non e' inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. Sulla indennità di disponibilità di cui al comma 1 i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

3. L'indennità di disponibilità e' esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

4. In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore e' tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

5. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al comma che precede, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

6. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro.

7. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e' stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori assunti ai sensi dell'articolo 33 possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito della indennità di disponibilità fino a concorrenza della medesima misura.

Art. 37.

Lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno

1. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36 e' corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.

2. Ulteriori periodi predeterminati possono esser previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.

Art. 38.

Principio di non discriminazione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente e' riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

3. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non e' titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati ne' matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36.

Art. 39.

Computo del lavoratore intermittente

1. Il prestatore di lavoro intermittente e' computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Art. 40.

Sostegno e valorizzazione della autonomia collettiva

1. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi dell'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale dei casi di ricorso al lavoro intermittente, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, i casi in cui e' ammissibile il ricorso al lavoro intermittente ai sensi della disposizione di cui all'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2.

Capo II

Lavoro ripartito

Art. 41.

Definizione e vincolo di solidarietà

1. Il contratto di lavoro ripartito e' uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa.
2. Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1 e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa nei limiti di cui al presente capo.
3. Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti o previsioni dei contratti o accordi collettivi, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonche' di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati e' posta in capo all'altro obbligato.
4. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.
5. Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile.
6. Salvo diversa intesa tra le parti, l'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati e' disciplinato ai sensi dell'articolo 1256 del codice civile.

Art. 42.

Forma e comunicazioni

1. Il contratto di lavoro ripartito e' stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:
 - a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;
 - b) il luogo di lavoro, nonche' il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
 - c) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
2. Ai fini della possibilità di certificare le assenze, i lavoratori sono tenuti a informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, in merito all'orario di lavoro di ciascuno dei soggetti coobbligati.

Art. 43.

Disciplina applicabile

1. La regolamentazione del lavoro ripartito e' demandata alla contrattazione collettiva nel rispetto delle previsioni contenute nel presente capo.
2. In assenza di contratti collettivi, e fatto salvo quanto stabilito nel presente capo, trova applicazione, nel caso di prestazioni rese a favore di un datore di lavoro, la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

Art. 44.

Principio di non discriminazione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore coobbligato non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

2. Il trattamento economico e normativo dei lavoratori coobbligati e' riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonche' delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, congedi parentali.

3. Ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle riunioni assembleari di cui all'articolo 20, legge 20 maggio 1970, n. 300, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue, il cui trattamento economico verrà ripartito fra i coobbligati proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

Art. 45.

Disposizioni previdenziali

1. Ai fini delle prestazioni della assicurazione generale e obbligatoria per la invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, della indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale e assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata giornaliera, settimanale, mensile o annuale della prestazione lavorativa i lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale. Il calcolo delle prestazioni e dei contributi andrà tuttavia effettuato non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

Capo III

Lavoro a tempo parziale

Art. 46.

Norme di modifica al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modifiche e integrazioni

1. Al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, così come modificato dal decreto legislativo 26 febbraio 2001, n. 100, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1, comma 2, la lettera a) e' sostituita dalla seguente:

«a) per "tempo pieno" l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;»;

b) all'articolo 1, il comma 3 e' sostituito dal seguente:

«3. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2. I contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto.»;

c) all'articolo 1, il comma 4 e' sostituito dal seguente: «Le assunzioni a termine, di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, e successive modificazioni, di cui all'articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.»;

d) all'articolo 3, il comma 1 e' sostituito dal seguente:

«1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3 e 4.»;

e) all'articolo 3, il comma 2 e' sostituito dal seguente:

«2. I contratti collettivi stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonche' le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi.»;

f) all'articolo 3, il comma 3 e' sostituito dal seguente:

«3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.»;

g) all'articolo 3, il comma 4, ultimo periodo, e' soppresso;

h) all'articolo 3, il comma 5 e' sostituito dal seguente:

«5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, e' consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.»;

i) all'articolo 3, il comma 6 e' abrogato;

j) all'articolo 3, il comma 7 e' sostituito dal seguente:

«7. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9, concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I contratti collettivi, stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono:

1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;

2) condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;

3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.»;

k) all'articolo 3, il comma 8 e' sostituito dal seguente:

«8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonche' di modificare la collocazione temporale della stessa comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese tra le parti, di almeno due giorni lavorativi, nonche' il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3.»;

l) all'articolo 3, il comma 9 e' sostituito dal seguente:

«9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.»;

m) all'articolo 3, il comma 10 e' sostituito dal seguente:

«10. L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili o elastiche ai sensi del comma 7 e' possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.»;

n) i commi 11, 12, 13 e 15 dell'articolo 3 sono soppressi;

o) l'articolo 5 e' sostituito dal seguente:

«Art. 5 (Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale). - 1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, e' ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.

2. Il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali e' prevista l'assunzione.

3. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro e' tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo a tale disposizione.

4. Gli incentivi economici all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, saranno definiti, compatibilmente con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato, nell'ambito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione.»;

p) il comma 2 dell'articolo 6 e' soppresso;

q) l'articolo 7 e' soppresso;

r) all'articolo 8, il comma 2 e' sostituito dal seguente:

«L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, e' fatta salva la possibilità di concordare per iscritto clausole elastiche o flessibili ai sensi dell'articolo 3, comma 3. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere, risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3.»;

s) all'articolo 8, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

«2-bis. Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili di cui all'articolo 3, comma 7, senza il rispetto di quanto stabilito dall'articolo 3, commi 7, 8, 9 comporta a favore del prestatore di lavoro il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

2-ter. In assenza di contratti collettivi datore di lavoro e prestatore di lavoro possono concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili ai sensi delle disposizioni che precedono.»;

t) dopo l'articolo 12 e' aggiunto, in fine, il seguente:

«Art. 12-bis (Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale).
- 1. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.».

Titolo VI

APPRENDISTATO E CONTRATTO DI INSERIMENTO

Capo I

Apprendistato

Art. 47.

Definizione, tipologie e limiti quantitativi

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato e' definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;

b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;

c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

2. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La presente norma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

3. In attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del presente decreto continua ad applicarsi la vigente normativa in materia.

Art. 48.

Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni.

2. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e di formazione ha durata non superiore a tre anni ed e' finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto e' determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

3. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e' disciplinato in base ai seguenti principi:

a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;

b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;

c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile;

d) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

4. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

a) definizione della qualifica professionale ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;

b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale in funzione di quanto stabilito al comma 2 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;

c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni competenti;

d) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;

e) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;

f) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

Art. 49.

Apprendistato professionalizzante

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

2. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere inferiore a due anni e superiore a sei.

4. Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato in base ai seguenti principi:

a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;

b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;

c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile;

d) possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata di cui al comma 3.

e) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

5. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante e' rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale e nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

a) previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;

b) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;

c) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;

d) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;

e) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

Art. 50.

Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

2. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato di cui al comma 1 può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3. Ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione e' rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.

Art. 51.

Crediti formativi

1. La qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale.

2. Entro dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, e previa intesa con le regioni e le province autonome definisce le modalità di riconoscimento dei crediti di cui al comma che precede, nel rispetto delle competenze delle regioni e province autonome e di quanto stabilito nell'Accordo in Conferenza unificata Stato-regioni-autonomie locali del 18 febbraio 2000 e nel decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 31 maggio 2001.

Art. 52.

Repertorio delle professioni

1. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali e' istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e i rappresentanti della Conferenza Stato-regioni.

Art. 53.

Incentivi economici e normativi e disposizioni previdenziali

1. Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali e' finalizzato il contratto.

2. Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica la cui erogazione sarà tuttavia soggetta alla effettiva verifica della formazione svolta secondo le modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza Stato-regioni. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 48, comma 2, 49, comma 1, e 50, comma 1, il datore di lavoro e' tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100 per cento.

4. Resta ferma la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni e integrazioni

Capo II

Contratto di inserimento

Art. 54.

Definizione e campo di applicazione

1. Il contratto di inserimento e' un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

2. I contratti di inserimento possono essere stipulati da:

- a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;

- b) gruppi di imprese;
- c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
- d) fondazioni;
- e) enti di ricerca, pubblici e privati;
- f) organizzazioni e associazioni di categoria.

3. Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti di cui al comma 2 devono avere mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

4. La disposizione di cui al comma 3 non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.

5. Restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni di cui all'articolo 20 della legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati.

Art. 55.

Progetto individuale di inserimento

1. Condizione per l'assunzione con contratto di inserimento è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo.

2. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie determinano, anche all'interno degli enti bilaterali, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore, nonché le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento dell'obiettivo di cui al comma 1.

3. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi del comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale di lavoro delle modalità di definizione dei piani individuali di inserimento, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento di cui al comma 2.

4. La formazione eventualmente effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro dovrà essere registrata nel libretto formativo.

5. In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100 per cento.

Art. 56.

Forma

1. Il contratto di inserimento e' stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento di cui all'articolo 55.

2. In mancanza di forma scritta il contratto e' nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Art. 57.

Durata

1. Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi. In caso di assunzione di lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lettera f), la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.

2. Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.

3. Il contratto di inserimento non e' rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata indicato al comma 1.

Art. 58.

Disciplina del rapporto di lavoro

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

2. I contratti collettivi di cui al comma 1 possono stabilire le percentuali massime dei lavoratori assunti con contratto di inserimento.

Art. 59.

Incentivi economici e normativi

1. Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali e' preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto.

2. Fatte salve specifiche previsioni di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, gli incentivi economici previsti dalla disciplina vigente in materia di contratto di formazione e lavoro trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori di cui all'articolo 54, comma, 1, lettere b), c), d), e) ed f).

Art. 60.

Tirocini estivi di orientamento

1. Si definiscono tirocini estivi di orientamento i tirocini promossi durante le vacanze estive a favore di un adolescente o di un giovane, regolarmente iscritto a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado, con fini orientativi e di addestramento pratico.

2 Il tirocinio estivo di orientamento ha una durata non superiore a tre mesi e si svolge nel periodo compreso tra la fine dell'anno accademico e scolastico e l'inizio di quello successivo. Tale durata e' quella massima in caso di pluralità di tirocini.

3. Eventuali borse lavoro erogate a favore del tirocinante non possono superare l'importo massimo mensile di 600 euro.

4. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, non sono previsti limiti percentuali massimi per l'impiego di adolescenti o giovani al tirocinio estivo di orientamento.

5. Salvo quanto previsto ai commi precedenti ai tirocini estivi si applicano le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge n. 196 del 1997 e al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n. 142.

Titolo VII

TIPOLOGIE CONTRATTUALI A PROGETTO E OCCASIONALI

Capo I

Lavoro a progetto e lavoro occasionale

Art. 61.

Definizione e campo di applicazione

1. Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.

2. Dalla disposizione di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo.

3. Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali e' necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, nonche' i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289. Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del presente capo i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonche' coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

4. Le disposizioni contenute nel presente capo non pregiudicano l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore a progetto.

Art. 62.

F o r m a

1. Il contratto di lavoro a progetto e' stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:

a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;

b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;

c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;

d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;

e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

Art. 63.

Corrispettivo

1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

Art. 64.

Obbligo di riservatezza

1. Salvo diverso accordo tra le parti il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti.

2. Il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

Art. 65.

Invenzioni del collaboratore a progetto

1. Il lavoratore a progetto ha diritto di essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto.

2. I diritti e gli obblighi delle parti sono regolati dalle leggi speciali, compreso quanto previsto dall'articolo 12-bis della legge 22 aprile 1941, n. 633, e successive modificazioni.

Art. 66.

Altri diritti del collaboratore a progetto

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.

2. Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.

3. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

4. Oltre alle disposizioni di cui alla legge 11 agosto 1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, sul processo del lavoro e di cui all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del presente capo si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'articolo 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del

decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale in data 12 gennaio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 71 del 26 marzo 2001.

Art. 67.

Estinzione del contratto e preavviso

1. I contratti di lavoro di cui al presente capo si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto.
2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale

Art. 68.

Rinunzie e transazioni

1. I diritti derivanti dalle disposizioni contenute nel presente capo possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo V del presente decreto legislativo.

Art. 69.

Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto

1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.
2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti
3. Ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale e' limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente.

Capo II

Prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti

Art. 70.

Definizione e campo di applicazione

1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, nell'ambito:
 - a) dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
 - b) dell'insegnamento privato supplementare;
 - c) dei piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
 - d) della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
 - e) della collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.

2. Le attività lavorative di cui al comma 1, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, intendendosi per tali le attività che coinvolgono il lavoratore per una durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare e che, in ogni caso, non danno complessivamente luogo a compensi superiori a 3 mila euro sempre nel corso di un anno solare.

Art. 71.

Prestatori di lavoro accessorio

1. Possono svolgere attività di lavoro accessorio:

a) disoccupati da oltre un anno;

b) casalinghe, studenti e pensionati;

c) disabili e soggetti in comunità di recupero;

d) lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

2. I soggetti di cui al comma 1, interessati a svolgere prestazioni di lavoro accessorio, comunicano la loro disponibilità ai servizi per l'impiego delle province, nell'ambito territoriale di riferimento, o ai soggetti accreditati di cui all'articolo 7. A seguito della loro comunicazione i soggetti interessati allo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio ricevono, a proprie spese, una tessera magnetica dalla quale risulti la loro condizione.

Art. 72.

Disciplina del lavoro accessorio

1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni per prestazioni di lavoro accessorio del valore nominale di 7,5 euro.

2. Il prestatore di prestazioni di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso uno o più enti o società concessionari di cui al comma 5 all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio, in misura pari a 5,8 euro per ogni buono consegnato. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

3. L'ente o società concessionaria provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni per prestazioni di lavoro accessorio, registrando i dati anagrafici e il codice fiscale e provvedendo per suo conto al versamento dei contributi per fini previdenziali all'INPS, alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, in misura di 1 euro e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura di 0,5 euro.

4. L'ente o società concessionaria trattiene l'importo di 0,2 euro, a titolo di rimborso spese.

5. Entro sessanta giorni dalla entrata in vigore delle disposizioni contenute nel presente decreto legislativo il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua gli enti e le società concessionarie alla riscossione dei buoni, nonché i soggetti autorizzati alla vendita dei buoni e regolamenta, con apposito decreto, criteri e modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 3 e delle relative coperture assicurative e previdenziali.

Art. 73.

Coordinamento informativo a fini previdenziali

1. Al fine di verificare, mediante apposita banca dati informativa, l'andamento delle prestazioni di carattere previdenziale e delle relative entrate contributive, conseguenti allo sviluppo delle attività di lavoro accessorio disciplinate dalla presente legge, anche al fine di formulare proposte per adeguamenti normativi delle disposizioni di contenuto economico di cui all'articolo che precede, l'INPS e l'INAIL stipulano apposita convenzione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. Decorsi diciotto mesi dalla entrata in vigore del presente provvedimento il Ministero del lavoro e delle politiche sociali predispone, d'intesa con INPS e INAIL, una relazione sull'andamento del lavoro occasionale di tipo accessorio e ne riferisce al Parlamento.

Art. 74.

Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro

1. Con specifico riguardo alle attività agricole non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al terzo grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori.

Titolo VIII

PROCEDURE DI CERTIFICAZIONE

Capo I

Certificazione dei contratti di lavoro

Art. 75.

Finalità

1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro intermittente, ripartito, a tempo parziale e a progetto di cui al presente decreto, nonché dei contratti di associazione in partecipazione di cui agli articoli 2549-2554 del codice civile, le parti possono ottenere la certificazione del contratto secondo la procedura volontaria stabilita nel presente Titolo.

Art. 76.

Organi di certificazione

1. Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso:

a) gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;

b) le Direzioni provinciali del lavoro e le province, secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro sessanta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto;

c) le università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, registrate nell'albo di cui al comma 2, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo ai sensi dell'articolo 66 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382.

2. Per essere abilitate alla certificazione ai sensi del comma 1, le università sono tenute a registrarsi presso un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione, della università e della ricerca. Per ottenere la registrazione le università sono tenute a inviare, all'atto della registrazione e ogni sei mesi, studi ed elaborati contenenti indici e criteri giurisprudenziali di qualificazione dei contratti di lavoro con riferimento a tipologie di lavoro indicate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

3. Le commissioni istituite ai sensi dei commi che precedono possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di una commissione unitaria di certificazione.

Art. 77.

Competenza

1. Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione presso le commissioni di cui all'articolo 76, comma 1, lettera b), le parti stesse devono rivolgersi alla commissione nella cui circoscrizione si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale sarà addetto il lavoratore. Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione alle commissioni istituite a iniziativa degli enti bilaterali, esse devono rivolgersi alle commissioni costituite dalle rispettive associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro.

Art. 78.

Procedimento di certificazione e codici di buone pratiche

1. La procedura di certificazione e' volontaria e consegue obbligatoriamente a una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro.

2. Le procedure di certificazione sono determinate all'atto di costituzione delle commissioni di certificazione e si svolgono nel rispetto dei codici di buone pratiche di cui al comma 4, nonche' dei seguenti principi:

a) l'inizio del procedimento deve essere comunicato alla Direzione provinciale del lavoro che provvede a inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione e' destinato a produrre effetti. Le autorità pubbliche possono presentare osservazioni alle commissioni di certificazione;

b) il procedimento di certificazione deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della istanza;

c) l'atto di certificazione deve essere motivato e contenere il termine e l'autorità cui e' possibile ricorrere;

d) l'atto di certificazione deve contenere esplicita menzione degli effetti, civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione.

3. I contratti di lavoro certificati, e la relativa pratica di documentazione, devono essere conservati presso le sedi di certificazione, per un periodo di almeno cinque anni a far data dalla loro scadenza. Copia del contratto certificato può essere richiesta dal servizio competente di cui all'articolo 4-bis, comma 5, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, oppure dalle altre autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione e' destinato a produrre effetti.

4. Entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente decreto legislativo, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali adotta con proprio decreto codici di buone pratiche per l'individuazione delle clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, con specifico riferimento ai diritti e ai trattamenti economici e normativi. Tali codici recepiscono, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali vengono altresì definiti appositi moduli e formulari per la certificazione del contratto o del relativo programma negoziale, che tengano conto degli orientamenti giurisprudenziali prevalenti in materia di qualificazione del contratto di lavoro, come autonomo o subordinato, in relazione alle diverse tipologie di lavoro.

Art. 79.

Efficacia giuridica della certificazione

Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'articolo 80, fatti salvi i provvedimenti cautelari.

Art. 80.

Rimedi esperibili nei confronti della certificazione

1. Nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso e' destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l'autorità giudiziaria di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile, per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua

successiva attuazione. Sempre presso la medesima autorità giudiziaria, le parti del contratto certificato potranno impugnare l'atto di certificazione anche per vizi del consenso.

2. L'accertamento giurisdizionale dell'erroneità della qualificazione ha effetto fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale. L'accertamento giurisdizionale della difformità tra il programma negoziale e quello effettivamente realizzato ha effetto a partire dal momento in cui la sentenza accerta che ha avuto inizio la difformità stessa.

3. Il comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro e di definizione della controversia davanti alla commissione di certificazione potrà essere valutato dal giudice del lavoro, ai sensi degli articoli 9, 92 e 96 del codice di procedura civile.

4. Chiunque presenti ricorso giurisdizionale contro la certificazione ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, deve previamente rivolgersi obbligatoriamente alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile.

5. Dinanzi al tribunale amministrativo regionale nella cui giurisdizione ha sede la commissione che ha certificato il contratto, può essere presentato ricorso contro l'atto certificatorio per violazione del procedimento o per eccesso di potere.

Art. 81.

Attività di consulenza e assistenza alle parti

1. Le sedi di certificazione di cui all'articolo 75 svolgono anche funzioni di consulenza e assistenza effettiva alle parti contrattuali, sia in relazione alla stipulazione del contratto di lavoro e del relativo programma negoziale sia in relazione alle modifiche del programma negoziale medesimo concordate in sede di attuazione del rapporto di lavoro, con particolare riferimento alla disponibilità dei diritti e alla esatta qualificazione dei contratti di lavoro.

Capo II

Altre ipotesi di certificazione

Art. 82.

Rinunzie e transazioni

1. Le sedi di certificazione di cui all'articolo 76, comma 1, lettera a), del presente decreto legislativo sono competenti altresì a certificare le rinunzie e transazioni di cui all'articolo 2113 del codice civile a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse.

Art. 83.

Deposito del regolamento interno delle cooperative

1. La procedura di certificazione di cui al capo I e' estesa all'atto di deposito del regolamento interno delle cooperative riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, e successive modificazioni. La procedura di certificazione attiene al contenuto del regolamento depositato.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, la procedura di certificazione deve essere espletata da specifiche commissioni istituite nella sede di certificazione di cui all'articolo 76, comma 1, lettera b). Tali commissioni sono presiedute da un presidente indicato dalla provincia e sono costituite, in maniera paritetica, da rappresentanti delle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative.

Art. 84.

Interposizione illecita e appalto genuino

1. Le procedure di certificazione di cui al capo primo possono essere utilizzate, sia in sede di stipulazione di appalto di cui all'articolo 1655 del codice civile sia nelle fasi di attuazione del relativo programma negoziale, anche ai fini della distinzione concreta tra somministrazione di lavoro e appalto ai sensi delle disposizioni di cui al Titolo III del presente decreto legislativo.

2. Entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali adotta con proprio decreto codici di buone pratiche e indici presuntivi in materia di interposizione illecita e appalto genuino, che tengano conto della rigorosa verifica della reale organizzazione dei mezzi e della assunzione effettiva del rischio tipico di impresa da parte dell'appaltatore. Tali codici e indici presuntivi recepiscono, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali o di categoria stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

Titolo IX

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 85.

Abrogazioni

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogati:

a) l'articolo 27 della legge 29 aprile 1949, n. 264;

b) l'articolo 2, comma 2, e l'articolo 3 della legge 19 gennaio 1955, n. 25;

c) la legge 23 ottobre 1960, n. 1369;

d) l'articolo 21, comma 3 della legge 28 febbraio 1987, n. 56;

e) gli articoli 9-bis, comma 3 e 9-quater, commi 4 e 18, quest'ultimo limitatamente alla violazione degli obblighi di comunicazione, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608;

f) gli articoli da 1 a 11 della legge 24 giugno 1997, n. 196;

g) l'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 72;

h) l'articolo 3 del decreto del Presidente della Repubblica 7 luglio 2000, n. 442;

i) tutte le disposizioni legislative e regolamentari incompatibili con il presente decreto.

2. All'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, le parole da: «Il datore di lavoro» fino a: «dello stesso» sono soppresse.

Art. 86.

Norme transitorie e finali

1. Le collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente, che non possono essere ricondotte a un progetto o a una fase di esso, mantengono efficacia fino alla loro scadenza e, in ogni caso, non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento. Termini diversi, anche superiori all'anno, di efficacia delle collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente potranno essere stabiliti nell'ambito di accordi sindacali di transizione al nuovo regime di cui al presente decreto, stipulati in sede aziendale con le istanze aziendali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

2. Al fine di evitare fenomeni elusivi della disciplina di legge e contratto collettivo, in caso di rapporti di associazione in partecipazione resi senza una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni a chi lavora, il lavoratore ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività, o in mancanza di contratto collettivo, in una corrispondente posizione secondo il contratto di settore analogo, a meno che il datore di lavoro, o committente, o

altrimenti utilizzatore non comprovati, con idonee attestazioni o documentazioni, che la prestazione rientra in una delle tipologie di lavoro disciplinate nel presente decreto ovvero in un contratto di lavoro subordinato speciale o con particolare disciplina, o in un contratto nominato di lavoro autonomo, o in altro contratto espressamente previsto nell'ordinamento.

3. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui agli articoli da 1 a 11 della legge 24 giugno 1997, n. 196, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera a), della medesima legge e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, mantengono, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro, con esclusivo riferimento alla determinazione per via contrattuale delle esigenze di carattere temporaneo che consentono la somministrazione di lavoro a termine. Le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196, vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, mantengono la loro efficacia fino a diversa determinazione delle parti stipulanti o recesso unilaterale.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 26-bis della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui al n. 5-ter dell'articolo 2751-bis del codice civile si intendono riferiti alla disciplina della somministrazione prevista dal presente decreto.

5. Ferma restando la disciplina di cui all'articolo 17, comma 1, della legge 28 gennaio 1994, n. 84, come sostituito dall'articolo 3 della legge 30 giugno 2000, n. 186, i riferimenti che lo stesso articolo 17 fa alla legge 24 giugno 1997, n. 196, si intendono riferiti alla disciplina della somministrazione di cui al presente decreto.

6. Per le società di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, ricollocamento professionale già autorizzate ai sensi della normativa previgente opera una disciplina transitoria e di raccordo definita con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro trenta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto. In attesa della disciplina transitoria restano in vigore le norme di legge e regolamento vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

7. L'obbligo di comunicazione di cui al comma 4 dell'articolo 4-bis del decreto legislativo n. 181 del 2000 si intende riferito a tutte le imprese di somministrazione, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

8. Il Ministro per la funzione pubblica convoca le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche per esaminare i profili di armonizzazione conseguenti alla entrata in vigore del presente decreto legislativo entro sei mesi anche ai fini della eventuale predisposizione di provvedimenti legislativi in materia.

9. La previsione della trasformazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 27, comma 1, non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni cui la disciplina della somministrazione trova applicazione solo per quanto attiene alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. La vigente disciplina in materia di contratti di formazione e lavoro, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 59, comma 3, trova applicazione esclusivamente nei confronti della pubblica amministrazione. Le sanzioni amministrative di cui all'articolo 19 si applicano anche nei confronti della pubblica amministrazione.

10. All'articolo 3, comma 8, del decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la lettera b) e' sostituita dalla seguente:

«b) chiede alle imprese esecutrici una dichiarazione dell'organico medio annuo, distinto per qualifica, nonché una dichiarazione relativa al contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti;»;

b) dopo la lettera b) sono aggiunte, in fine, le seguenti:

«b-bis) chiede un certificato di regolarità contributiva. Tale certificato può essere rilasciato, oltre che dall'INPS e dall'INAIL, per quanto di rispettiva competenza, anche dalle casse edili le quali stipulano una apposita convenzione con i predetti istituti al fine del rilascio di un documento unico di regolarità contributiva;

b-ter) trasmette all'amministrazione concedente, prima dell'inizio dei lavori oggetto della concessione edilizia o all'atto della presentazione della denuncia di inizio attività, il nominativo dell'impresa esecutrice dei lavori unitamente alla documentazione di cui alle lettere b) e b-bis).».

11. L'abrogazione ad opera dell'articolo 8 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, della disciplina dei compiti della commissione regionale per l'impiego di cui all'articolo 5 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, non si intende riferita alle regioni a statuto speciale per le quali non sia effettivamente avvenuto il trasferimento delle funzioni in materia di lavoro ai sensi del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

12. Le disposizioni di cui agli articoli 13, 14, 34, comma 2, di cui al Titolo III e di cui al Titolo VII, capo II, Titolo VIII hanno carattere sperimentale. Decorsi diciotto mesi dalla data di entrata in vigore, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali procede, sulla base delle informazioni raccolte ai sensi dell'articolo 17, a una verifica con le organizzazioni sindacali, dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale degli effetti delle disposizioni in esso contenute e ne riferisce al Parlamento entro tre mesi ai fini della valutazione della sua ulteriore vigenza.

13. Entro i cinque giorni successivi alla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale al fine di verificare la possibilità di affidare a uno o più accordi interconfederali la gestione della messa a regime del presente decreto, anche con riferimento al regime transitorio e alla attuazione dei rinvii contenuti alla contrattazione collettiva.

14. L'INPS provvede al monitoraggio degli effetti derivanti dalle misure del presente decreto, comunicando i risultati al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze, anche ai fini della adozione dei provvedimenti correttivi di cui all'articolo 11-ter, comma 7, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, ovvero delle misure correttive da assumere ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera i-quater della medesima legge. Limitatamente al periodo strettamente necessario alla adozione dei predetti provvedimenti correttivi, alle eventuali eccedenze di spesa rispetto alle previsioni a legislazione vigente si provvede mediante corrispondente rideterminazione, da effettuare con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, degli interventi posti a carico del Fondo di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazione, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

8.4 LEGGE 28 giugno 2012, n. 92

“Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.”

Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.

Finalità e campo di applicazione

1. Le disposizioni di cui al presente decreto legislativo, nel dare attuazione ai principi e criteri direttivi contenuti nella legge 14 febbraio 2003, n. 30, si collocano nell'ambito degli orientamenti comunitari in materia di occupazione e di apprendimento permanente e sono finalizzate ad aumentare, nel rispetto delle disposizioni relative alla libertà e dignità del lavoratore di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni e integrazioni, alla parità tra uomini e donne di cui alla legge 9 dicembre 1977, n. 903, e successive modificazioni ed integrazioni, e alle pari opportunità tra i sessi di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni ed integrazioni, i tassi di occupazione e a promuovere la qualità e la stabilità del lavoro, anche attraverso contratti a contenuto formativo e contratti a orario modulato compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori.

2. Il presente decreto non trova applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale.

3. Sono fatte salve le competenze riconosciute alle regioni a statuto speciale ed alle province autonome di Trento e di Bolzano dallo statuto e dalle relative norme di attuazione, anche con riferimento alle disposizioni del Titolo V, parte seconda, della Costituzione per le parti in cui sono previste forme di autonomie più ampie rispetto a quelle già attribuite.

Art. 2.

Definizioni

1. Ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

a) «somministrazione di lavoro»: la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, ai sensi dell'articolo 20;

b) «intermediazione»: l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati, comprensiva tra l'altro: della raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione di relativa banca dati; della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione; dell'orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo;

c) «ricerca e selezione del personale»: l'attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione medesima, su specifico incarico della stessa, e comprensiva di: analisi del contesto organizzativo dell'organizzazione committente; individuazione e definizione delle esigenze della stessa; definizione del profilo di competenze e di capacità della candidatura ideale; pianificazione e realizzazione del programma di ricerca delle candidature attraverso una pluralità di canali di reclutamento; valutazione delle candidature individuate attraverso appropriati strumenti selettivi; formazione della rosa di candidature maggiormente idonee; progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo; assistenza nella fase di inserimento dei candidati; verifica e valutazione dell'inserimento e del potenziale dei candidati;

d) «supporto alla ricollocazione professionale»: l'attività effettuata su specifico ed esclusivo incarico dell'organizzazione committente, anche in base ad accordi sindacali, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro, singolarmente o collettivamente considerati, attraverso la preparazione, la formazione

finalizzata all'inserimento lavorativo, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento nella nuova attività;

e) «autorizzazione»: provvedimento mediante il quale lo Stato abilita operatori, pubblici e privati, di seguito denominati «agenzie per il lavoro», allo svolgimento delle attività di cui alle lettere da a) a d);

f) «accreditamento»: provvedimento mediante il quale le regioni riconoscono a un operatore, pubblico o privato, l'idoneità a erogare i servizi al lavoro negli ambiti regionali di riferimento, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche, nonché la partecipazione attiva alla rete dei servizi per il mercato del lavoro con particolare riferimento ai servizi di incontro fra domanda e offerta;

g) «borsa continua del lavoro»: sistema aperto di incontro domanda-offerta di lavoro finalizzato, in coerenza con gli indirizzi comunitari, a favorire la maggior efficienza e trasparenza del mercato del lavoro, all'interno del quale cittadini, lavoratori, disoccupati, persone in cerca di un lavoro, soggetti autorizzati o accreditati e datori di lavoro possono decidere di incontrarsi in maniera libera e dove i servizi sono liberamente scelti dall'utente;

h) «enti bilaterali»: organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;

i) «libretto formativo del cittadino»: libretto personale del lavoratore definito, ai sensi dell'accordo Stato-regioni del 18 febbraio 2000, di concerto tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, previa intesa con la Conferenza unificata Stato-regioni e sentite le parti sociali, in cui vengono registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle regioni, nonché le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi della Unione europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate;

j) «lavoratore»: qualsiasi persona che lavora o che è in cerca di un lavoro;

k) «lavoratore svantaggiato»: qualsiasi persona appartenente a una categoria che abbia difficoltà a entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro ai sensi dell'articolo 2, lettera f), del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002 relativo alla applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore della occupazione, nonché ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381;

l) «divisioni operative»: soggetti polifunzionali gestiti con strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici in relazione a ogni attività;

m) «associazioni di datori e prestatori di lavoro»: organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative.

Titolo II

ORGANIZZAZIONE E DISCIPLINA DEL MERCATO DEL LAVORO

Art. 3.

Finalità

1. Le disposizioni contenute nel presente titolo hanno lo scopo di realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a garantire trasparenza ed efficienza del mercato del lavoro e migliorare le capacità di inserimento

professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di una prima occupazione, con particolare riferimento alle fasce deboli del mercato del lavoro.

2. Ferme restando le competenze delle regioni in materia di regolazione e organizzazione del mercato del lavoro regionale e fermo restando il mantenimento da parte delle province delle funzioni amministrative attribuite dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni, per realizzare l'obiettivo di cui al comma 1:

a) viene identificato un unico regime di autorizzazione per i soggetti che svolgono attività di somministrazione di lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale;

b) vengono stabiliti i principi generali per la definizione dei regimi di accreditamento regionali degli operatori pubblici o privati che forniscono servizi al lavoro nell'ambito dei sistemi territoriali di riferimento anche a supporto delle attività di cui alla lettera a);

c) vengono identificate le forme di coordinamento e raccordo tra gli operatori, pubblici o privati, al fine di un migliore funzionamento del mercato del lavoro;

d) vengono stabiliti i principi e criteri direttivi per la realizzazione di una borsa continua del lavoro;

e) vengono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con la nuova regolamentazione del mercato del lavoro e viene introdotto un nuovo regime sanzionatorio.

Capo I

Regime autorizzatorio e accreditamenti

Art. 4.

Agenzie per il lavoro

1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e' istituito un apposito albo delle agenzie per il lavoro ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. Il predetto albo e' articolato in cinque sezioni:

a) agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'articolo 20;

b) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche di cui all'articolo 20, comma 3, lettere da a) a h);

c) agenzie di intermediazione;

d) agenzie di ricerca e selezione del personale;

e) agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.

2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rilascia entro sessanta giorni dalla richiesta e previo accertamento della sussistenza dei requisiti giuridici e finanziari di cui all'articolo 5, l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività per le quali viene fatta richiesta di autorizzazione, provvedendo contestualmente alla iscrizione delle agenzie nel predetto albo. Decorsi due anni, su richiesta del soggetto autorizzato, entro i novanta giorni successivi rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento della attività svolta.

3. Nelle ipotesi di cui al comma 2, decorsi inutilmente i termini previsti, la domanda di autorizzazione provvisoria o a tempo indeterminato si intende accettata.

4. Le agenzie autorizzate comunicano alla autorità concedente, nonche' alle regioni e alle province autonome competenti, gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali, la cessazione della attività ed hanno inoltre l'obbligo di fornire alla autorità concedente tutte le informazioni da questa richieste.

5. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, stabilisce le modalità della presentazione della richiesta di autorizzazione di cui al comma 2, i criteri per la verifica del corretto andamento della attività svolta cui e' subordinato il rilascio della autorizzazione a tempo indeterminato, i criteri e le modalità di revoca della autorizzazione, nonche' ogni altro profilo relativo alla organizzazione e alle modalità di funzionamento dell'albo delle agenzie per il lavoro.

6. L'iscrizione alla sezione dell'albo di cui alla lettera a), comma 1, comporta automaticamente l'iscrizione della agenzia alle sezioni di cui alle lettere c), d) ed e) del predetto albo. L'iscrizione alla sezione dell'albo di cui al comma 1, lettera c), comporta automaticamente l'iscrizione della agenzia alle sezioni di cui alle lettere d) ed e) del predetto albo.

7. L'autorizzazione di cui al presente articolo non può essere oggetto di transazione commerciale.

Art. 5.

Requisiti giuridici e finanziari

1. I requisiti richiesti per l'iscrizione all'albo di cui all'articolo 4 sono:

a) la costituzione della agenzia nella forma di società di capitali ovvero cooperativa o consorzio di cooperative, italiana o di altro Stato membro della Unione europea. Per le agenzie di cui alle lettere d) ed e) e' ammessa anche la forma della società di persone;

b) la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato o di altro Stato membro della Unione europea;

c) la disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di adeguate competenze professionali, dimostrabili per titoli o per specifiche esperienze nel settore delle risorse umane o nelle relazioni industriali, secondo quanto precisato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con decreto da adottarsi, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo;

d) in capo agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti muniti di rappresentanza e ai soci accomandatari: assenza di condanne penali, anche non definitive, ivi comprese le sanzioni sostitutive di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni ed integrazioni, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale, o per delitti non colposi per i quali la legge commina la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro o, in ogni caso, previsti da leggi in materia di lavoro o di previdenza sociale; assenza, altresì, di sottoposizione alle misure di prevenzione disposte ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, o della legge 13 settembre 1982, n. 646, e successive modificazioni;

e) nel caso di soggetti polifunzionali, non caratterizzati da un oggetto sociale esclusivo, presenza di distinte divisioni operative, gestite con strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici;

f) l'interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro di cui al successivo articolo 15, attraverso il raccordo con uno o più nodi regionali, nonche' l'invio alla autorità concedente di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro;

g) il rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 8 a tutela del diritto del lavoratore alla diffusione dei propri dati nell'ambito da essi stessi indicato.

2. Per l'esercizio delle attività di cui all'articolo 20, oltre ai requisiti di cui al comma 1, e' richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 600.000 euro ovvero la disponibilità di 600.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma cooperativa; b) la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;

c) a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di 350.000 euro presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro della Unione europea; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fideiussione bancaria o assicurativa non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a 350.000 euro. Sono esonerate dalla prestazione delle garanzie di cui alla presente lettera le società che abbiano assolto ad obblighi analoghi previsti per le stesse finalità dalla legislazione di altro Stato membro della Unione europea;

d) la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'articolo 12, il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro applicabile;

e) nel caso di cooperative di produzione e lavoro, oltre ai requisiti indicati al comma 1 e nel presente comma 2, la presenza di almeno sessanta soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli articoli 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59, e successive modificazioni;

f) l'indicazione della somministrazione di lavoro di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo.

3. Per l'esercizio di una delle attività specifiche di cui alle lettere da a) ad h) del comma 3, dell'articolo 20, oltre ai requisiti di cui al comma 1, e' richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 350.000 euro ovvero la disponibilità di 350.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma cooperativa;

b) a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di 200.000 euro presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro della Unione europea; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fideiussione bancaria o assicurativa non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a 200.000 euro. Sono esonerate dalla prestazione delle garanzie di cui alla presente lettera le società che abbiano assolto ad obblighi analoghi previsti per le stesse finalità dalla legislazione di altro Stato membro della Unione europea;

c) la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'articolo 12, il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro applicabile;

d) nel caso di cooperative di produzione e lavoro, oltre ai requisiti indicati al comma 1 e nel presente comma 3, la presenza di almeno venti soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli articoli 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59.

4. Per l'esercizio della attività di intermediazione, oltre ai requisiti di cui al comma 1, e' richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 50.000 euro;

b) la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;

c) l'indicazione della attività di intermediazione di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo.

5. Per l'esercizio della attività di ricerca e selezione del personale, oltre ai requisiti di cui al comma 1, e' richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 25.000 euro;

b) l'indicazione della ricerca e selezione del personale come oggetto sociale, anche se non esclusivo.

6. Per l'esercizio della attività di supporto alla ricollocazione professionale, oltre ai requisiti di cui al comma 1, e' richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 25.000 euro;

b) l'indicazione della attività di supporto alla ricollocazione professionale come oggetto sociale, anche se non esclusivo.

Art. 6.

Regimi particolari di autorizzazione

1. Sono autorizzate allo svolgimento della attività di intermediazione le università pubbliche e private, comprese le fondazioni universitarie che hanno come oggetto l'alta formazione con specifico riferimento alle problematiche del mercato del lavoro, a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e fermo restando l'obbligo della interconnessione alla borsa continua nazionale del lavoro, nonche' l'invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro ai sensi di quanto disposto al successivo articolo 17.

2. Sono altresì autorizzati allo svolgimento della attività di intermediazione, secondo le procedure di cui all'articolo 4 o di cui al comma 6 del presente articolo, i comuni, le camere di commercio e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, statali e paritari, a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e che siano rispettati i requisiti di cui alle lettere c), f) e g) di cui all'articolo 5, comma 1, nonche' l'invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro ai sensi di quanto disposto al successivo articolo 17.

3. Sono altresì autorizzate allo svolgimento della attività di intermediazione le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro, le associazioni in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale e aventi come oggetto sociale la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali, del lavoro o delle disabilità, e gli enti bilaterali a condizione che siano rispettati i requisiti di cui alle lettere c), d), e), f), g) di cui all'articolo 5, comma 1.

4. L'ordine nazionale dei consulenti del lavoro può chiedere l'iscrizione all'albo di cui all'articolo 4 di una apposita fondazione o di altro soggetto giuridico dotato di personalità giuridica costituito nell'ambito del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro per lo svolgimento a livello nazionale di attività di intermediazione. L'iscrizione e' subordinata al rispetto dei requisiti di cui alle lettere c), d), e), f), g) di cui all'articolo 5, comma 1.

5. E' in ogni caso fatto divieto ai consulenti del lavoro di esercitare individualmente o in altra forma diversa da quella indicata al comma 3 e agli articoli 4 e 5, anche attraverso ramificazioni a livello territoriale, l'attività di intermediazione.

6. L'autorizzazione allo svolgimento delle attività di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), c), d), può essere concessa dalle regioni e dalle province autonome con esclusivo riferimento al proprio territorio e previo accertamento della sussistenza dei requisiti di cui agli articoli 4 e 5, fatta eccezione per il requisito di cui all'articolo 5, comma 4, lettera b).

7. La regione rilascia entro sessanta giorni dalla richiesta l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività di cui al comma 6, provvedendo contestualmente alla comunicazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'iscrizione delle agenzie in una apposita sezione regionale nell'albo di cui all'articolo 4, comma 1. Decorsi due anni, su richiesta del soggetto autorizzato, entro i sessanta giorni successivi la regione rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento della attività svolta.

8. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, stabilisce d'intesa con la Conferenza unificata le modalità di costituzione della apposita sezione regionale dell'albo di cui all'articolo 4, comma 1 e delle procedure ad essa connesse.

Art. 7.

Accreditamenti

1. Le regioni, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, istituiscono appositi elenchi per l'accreditamento degli operatori pubblici e privati che operano nel proprio territorio nel rispetto degli indirizzi da esse definiti ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, e dei seguenti principi e criteri:

a) garanzia della libera scelta dei cittadini, nell'ambito di una rete di operatori qualificati, adeguata per dimensione e distribuzione alla domanda espressa dal territorio;

b) salvaguardia di standard omogenei a livello nazionale nell'affidamento di funzioni relative all'accertamento dello stato di disoccupazione e al monitoraggio dei flussi del mercato del lavoro;

c) costituzione negoziale di reti di servizio ai fini dell'ottimizzazione delle risorse;

d) obbligo della interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15, nonché l'invio alla autorità concedente di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro;

e) raccordo con il sistema regionale di accreditamento degli organismi di formazione.

2. I provvedimenti regionali istitutivi dell'elenco di cui al comma 1 disciplinano altresì:

a) le forme della cooperazione tra i servizi pubblici e operatori privati, autorizzati ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4, 5 e 6 o accreditati ai sensi del presente articolo, per le funzioni di incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevenzione della disoccupazione di lunga durata, promozione dell'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati, sostegno alla mobilità geografica del lavoro;

b) requisiti minimi richiesti per l'iscrizione nell'elenco regionale in termini di capacità gestionali e logistiche, competenze professionali, situazione economica, esperienze maturate nel contesto territoriale di riferimento;

c) le procedure per l'accreditamento;

d) le modalità di misurazione dell'efficienza e della efficacia dei servizi erogati;

e) le modalità di tenuta dell'elenco e di verifica del mantenimento dei requisiti.

Capo II

Tutele sul mercato e disposizioni speciali con riferimento ai

lavoratori svantaggiati

Art. 8.

Ambito di diffusione dei dati relativi all'incontro domanda-offerta di lavoro

1. Ferme restando le disposizioni di cui alla legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive modificazioni ed integrazioni, le agenzie per il lavoro e gli altri operatori pubblici e privati autorizzati o accreditati assicurano ai lavoratori il diritto di indicare i soggetti o le categorie di soggetti ai quali i propri dati devono essere comunicati, e garantiscono l'ambito di diffusione dei dati medesimi indicato dai lavoratori stessi, anche ai fini del pieno soddisfacimento del diritto al lavoro di cui all'articolo 4 della Costituzione.

2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sentite le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano nonché, ai sensi dell'articolo 31, comma 2, della legge 31 dicembre 1996, n. 675, il Garante per la protezione dei dati personali, definisce le modalità di trattamento dei dati personali di cui al presente decreto, disciplinando, fra gli altri, i seguenti elementi:

a) le informazioni che possono essere comunicate e diffuse tra gli operatori che agiscono nell'ambito del sistema dell'incontro fra domanda e offerta di lavoro;

b) le modalità attraverso le quali deve essere data al lavoratore la possibilità di esprimere le preferenze relative alla comunicazione e alla diffusione dei dati di cui al comma 1;

c) le ulteriori prescrizioni al fine di dare attuazione alle disposizioni contenute nell'articolo 10.

3. Per le informazioni che facciano riferimento a dati amministrativi in possesso dei servizi per l'impiego, con particolare riferimento alla presenza in capo al lavoratore di particolari benefici contributivi e fiscali, gli elementi contenuti nella scheda anagrafico-professionale prevista dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, hanno valore certificativo delle stesse.

Art. 9.

Comunicazioni a mezzo stampa internet, televisione o altri mezzi di informazione

1. Sono vietate comunicazioni, a mezzo stampa, internet, televisione o altri mezzi di informazione, in qualunque forma effettuate, relative ad attività di ricerca e selezione del personale, ricollocamento professionale, intermediazione o somministrazione effettuate in forma anonima e comunque da soggetti, pubblici o privati, non autorizzati o accreditati all'incontro tra domanda e offerta di lavoro eccezion fatta per quelle comunicazioni che facciano esplicito riferimento ai soggetti in questione, o entità ad essi collegate perché facenti parte dello stesso gruppo di imprese o in quanto controllati o controllanti, in quanto potenziali datori di lavoro.

2. In tutte le comunicazioni verso terzi, anche a fini pubblicitari, utilizzando qualsiasi mezzo di comunicazione, ivi compresa la corrispondenza epistolare ed elettronica, e nelle inserzioni o annunci per la ricerca di personale, le agenzie del lavoro e gli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati devono indicare gli estremi del provvedimento di autorizzazione o di accreditamento al fine di consentire al lavoratore, e a chiunque ne abbia interesse, la corretta e completa identificazione del soggetto stesso.

3. Se le comunicazioni di cui al comma 2 sono effettuate mediante annunci pubblicati su quotidiani e periodici o mediante reti di comunicazione elettronica, e non recano un facsimile di domanda comprensivo dell'informativa di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, indicano il sito della rete di comunicazioni attraverso il quale il medesimo facsimile è conoscibile in modo agevole.

Art. 10.

Divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori

1. È fatto divieto alle agenzie per il lavoro e agli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso, in base alle convinzioni personali, alla affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, alla età, all'handicap, alla razza, all'origine etnica, al colore, alla ascendenza, all'origine nazionale, al gruppo linguistico, allo stato di salute nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro, a meno che non si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento della attività lavorativa o che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa. È altresì fatto divieto di trattare dati personali dei lavoratori che non siano strettamente attinenti alle loro attitudini professionali e al loro inserimento lavorativo.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 non possono in ogni caso impedire ai soggetti di cui al medesimo comma 1 di fornire specifici servizi o azioni mirate per assistere le categorie di lavoratori svantaggiati nella ricerca di una occupazione.

Art. 11.

Divieto di oneri in capo ai lavoratori

1. È fatto divieto ai soggetti autorizzati o accreditati di esigere o comunque di percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore.

2. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale possono stabilire che la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione per specifiche categorie di lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti dai soggetti autorizzati o accreditati.

Art. 12.

Fondi per la formazione e l'integrazione del reddito

1. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per l'esercizio di attività di somministrazione. Le risorse sono destinate per interventi a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato intesi, in particolare, a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego e a prevedere specifiche misure di carattere previdenziale.

2. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono altresì tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato. Le risorse sono destinate a:

a) iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in caso di fine lavori;

b) iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche in termini di promozione della emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti;

c) iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le regioni;

d) per la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale.

3. Gli interventi e le misure di cui ai commi 1 e 2 sono attuati nel quadro di politiche stabilite nel contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro ovvero, in mancanza, stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro maggiormente rappresentative nel predetto ambito.

4. I contributi di cui ai commi 1 e 2 sono rimessi a un fondo bilaterale appositamente costituito, anche nell'ente bilaterale, dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro:

a) come soggetto giuridico di natura associativa ai sensi dell'articolo 36 del codice civile;

b) come soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi dell'articolo 12 del codice civile con procedimento per il riconoscimento rientrante nelle competenze del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge 12 gennaio 1991, n. 13.

5. I fondi di cui al comma 4 sono attivati a seguito di autorizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previa verifica della congruità, rispetto alle finalità istituzionali previste ai commi 1 e 2, dei criteri di gestione e delle strutture di funzionamento del fondo stesso, con particolare riferimento alla sostenibilità finanziaria complessiva del sistema. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali esercita la vigilanza sulla gestione dei fondi.

6. All'eventuale adeguamento del contributo di cui ai commi 1 e 2 si provvede con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previa verifica con le parti sociali da effettuare decorsi due anni dalla entrata in vigore del presente decreto.

7. I contributi versati ai sensi dei commi 1 e 2 si intendono soggetti alla disciplina di cui all'articolo 26-bis della legge 24 giugno 1997, n. 196.

8. In caso di omissione, anche parziale, dei contributi di cui ai commi 1 e 2, 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 ai fondi di cui al comma 4.

9. Trascorsi dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con proprio decreto, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale può ridurre i contributi di cui ai commi 1 e 2 in relazione alla loro congruità con le finalità dei relativi fondi.

Art. 13.

Misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato

1. Al fine di garantire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati, attraverso politiche attive e di welfare, alle agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro è consentito:

a) operare in deroga al regime generale della somministrazione di lavoro, ai sensi del comma 2 dell'articolo 23, ma solo in presenza di un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, con interventi formativi idonei e il coinvolgimento di un tutore con adeguate competenze e professionalità, e a fronte della assunzione del lavoratore, da parte delle agenzie autorizzate alla somministrazione, con contratto di durata non inferiore a sei mesi;

b) determinare altresì, per un periodo massimo di dodici mesi e solo in caso di contratti di durata non inferiore a nove mesi, il trattamento retributivo del lavoratore, detraendo dal compenso dovuto quanto eventualmente percepito dal lavoratore medesimo a titolo di indennità di mobilità, indennità di disoccupazione ordinaria o speciale, o altra indennità o sussidio la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, e detraendo dai contributi dovuti per l'attività lavorativa l'ammontare dei contributi figurativi nel caso di trattamenti di mobilità e di indennità di disoccupazione ordinaria o speciale.

2. Il lavoratore destinatario delle attività di cui al comma 1 decade dai trattamenti di mobilità, qualora l'iscrizione nelle relative liste sia finalizzata esclusivamente al reimpiego, di disoccupazione ordinaria o speciale, o da altra indennità o sussidio la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, quando:

a) rifiuti di essere avviato a un progetto individuale di reinserimento nel mercato del lavoro ovvero rifiuti di essere avviato a un corso di formazione professionale autorizzato dalla regione o non lo frequenti regolarmente, fatti salvi i casi di impossibilità derivante da forza maggiore;

b) non accetti l'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20 per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza;

c) non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla competente sede I.N.P.S. del lavoro prestato ai sensi dell'articolo 8, commi 4 e 5 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160.

3. Le disposizioni di cui al comma 2 si applicano quando le attività lavorative o di formazione offerte al lavoratore siano congrue rispetto alle competenze e alle qualifiche del lavoratore stesso e si svolgano in un luogo raggiungibile in 80 minuti con mezzi pubblici da quello della sua residenza. Le disposizioni di cui al comma 2, lettere b) e c) non si applicano ai lavoratori inoccupati.

4. Nei casi di cui al comma 2, i responsabili della attività formativa ovvero le agenzie di somministrazione di lavoro comunicano direttamente all'I.N.P.S., e al servizio per l'impiego territorialmente competente ai fini della cancellazione dalle liste di mobilità, i nominativi dei soggetti che possono essere ritenuti decaduti dai trattamenti previdenziali. A seguito di detta comunicazione, l'I.N.P.S. sospende cautelativamente l'erogazione del trattamento medesimo, dandone comunicazione agli interessati.

5. Avverso gli atti di cui al comma 4 è ammesso ricorso entro trenta giorni alle direzioni provinciali del lavoro territorialmente competenti che decidono, in via definitiva, nei venti giorni successivi alla data di presentazione del ricorso. La decisione del ricorso è comunicata al competente servizio per l'impiego ed all'I.N.P.S.

6. Fino alla data di entrata in vigore di norme regionali che disciplinino la materia, le disposizioni di cui al comma 1 si applicano solo in presenza di una convenzione tra una o più agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro, anche attraverso le associazioni di rappresentanza e con l'ausilio delle agenzie tecniche strumentali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e i comuni, le province o le regioni stesse.

7. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano anche con riferimento ad appositi soggetti giuridici costituiti ai sensi delle normative regionali in convenzione con le agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro, previo accreditamento ai sensi dell'articolo 7.

8. Nella ipotesi di cui al comma 7, le agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro si assumono gli oneri delle spese per la costituzione e il funzionamento della agenzia stessa. Le regioni, i centri per l'impiego e gli enti locali possono concorrere alle spese di costituzione e funzionamento nei limiti delle proprie disponibilità finanziarie.

Art. 14.

Cooperative sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati

1. Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati e dei lavoratori disabili, i servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, così come modificato dall'articolo 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68, stipulano con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale e con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, convenzioni quadro su base territoriale, che devono essere validate da parte delle regioni, sentiti gli organismi di concertazione di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni, aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali medesime da parte delle imprese associate o aderenti.

2. La convenzione quadro disciplina i seguenti aspetti:

a) le modalità di adesione da parte delle imprese interessate;

b) i criteri di individuazione dei lavoratori svantaggiati da inserire al lavoro in cooperativa; l'individuazione dei disabili sarà curata dai servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68;

c) le modalità di attestazione del valore complessivo del lavoro annualmente conferito da ciascuna impresa e la correlazione con il numero dei lavoratori svantaggiati inseriti al lavoro in cooperativa;

d) la determinazione del coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse, ai fini del computo di cui al comma 3, secondo criteri di congruità con i costi del lavoro derivati dai contratti collettivi di categoria applicati dalle cooperative sociali;

e) la promozione e lo sviluppo delle commesse di lavoro a favore delle cooperative sociali;

f) l'eventuale costituzione, anche nell'ambito dell'agenzia sociale di cui all'articolo 13 di una struttura tecnico-operativa senza scopo di lucro a supporto delle attività previste dalla convenzione;

g) i limiti di percentuali massime di copertura della quota d'obbligo da realizzare con lo strumento della convenzione.

3. Allorché l'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali, realizzato in virtù dei commi 1 e 2, riguarda i lavoratori disabili, che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, in base alla esclusiva valutazione dei servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, lo stesso si considera utile ai fini della copertura della quota di riserva, di cui all'articolo 3 della stessa legge cui sono tenute le imprese conferenti. Il numero delle coperture per ciascuna impresa è dato dall'ammontare annuo delle commesse dalla stessa conferite diviso per il coefficiente di cui al comma 2, lettera d), e nei limiti di percentuali massime stabilite con le convenzioni quadro di cui al comma 1. Tali limiti percentuali non hanno effetto nei confronti delle imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti. La congruità della computabilità dei lavoratori inseriti in cooperativa sociale sarà verificata dalla Commissione provinciale del lavoro.

4. L'applicazione delle disposizioni di cui al comma 3 e' subordinata all'adempimento degli obblighi di assunzione di lavoratori disabili ai fini della copertura della restante quota d'obbligo a loro carico determinata ai sensi dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Capo III

Borsa continua nazionale del lavoro e monitoraggio statistico

Art. 15.

Principi e criteri generali

1. A garanzia dell'effettivo godimento del diritto al lavoro di cui all'articolo 4 della Costituzione, e nel pieno rispetto dell'articolo 120 della Costituzione stessa, viene costituita la borsa continua nazionale del lavoro, quale sistema aperto e trasparente di incontro tra domanda e offerta di lavoro basato su una rete di nodi regionali. Tale sistema e' alimentato da tutte le informazioni utili a tale scopo immesse liberamente nel sistema stesso sia dagli operatori pubblici e privati, autorizzati o accreditati, sia direttamente dai lavoratori e dalle imprese.

2. La borsa continua nazionale del lavoro e' liberamente accessibile da parte dei lavoratori e delle imprese e deve essere consultabile da un qualunque punto della rete. I lavoratori e le imprese hanno facoltà di inserire nuove candidature o richieste di personale direttamente e senza rivolgersi ad alcun intermediario da qualunque punto di rete attraverso gli accessi appositamente dedicati da tutti i soggetti pubblici e privati, autorizzati o accreditati.

3. Gli operatori pubblici e privati, accreditati o autorizzati, hanno l'obbligo di conferire alla borsa continua nazionale del lavoro i dati acquisiti, in base alle indicazioni rese dai lavoratori ai sensi dell'articolo 8 e a quelle rese dalle imprese riguardo l'ambito temporale e territoriale prescelto.

4. Gli ambiti in cui si articolano i servizi della borsa continua nazionale del lavoro sono:

a) un livello nazionale finalizzato:

1) alla definizione degli standard tecnici nazionali e dei flussi informativi di scambio;

2) alla interoperabilità dei sistemi regionali;

3) alla definizione dell'insieme delle informazioni che permettano la massima efficacia e trasparenza del processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro;

b) un livello regionale che, nel quadro delle competenze proprie delle regioni di programmazione e gestione delle politiche regionali del lavoro:

1) realizza l'integrazione dei sistemi pubblici e privati presenti sul territorio;

2) definisce e realizza il modello di servizi al lavoro;

3) coopera alla definizione degli standard nazionali di intercomunicazione.

5. Il coordinamento tra il livello nazionale e il livello regionale deve in ogni caso garantire, nel rispetto degli articoli 4 e 120 della Costituzione, la piena operatività della borsa continua nazionale del lavoro in ambito nazionale e comunitario. A tal fine il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rende disponibile l'offerta degli strumenti tecnici alle regioni e alle province autonome che ne facciano richiesta nell'ambito dell'esercizio delle loro competenze.

Art. 16.

Standard tecnici e flussi informativi di scambio

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, stabilisce, di concerto con il Ministro della innovazione e della tecnologia, e

d'intesa con le regioni e le province autonome, gli standard tecnici e i flussi informativi di scambio tra i sistemi, nonché le sedi tecniche finalizzate ad assicurare il raccordo e il coordinamento del sistema a livello nazionale.

2. La definizione degli standard tecnici e dei flussi informativi di scambio tra i sistemi avviene nel rispetto delle competenze definite nell'Accordo Stato-regioni-autonomie locali dell'11 luglio 2002 e delle disposizioni di cui all'articolo 31, comma 2, della legge 31 dicembre 1996, n. 675.

Art. 17.

Monitoraggio statistico e valutazione delle politiche del lavoro

1. Le basi informative costituite nell'ambito della borsa continua nazionale del lavoro, nonché le registrazioni delle comunicazioni dovute dai datori di lavoro ai servizi competenti e la registrazione delle attività poste in essere da questi nei confronti degli utenti per come riportate nella scheda anagrafico-professionale dei lavoratori costituiscono una base statistica omogenea e condivisa per le azioni di monitoraggio dei servizi svolte ai sensi del presente decreto legislativo e poste in essere dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le regioni e le province per i rispettivi ambiti territoriali di riferimento. Le relative indagini statistiche sono effettuate in forma anonima.

2. A tal fine, la definizione e la manutenzione applicativa delle basi informative in questione, nonché di quelle in essere presso gli Enti previdenziali in tema di contribuzioni percepite e prestazioni erogate, tiene conto delle esigenze conoscitive generali, incluse quelle di ordine statistico complessivo rappresentate nell'ambito del SISTAN e da parte dell'ISTAT, nonché di quesiti specifici di valutazione di singole politiche ed interventi formulati ai sensi e con le modalità dei commi successivi del presente articolo.

3. I decreti ministeriali di cui agli articoli 1-bis e 4-bis, comma 7 del decreto legislativo n. 181 del 2000, come modificati dagli articoli 2 e 6 del decreto legislativo n. 297 del 2002, così come la definizione di tutti i flussi informativi che rientrano nell'ambito della borsa continua nazionale del lavoro, ivi inclusi quelli di pertinenza degli Enti previdenziali, sono adottati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, tenuto conto delle esigenze definite nei commi 1 e 2, previo parere dell'ISTAT e dell'ISFOL. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali impartisce inoltre, entro tre mesi dalla attuazione del presente decreto, le necessarie direttive agli Enti previdenziali, avvalendosi a tale scopo delle indicazioni di una Commissione di esperti in politiche del lavoro, statistiche del lavoro e monitoraggio e valutazione delle politiche occupazionali, da costituire presso lo stesso Ministero ed in cui siano presenti rappresentanti delle regioni e delle province, degli Enti previdenziali, dell'ISTAT, dell'ISFOL e del Ministero dell'economia e delle finanze oltre che del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. La medesima Commissione di cui al comma 3, integrata con rappresentanti delle parti sociali, è inoltre incaricata di definire, entro sei mesi dalla attuazione del presente decreto, una serie di indicatori di monitoraggio finanziario, fisico e procedurale dei diversi interventi di cui alla presente legge. Detti indicatori, previo esame ed approvazione della Conferenza unificata, costituiranno linee guida per le attività di monitoraggio e valutazione condotte dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dalle regioni e dalle province per i rispettivi ambiti territoriali di riferimento e in particolare per il contenuto del Rapporto annuale di cui al comma 6.

5. In attesa dell'entrata a regime della borsa continua nazionale del lavoro il Ministero del lavoro e delle politiche sociali predispone, d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, uno o più modelli di rilevazione da somministrare alle agenzie autorizzate o accreditate, nonché agli enti di cui all'articolo 6. La mancata risposta al questionario di cui al comma precedente è valutata ai fini del ritiro dell'autorizzazione o accreditamento.

6. Sulla base di tali strumenti di informazione, e tenuto conto delle linee guida definite con le modalità di cui al comma 4 nonché della formulazione di specifici quesiti di valutazione di singole politiche ed interventi formulati annualmente dalla Conferenza unificata o derivanti dall'implementazione di obblighi e programmi comunitari, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, avvalendosi di proprie strutture tecniche e col supporto dell'ISFOL, predispone un Rapporto annuale, al Parlamento e alla Conferenza unificata, che presenti una rendicontazione dettagliata e complessiva delle politiche esistenti, e al loro interno dell'evoluzione dei servizi di cui al presente decreto legislativo, sulla base di schemi statistico-contabili oggettivi e internazionalmente comparabili e in grado di fornire elementi conoscitivi di supporto alla valutazione delle singole politiche che lo stesso Ministero, le regioni, le

province o altri attori responsabili della conduzione, del disegno o del coordinamento delle singole politiche intendano esperire.

7. Le attività di monitoraggio devono consentire di valutare l'efficacia delle politiche attive per il lavoro, nonché delle misure contenute nel presente decreto, anche nella prospettiva delle pari opportunità e, in particolare, della integrazione nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati.

8. Con specifico riferimento ai contratti di apprendistato, è istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali da adottarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, una Commissione di sorveglianza con compiti di valutazione in itinere della riforma. Detta Commissione è composta da rappresentanti ed esperti designati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel cui ambito si individua il Presidente, dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca dalle regioni e province autonome, dalle parti sociali, dall'I.N.P.S. e dall'ISFOL. La Commissione, che si riunisce almeno tre volte all'anno, definisce in via preventiva indicatori di risultato e di impatto e formula linee guida per la valutazione, predisponendo quesiti valutativi del cui soddisfacimento il Rapporto annuale di cui al comma 6 dovrà farsi carico e può commissionare valutazioni puntuali su singoli aspetti della riforma. Sulla base degli studi valutativi commissionati nonché delle informazioni contenute nel Rapporto annuale di cui al comma precedente, la Commissione potrà annualmente formulare pareri e valutazioni. In ogni caso, trascorsi tre anni dalla approvazione del presente decreto, la Commissione predisporrà una propria Relazione che, sempre sulla base degli studi e delle evidenze prima richiamate, evidenzia le realizzazioni e i problemi esistenti, evidenziando altresì le possibili modifiche alle politiche in oggetto. Le risorse per gli studi in questione derivano dal bilancio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Ufficio centrale orientamento e formazione professionale dei lavoratori.

Capo IV

Regime sanzionatorio

Art. 18.

Sanzioni penali

1. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, è punito con la sanzione dell'ammenda di Euro 5 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. L'esercizio abusivo della attività di intermediazione è punito con la pena dell'arresto fino a sei mesi e l'ammenda da Euro 1.500 a Euro 7.500. Se non vi è scopo di lucro la pena è della ammenda da Euro 500 a Euro 2.500. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. Nel caso di condanna, è disposta in ogni caso la confisca del mezzo di trasporto eventualmente adoperato per l'esercizio delle attività di cui al presente comma.

2. Nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'ammenda di Euro 5 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.

3. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 20, commi 1, 3, 4 e 5, e 21, commi 1, 2, nonché per il solo somministratore, la violazione del disposto di cui al comma 3 del medesimo articolo 21 è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da Euro 250 a Euro 1.250.

4. Fatte salve le ipotesi di cui all'articolo 11, comma 2, chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore per avviarlo a prestazioni di lavoro oggetto di somministrazione è punito con la pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno o dell'ammenda da Euro 2.500 a Euro 6.000. In aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo.

5. In caso di violazione dell'articolo 10 trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché nei casi più gravi, l'autorità competente procede alla sospensione della autorizzazione di cui all'articolo 4. In ipotesi di recidiva viene revocata l'autorizzazione.

6. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali dispone, con proprio decreto, criteri interpretativi certi per la definizione delle varie forme di contenzioso in atto riferite al pregresso regime in materia di intermediazione e interposizione nei rapporti di lavoro.

Art. 19.

Sanzioni amministrative

1. Gli editori, i direttori responsabili e i gestori di siti sui quali siano pubblicati annunci in violazione delle disposizioni di cui all'articolo 9 sono puniti con una sanzione amministrativa pecuniaria da 4.000 a 12.000 euro.

2. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 4-bis, comma 2, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, e' punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

3. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 4-bis, commi 5 e 7, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, così come sostituito dall'articolo 6, comma 3, del citato decreto legislativo n. 297 del 2002, e di cui all'articolo 21, comma 1, della legge 24 aprile 1949, n. 264, così come sostituito dall'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo n. 297 del 2002, e' punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

4. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 4-bis, comma 4, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, e' punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 250 euro per ogni lavoratore interessato.

5. Nel caso di omessa comunicazione contestuale, omessa comunicazione di cessazione e omessa comunicazione di trasformazione, i datori di lavoro comprese le pubbliche amministrazioni sono ammessi al pagamento della sanzione minima ridotta della metà qualora l'adempimento della comunicazione venga effettuato spontaneamente entro il termine di cinque giorni decorrenti dalla data di inizio dell'omissione.

Titolo III

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO APPALTO DI SERVIZI, DISTACCO

Capo I

Somministrazione di lavoro

Art. 20.

Condizioni di liceità

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.

2. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.

3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e' ammessa:

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;
- i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.

4. La somministrazione di lavoro a tempo determinato e' ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato e' affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

5. Il contratto di somministrazione di lavoro e' vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.

Art. 21.

Forma del contratto di somministrazione

1. Il contratto di somministrazione di manodopera e' stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 20;
- d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;

- e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi.

3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore, devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.

4. In mancanza di forma scritta, con indicazione degli elementi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del comma 1, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

Art. 22.

Disciplina dei rapporti di lavoro

1. In caso di somministrazione a tempo indeterminato i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali.

2. In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e 4. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

3. Nel caso in cui il prestatore di lavoro sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, non trovano applicazione anche nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato. In questo caso trovano applicazione l'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e le tutele del lavoratore di cui all'articolo 12.

5. In caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

6. La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e la riserva di cui all'articolo 4-bis, comma 3, del decreto legislativo n. 181 del 2000, non si applicano in caso di somministrazione.

Art. 23.

Tutela del prestatore di lavoro esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà

1. I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed enti locali ai sensi e nei limiti di cui all'articolo 13.

3. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

4. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono 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. I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno altresì diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

5. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore 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.

6. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.

7. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

8. In caso di somministrazione di lavoro a tempo determinato e' nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione.

9. La disposizione di cui al comma 8 non trova applicazione nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art. 24.

Diritti sindacali e garanzie collettive

1. Ferme restando le disposizioni specifiche per il lavoro in cooperativa, ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione e degli appaltatori si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

2. Ai prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.

4. L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:

a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 25.

Norme previdenziali

1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, e' inquadrato nel settore terziario. Sulla indennità di disponibilità di cui all'articolo 22, comma 3, i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

2. Il somministratore non e' tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

3. Gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio, o medio ponderato, stabilito per la attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori temporanei, ovvero sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore temporaneo, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.

4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri erogativi, gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

Art. 26.

Responsabilità civile

1. Nel caso di somministrazione di lavoro l'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni.

Art. 27.

Somministrazione irregolare

1. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

2. Nelle ipotesi di cui al comma 1 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.

3. Ai fini della valutazione delle ragioni di cui all'articolo 20, commi 3 e 4, che consentono la somministrazione di lavoro il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza delle ragioni che la giustificano e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore.

Art. 28.

Somministrazione fraudolenta

1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.

Capo II

Appalto e distacco

Art. 29.

Appalto

1. Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

2. In caso di appalto di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti.

3. L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda.

Art. 30.

Distacco

1. L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.
2. In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.
3. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.
4. Resta ferma la disciplina prevista dall'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

8.5 DECRETO-LEGGE 20 marzo 2014, n. 34

“Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese.”

Art. 1

Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine

1. Al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1:

1) al comma 1: le parole da «a fronte» a «di lavoro.» sono sostituite dalle seguenti: «di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo, non può eccedere il limite del 20 per cento dell'organico complessivo. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti e' sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.»;

2) il comma 1-bis e' abrogato;

3) il comma 2 e' sostituito dal seguente: «2. L'apposizione del termine di cui al comma 1 e' priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.»;

b) all'articolo 4, comma 1, secondo periodo, le parole da: «la proroga» fino a: «si riferisca» sono sostituite dalle seguenti: «le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di otto volte, a condizione che si riferiscano».

2. All'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, i primi due periodi sono soppressi e al terzo periodo dopo le parole: «della somministrazione» sono inserite le seguenti: «di lavoro».

Art. 2

Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di apprendistato 1. Al decreto legislativo 14 settembre 2011 n. 167, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 2:

1) al comma 1, la lettera a) e' sostituita dalla seguente: «a) forma scritta del contratto e del patto di prova;»;

2) al comma 1, la lettera i) e' abrogata;

3) i commi 3-bis e 3-ter sono abrogati;

b) all'articolo 3 e' aggiunto, in fine, il seguente comma:

«2-ter. Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore e' riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonche' delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.»;

c) all'articolo 4, al comma 3, le parole: «, e' integrata,» sono sostituite dalle seguenti: «, può essere integrata,».

2. All'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92, il comma 19 e' abrogato.

Capo II Misure in materia di servizi per il lavoro, di verifica della regolarita' contributiva e di contratti di solidarieta'

Art. 3

Elenco anagrafico dei lavoratori

1. All'articolo 4, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 7 luglio 2000, n. 442, le parole: «Le persone» sono sostituite dalle seguenti: «I cittadini italiani, comunitari e stranieri regolarmente soggiornanti in Italia».
2. All'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, le parole: «nel cui ambito territoriale si trovi il domicilio del medesimo», sono sostituite con le seguenti: «in qualsiasi ambito territoriale dello Stato».

Art. 4

Semplificazioni in materia di documento di regolarita' contributiva

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, chiunque vi abbia interesse verifica con modalita' esclusivamente telematiche ed in tempo reale la regolarita' contributiva nei confronti dell'INPS, dell'INAIL e, per le imprese tenute ad applicare i contratti del settore dell'edilizia, nei confronti delle Casse edili. L'esito dell'interrogazione ha validita' di 120 giorni dalla data di acquisizione e sostituisce ad ogni effetto il Documento Unico di Regolarita' Contributiva (DURC),
 2. ovunque previsto, fatta eccezione per le ipotesi di esclusione individuate dal decreto di cui al comma 2.
2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e, per i profili di competenza, con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, sentiti INPS e INAIL, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti i requisiti di regolarita', i contenuti e le modalita' della verifica nonche' le ipotesi di esclusione di cui al comma 1. Il decreto di cui al presente comma e' ispirato ai seguenti criteri:
- a) la verifica della regolarita' in tempo reale riguarda i pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica e' effettuata, a condizione che sia scaduto anche il termine di presentazione delle relative denunce retributive e comprende anche le posizioni dei lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto che operano nell'impresa;
 - b) la verifica avviene tramite un'unica interrogazione negli archivi dell'INPS, dell'INAIL e delle Casse edili che, anche in cooperazione applicativa, operano in integrazione e riconoscimento reciproco, indicando esclusivamente il codice fiscale del soggetto da verificare;
 - c) nelle ipotesi di godimento di benefici normativi e contributivi sono individuate le tipologie di pregresse irregolarita' di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da considerare ostative alla regolarita', ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.
3. L'interrogazione eseguita ai sensi del comma 1, assolve all'obbligo di verificare la sussistenza del requisito di ordine generale di cui all'articolo 38, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, presso la Banca dati nazionale dei contratti pubblici, istituita presso l'Autorita' per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, dall'articolo 62-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82. Dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, sono inoltre abrogate tutte le disposizioni di legge incompatibili con i contenuti del presente articolo.
4. Il decreto di cui al comma 2 puo' essere aggiornato annualmente sulla base delle modifiche normative o della evoluzione dei sistemi telematici di verifica della regolarita' contributiva.
5. All'articolo 31, comma 8-bis, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, le parole: «in quanto compatibile» sono soppresse.
6. All'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, le amministrazioni provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 5

Contratti di solidarieta'

1. All'articolo 6 del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, dopo il comma 4 e' inserito il seguente: «4-bis. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabiliti criteri per la individuazione dei datori di lavoro beneficiari della riduzione contributiva di cui al comma 4, entro i limiti delle risorse disponibili. Il limite di spesa di cui all'articolo 3, comma 8, della legge 23 dicembre 1998, n. 448 e all'articolo 1, comma 524, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, a decorrere dall'anno 2014, e' pari ad euro 15 milioni annui.».

Art. 6

Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana e sara' presentato alle Camere per la conversione in legge.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sara' inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

9 RINGRAZIAMENTI

Desidero ringraziare mia madre Renata, alla quale ho dedicato questa mia tesi di laurea, per il tempo, gli enormi sacrifici fatti e l'amore che in tutta la vita mi ha sempre saputo dare, non facendomi mai mancare alcunché, nonostante le ristrettezze economiche, le fatiche, le lacrime ed il sudore spesi in mio favore ma soprattutto per avermi concesso di studiare nonostante tutto, ma soprattutto per avermi incoraggiata a farlo ogni giorno della mia vita.

Un pensiero va a mia nonna Caterina, che in me vede oggi, per la seconda volta, l'unica in famiglia ad essersi laureata, e per questo so, di essere il suo immenso orgoglio.

E a mia nonna Anna, che pur non essendoci oggi, mi è vicina.

Perché queste grandi donne non hanno potuto studiare ma hanno sempre elogiato i miei enormi sforzi nel farlo, supportandomi ogni giorno.

Mio padre, che, pur non credendoci ora e non avendoci mai creduto, so oggi, da lontano, essere fiero di me.

Un grazie col cuore va a Paolo che mi ha supportata, sopportata e sostenuta durante le mille crisi, quasi quotidiane.

I miei nonni, che non ci sono più, ma so che sarebbero stati orgogliosi di questo mio traguardo.

Un grazie speciale alle mie amiche Elena, Ioana e Veronica per questi anni meravigliosi di divertimento, conforto, amicizia vera, lacrime e sorrisi. Per le estati a Lignano, i Mojito in città e per tutte quelle esperienze che ci portiamo nei nostri cuori da anni, che sempre ci accompagneranno, perché **SO** che ci sarete, come ci siete state, ogni qualvolta ne avrò bisogno, come io ci sarò per voi.

A Valentina e Valentina, con me per una parte del cammino. A loro che forse oggi, più di tutti, sanno cosa provo, cosa sto vivendo e come mi sento. A voi ragazze va il mio più affettuoso **“GRAZIE RAGAZZE”**, per gli appunti, per l’aiuto, le spalle su cui piangere ed i sorrisi con cui abbiamo gioito. Per aver reso, anche se solo per un periodo, quest’avventura meravigliosa. C’eravate il 5 luglio del 2012, eravate lì, con me, con quello stesso cappello in mano e la speranza negli occhi, con quelle lacrime di gioia ed una soddisfazione immensa nel cuore. Perché non cedo di aver provato gioia maggiore, se non quando il rettore ci ha proclamato dottoresse dell’Università Ca’ Foscari. E ci siete oggi, a supportarmi ed a tifare per me.

A Nicole per il tempo perso ad aiutarmi e per i confronti a tutte le ore del giorno e della notte, per gli infiniti dubbi.

A Tamara e Renato che tifano sempre per me.

Ad Ernesta la mia prima tutor, che già ha potuto gioire una volta di me e con me, insegnandomi tutto quello che so sul servizio sociale, sull’approccio all’utente, ma sopra ogni cosa, ho imparato da lei, più che da ogni altra persona, a lavorare umanamente, tenendo in considerazione la persona prima che l’utente. Grazie anche

d'aver fatto di me una persona più forte e capace di affrontare anche le sfide più grandi.

E ad Elisa, mia seconda tutor, che ha saputo supportarmi durante quel periodo buio, dandomi la forza per non mollare.

Da loro "ho imparato", usando grande presunzione, come si fa l'Assistente Sociale.

Una menzione speciale va al professor Fabrizio Turollo, che mi ha capita ed aiutata, cogliendo in me qualcosa di diverso, affidandomi il difficile compito di studiare e capire Simone Weil, che per me è stata, prima di tutto, una grande donna. Lo ringrazio anche per il supporto personale, perché, se pochi sono gli studenti speciali che sostengono quattro esami ed una tesi con lui, sono altrettanto pochi i professori che lasciano un segno indelebile nell'anima di giovani studenti come me, che, nel loro piccolo nutrono immense speranze per il domani, un futuro creato anche col supporto di docenti che sanno guardare oltre la mera preparazione.

Dico grazie anche al professor Adalberto Perulli, per il tempo dedicatomi nonostante i mille dubbi e le mie incertezze.

L'essere oggi, per la seconda volta, proclamata Dottoressa fa di me, sì, una professionista che inizia a mettersi alla prova, ma sopra ogni cosa una donna che conclude un'esperienza della quale avete fatto tutti parte, rendendola migliore.

A tutti voi,

ed a quelli che non ho menzionato, pur presenti nella mia vita col cuore.

Grazie.

10 BIBLIOGRAFIA

Opere di Simone Weil consultate:

- *Una costituente per l'Europa. Scritti londinesi*, Weil S., 2013, Castelvechi a cura di Canciani D.; Vito M. A
- *L'amore di Dio*, Weil S., 2013, San Paolo Edizioni
- *Dichiarazione degli obblighi verso l' essere umano*, Weil S., 2013, Castelvechi a cura di Canciani D.; Vito M. A.
- *Prospettiva Persona, Speciale Weil*, a cura di E. di Domenico e A. Danese, n.65-66/08
- *Il bello e il bene*, Weil Simone, 2013, Mimesis a cura di Revello R.
- *Senza partito. Obbligo e diritto per una nuova pratica politica*, Weil S., 2013, Apogeo a cura di Dotti M.
- *Sulla guerra. Scritti 1933-1943*, Weil S., 2013, Il Saggiatore Tascabili
- *La persona e il sacro*, Weil S., 2012, Adelphi a cura di Sala M. C
- *Manifesto per la soppressione dei partiti politici*, Weil S., 2012, Castelvechi
- *L'Illiade o il poema della forza*, Weil S., 2012, Asterios a cura di Di Grazia A.
- *Attesa di Dio*, Weil S., 2008, Adelphi a cura di Sala M. C.
- *La prima radice*, Weil S., 2007, SE
- *L'amicizia pura. Un itinerario spirituale* Weil S., 2005, Città Aperta a cura di Canciani D.; Vito M. A.

- *Sul colonialismo. Verso un incontro tra Occidente e Oriente* Weil S., 2003, Medusa Edizioni a cura di Canciani D.
- *La condizione operaia*, Weil S., Traduttore Fortini F. SE editore, (collana Testi e documenti), Milano, 2003
- *La persona e il sacro*, Weil S., 2012, 78 p., a cura di Sala M. C., Edizione Adelphi
- *L' amore di Dio*, Weil S., 1979, 232 p., 2 ed., Tradotto da Bissaca G.; Cattabiani A, edito da Borla
- *Quaderni*, I, Weil S., di G. Gaeta, Adelphi, Milano, 1982
- *Quaderni*, II, Weil S., trad. di G. Gaeta, Adelphi, Milano, 1985
- *Quaderni*, III, Weil S., trad. di G. Gaeta, Adelphi, Milano, 1988
- *Quaderni*, IV, Weil S., trad. di G. Gaeta, Adelphi, Milano, 1993

Scritti su Simone Weil consultati:

- *Simone Weil. La biografia interiore di una delle intelligenze più alte e pure del Novecento*, Fiori Gabriella, 2006, edizione Garzanti Libri
- *Simone Weil. Ritratto di un'ebrea che si volle esiliare*, Thomas R. Nevin, traduzione di Giulia Boringhieri, Torino, Bollati Boringhieri, 1997
- *Le passioni di Simone Weil. Politica, cultura, religione*, Atti del convegno di studi sulla pensatrice tenutosi a Torino il 27-28 gennaio 1994 pubblicati su "Testimonianze", a. XXXVII, dicembre 1994, n. 12 (370)
- *La passione della verità*, Canciani D., Fiori G., Gaeta G, Marchetti A., Simone Weil., Morcelliana, Brescia, 1984.

- *Ritratto di Simone Weil*, in *Ritratti di donne*, Citati P., Milano, Rizzoli, 1992,
- *Simone Weil*, Gaeta G., Edizioni Cultura della Pace, Firenze, 1992.
- *Risposta alla "Lettera a un religioso"*, Lauriers G. des, Postfazione a S.W., Lettera a un religioso, Borla, Torino, 1970;
- *La vita di Simone Weil*, Pétrement S., Adelphi, Milano, 1994.
- *Simone Weil e la passione di Dio. Il ritmo divino nell'uomo*, Putino A., Edizioni Dehoniane, Bologna, 1997.
- *Eros e Logos. L'etica della bellezza, in Bellezza e verità, S. Weil*. A cura di Rella F., Feltrinelli, Milano, 1990.
- *Il Pensiero Giuridico di Simone Weil*, di Alain Supiot, In *Rivista giuridica del lavoro* n.3/2011, pagg.603-626
- *Simone Weil as we knew her*, Joseph-Marie Perrin, Gustave Thibon, , Londra, Routledge, 2003.
- *Bibliografia italiana su S. Weil e breve biografia* a cura di E. di Domenico e A. Danese in *prospettiva persona* n.65-66 del 2008
- *Maria D'oro, Maria di catrame. Radicamento e sradicamento nel pensiero e nella vita di Simone Weil* di Paola Zaretti, *Deportate Esuli Profughe* in *Rivista Telematica di Studi sulla Memoria Femminile*, n.21/2013
- *Simone Weil. Il male dell'Occidente: lo sradicamento* di Domenico Canciani, *Deportate Esuli Profughe* in *Rivista Telematica di Studi sulla Memoria Femminile*, n.21/2013

- L'Universale. La Grande Enciclopedia Tematica. Filosofia, Milano, Garzanti, 2003.

Altri testi consultati:

- *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Raffaele De Luca Tamajo, 1976, 325p., edizione Dott. Eugenio Jovene
- *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta* U. Romagnoli 2001, Collana "Saggi" edizione Il Mulino
- *Ricordi di apprendistato. Vita di un matematico*, Weil A., Castelvecchi Editore, Roma, 2013.
- Enciclopedia Treccani
- Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2011, n. 300.
- Le "Leggi di Norimberga" di Adriana Lotto Deportate Esuli Profughe in Rivista Telematica di Studi sulla Memoria Femminile n.5-6/2006
- *Breve storia dei diritti umani*; Alessandra Facchi;2007; Il Mulino; Bologna
- *La rivoluzione incompiuta, donne famiglie, welfare*; Gosta Esping-Andresen; 2009; Il Mulino; Bologna
- *Con i soldi degli altri, il capitalismo per procura contro l'economia*; Luciano Gallino; 2010; Einaudi; Milano
- *Una paga da fame, come (non) si arriva a fine mese nel paese più ricco del mondo*; Barbara Ehrenreich; 2004; Feltrinelli; Milano
- *La lotta di classe dopo la lotta di classe*; Luciano Gallino; 2013; Einaudi; Milano

- *L'età dello spreco, disoccupazione e bisogni sociali*; Giorgio Lunghini; 1995; Bollati Boringhieri; Torino
- *Il potere direttivo dell'imprenditore*; Adalberto Perulli; 1992; Dott. A. Giuffè Editore; Milano
- *Tempi moderni orari antichi. L'orario di lavoro a fine secolo*, P. Basso, Franco Angeli editore, Milano, 1998
- *Diritto del Lavoro*, E. Ghera, Cacucci editore, Bari, 2013
- *Razzismo di stato. Stati Uniti, Europa, Italia*, P. Basso, Frango Angeli editore, Milano, 2010.

Normativa consultata:

- La Costituzione
- Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276
- LEGGE 28 giugno 2012, n. 92
- DECRETO-LEGGE 20 marzo 2014, n. 34
- Direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993

10.1 Sitografia:

- Istat: <http://www.istat.it/it/>
- Gazzetta ufficiale: <http://www.gazzettaufficiale.it/>
- Amnesty International: <http://www.amnesty.it/index.html>
- Quotidiano.net: <http://qn.quotidiano.net/>

- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali:
<http://www.lavoro.gov.it/Pages/default.aspx>
- Università Ca' Foscari: http://www.unive.it/nqcontent.cfm?a_id=1