

# Il lavoro temporaneo in Italia

**Michele Tiraboschi**

Sommario

**1. Premessa.** Il *lavoro temporaneo* in Italia: un dibattito che ritorna e una prima acquisizione nell'indagine. **2.** Difficoltà di inquadramento della fattispecie. Alcune precisazioni terminologiche e delimitazione dell'indagine ai soli casi dai contorni 'nuovi' o 'incerti'. **3.** Casistica delle prestazioni di *lavoro intermittente ed occasionale*. **3.1.** Personale straordinario, di surroga e di rinforzo. I c.d. *camerieri extra*: un caso di *lavoro ad interim*. **3.2.** Una forma anomala di *lavoro temporaneo*: il contratto a tempo determinato di tipo *soggettivo*. **3.3.** *Lavoro precario, lavoro ad interim* ed esigenze di mobilità della manodopera nel settore dell'edilizia. **3.4.** *Lavoro precario* e attività di utilità collettiva. **3.5.** *Lavori svolti in forma associativa e cooperativistica*. **3.6.** La figura del *comando o distacco temporaneo di manodopera* in prestito da un'azienda all'altra. **3.7.** *Lavoro intermittente e agenzie di fornitura di manodopera temporanea*. **3.7.1.** Soggetti interessati e modalità del reclutamento. **3.7.2.** Tipi di attività ed esigenze per le quali si ricorre a *prestazioni di lavoro intermittente tramite agenzia*. **3.7.3.** Lo schema contrattuale: obbligazioni dedotte in contratto, forma della retribuzione, prestazioni assicurative e regime fiscale. **3.7.4.** La *non obbligatorietà dell'accettazione* degli incarichi e la *discontinuità* delle prestazioni. **3.7.5.** Il *contract manager*.

**1. Premessa. Il lavoro temporaneo in Italia: un dibattito che ritorna e una prima acquisizione nell'indagine.**

In Italia, più che altrove, si è registrato negli ultimi tempi un reale interesse del mondo imprenditoriale nei confronti del c.d. *lavoro temporaneo* (in particolare, v. gli Atti del Convegno AIP 3 maggio 1991 su " *Flessibilità del lavoro: strumento di competitività per gli anni '90* "); interesse che, di riflesso, ha acceso un vivace dibattito negli ambienti accademici, politici e sindacali, incentrato ora sull'ammissibilità ora sull'opportunità del ricorso a questa particolare forma di lavoro.

La prima impressione, al di là delle consuete enunciazioni di rito, è che si tratti di un 'percorso' obbligato per il diritto del lavoro e delle relazioni industriali italiano: la tematica del *lavoro temporaneo* non solo trova ampio risalto nei documenti e nei programmi di azione delle istituzioni comunitarie in materia di *diritti sociali* dei lavoratori, ma — ed è questo l'aspetto che sicuramente più viene enfatizzato — si intreccia indissolubilmente con i luoghi più frequentati dalla dottrina giuslavorista nel corso degli anni '80, attraverso gli impegnativi temi della 'flessibilità' e della 'innovazione tecnologica', della 'articolazione tipologica' e della 'detipizzazione' dei rapporti di lavoro, della 'riregolazione' controllata e della 'revisione' del garantismo, ecc.

In realtà, al di là degli spunti offerti da un generico timore degli imprenditori e dei sindacati italiani verso possibili forme di *social dumping*, con conseguenti spostamenti di capitali e di forza lavoro dalle aree 'forti' della Comunità, caratterizzate da rigide normative di tutela del lavoro e da alti salari, verso quelle 'deboli', dove occupazioni precarie ed occasionali favoriscono un più basso 'costo' del lavoro, il dibattito sul *lavoro temporaneo* non è nuovo

**Lavoro intermittente:  
la realtà italiana**  
Michele Tiraboschi

neppure per l'Italia. E che non si tratti soltanto del fatto che le pressanti esigenze di riduzione o di modularizzazione delle rigidità che accompagnano il modello tipico del lavoro 'totale' (1) si collocano a pieno titolo nel 'tradizionale' dibattito sulla crisi del concetto di subordinazione e sulla contrapposizione tra *core employees* e *peripheral employees* lo dimostra in termini inequivoci la realtà economica, sociale e anche giuridica degli anni '50, '60 e '70.

Una notevole risonanza, che sicuramente nel mondo imprenditoriale è andata ben oltre le pur numerosissime testimonianze rintracciabili nei repertori della giurisprudenza, hanno indubbiamente assunto nel corso degli anni '70 le molteplici questioni di illegittimità delle assunzioni di personale temporaneo nei periodi precedenti al Natale e alla Pasqua nel settore della grande distribuzione e dell'industria dolciaria (Pret. Milano 29 aprile 1974; Trib. Milano 17 ottobre 1975; Pret. Milano 6 maggio 1975; Pret. Bisceglie 18 gennaio 1975; Pret. Milano 13 febbraio 1976; Pret. Roma 30 novembre 1976; Pret. Milano 29 aprile 1977; Cassazione 28 maggio 1981 n. 3517; Cassazione 5 marzo 1982 n. 1354). Il problema delle *c.d. punte intermittenti di incremento produttivo* in relazione all'aumento delle richieste di mercato o a particolari esigenze di produzione dell'impresa non sostenibili mediante il ricorso a modificazioni temporanee dell'organizzazione aziendale o al lavoro straordinario, ricondotto nell'alveo ora dell'art. 1 lett. a) ora dell'art. 1 lett. c) della L. n. 230/1962 sul lavoro a tempo determinato, ben rappresenta dal punto di vista giuridico la relativa novità del dibattito sul *lavoro temporaneo*.

Tuttavia, peso ancor più decisivo in questa direzione assume il dato economico-sociale. Il materiale raccolto dalla Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia in tema di rapporti di lavoro a tempo determinato e di interposizione e intermediazione nelle prestazioni di lavoro — proprio alla vigilia della formulazione delle L. n. 230/1962 e n. 1369/1960 — testimonia ampiamente, attraverso “un panorama preciso della realtà quale si presenta nella vita aziendale”, la “anormale diffusione” di forme di *lavoro temporaneo* svolte, il più delle volte, attraverso cooperative di comodo e non meglio definite agenzie di servizi (Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia, vol. VIII, Rapporti particolari di lavoro, p. 11 e p. 132 ss.). E già la circolare 10 gennaio 1956 n. 6 del Ministero del lavoro aveva affrontato il problema della artificiosa ‘scissione’ del datore di lavoro responsabile degli obblighi contrattuali e degli adempimenti assicurativi e previdenziali verso i lavoratori temporanei dall'effettivo imprenditore che utilizza “gli operai richiesti (all'appaltatore), distinti per qualifiche: muratori, carpentieri, meccanici, manovali, ecc.”, inquadrandolo nella figura del contratto di appalto simulato al fine di operare una fornitura abusiva di manodopera senza il tramite degli Uffici di collocamento (ma sul punto v. Mengoni, 1965, p. 465-466; Naletto, 1971, p. 437 e n. 97). E più ancora, anche al di là di un pur scontato richiamo alla figura storica del ‘caporalato’ (v. da ultimo la circolare n. 3592/1990 del Ministero del lavoro), non si può non riconoscere che il fenomeno del *lavoro temporaneo* trovi in Italia un fertile terreno di crescita in quella vasta area di *economia sotterranea* che occuperebbe, secondo stime approssimative e comunque molto incerte, da 2 a 4 milioni di lavoratori (Giugni, 1986, p. 329; dati ISTAT, Collana di informazione, n. 23, dicembre 1988, Migione, 1988): è proprio in questo mercato del lavoro occulto, precario, irregolare e non istituzionale — per più aspetti complementare ed interdipendente con le ‘rigidità’ del mercato del lavoro ordinario, stabile e a tempo pieno (Vandone, 1980, p. 13 ss.; Zangari, 1978, p. 99-100; Gallino, 1982, p. 534 ss.; Accornero, 1989, p. 70 ss.; Chiesi, 1990, p. 20 ss.; Ciravegna, 1990) — che si è verificata una vera e propria esplosione di forme di *lavoro temporaneo* a ridosso, e più spesso all'interno, del lavoro illecito. Successivamente, la depenalizzazione delle omissioni contributive e delle infrazioni relative al collocamento dei lavoratori (cfr. L. n. 689/81 e artt. 26 e 27 L. 56/1987) “ha diffuso e consolidato il convincimento della ineluttabilità e perfino della sostanziale giustificabilità” (Castelli-Culotta-Di Lecce-Saresella, 1988, spec. p. 569-570) delle sempre più frequenti situazioni di lavoro irregolare: pseudo-appalto e pseudo-lavoro autonomo, per esempio; ma anche prestazioni di lavoro occasionali, intermittenti e saltuarie; oppure ancora ricorso a personale ausiliario e straordinario, cooperative e imprese artigiane di comodo, società di fatto tra lavoratori, ecc. Non è un caso che proprio dalle ricerche

note

(1) Esigenze in parte assecondate dal Legislatore italiano attraverso la diffusione di forme di lavoro atipico, che si discostano per elementi di disciplina o per variazione tipologica dalla fattispecie tipica del lavoro subordinato (v. D'Antona, 1990; Grandi, 1989).

sociologiche degli anni '70 e '80 sui fenomeni del lavoro precario, del doppio lavoro, del quasi lavoro, della evasione contrattuale, previdenziale e fiscale e, in genere, su quei lavori che non sostituiscono prestazioni a tempo pieno, ma si limitano a riempire gli 'interstizi' e ad allentare le 'rigidità' del mercato del lavoro ordinario "si scoprì che stavano sorgendo", accanto a lavori atipici per condizioni, stabilità e durata, "«agenzie» per il collocamento e la ricerca di doppi-lavoristi entro certe fasce di professionalità e di disponibilità" (Accornero, 1980, *passim*, per la citazione v. p. 33 ; Frey, 1976; Fua, 1976; Meldolesi, 1972; Salvati, 1976; Gallino, 1982).

Il quadro di riferimento risulta poi completato se si pone attenzione alla situazione, più volte denunciata, di deregolazione in materia di assunzioni "in ordine alle quali il sistema normativo non ha quasi mai operato a regime" e dove "eversioni, erosioni e negli anni più recenti eccezioni stabilite dalla stessa legge, ne hanno quasi demolito il meccanismo" (Giugni 1986, p. 331; Ichino, 1984, p. 590 ss.).

Queste riflessioni ci portano ad una prima e preliminare acquisizione nell'indagine: anche se certamente i mutamenti del mercato e le 'innovazioni' tecnologiche spingono le imprese a razionalizzare il più possibile l'organizzazione della forza lavoro, la nascita di forme di *lavoro temporaneo* non è necessariamente da ricondurre a situazioni di crisi economica o a processi di riconversione o ristrutturazione, anche in vista della sfida europea del 1992; né è vero che tutte le forme di *lavoro temporaneo* agevolano — o, comunque, per i loro alti 'costi' sociali, possono garantire — la flessibilità dell'utilizzazione della manodopera (ad analoghe considerazioni giunge anche la dottrina francese: v. Dupeyroux, 1981, p. 485 ss.; *contra*: Leborgne-Lipietz, 1990, p. 2 ss.).

---

## 2. Difficoltà di inquadramento della fattispecie. Alcune precisazioni terminologiche e delimitazione dell'indagine ai soli casi dai contorni 'nuovi' o 'incerti'.

---

A queste prime considerazioni, di per sé già sufficienti ad evidenziare la complessità di un dibattito che è tornato d'attualità, si deve aggiungere il notevole senso di disagio che accompagna l'interprete nello studio delle relazioni di *lavoro temporaneo* in Italia: manca infatti una definizione comunemente accettata di *lavoro temporaneo*, né — per la verità — la dottrina si è mai occupata di ricercarla.

Se da un punto di vista giuridico il concetto di *lavoro temporaneo* viene tendenzialmente ricondotto alle prestazioni di lavoro occasionale svolte per un periodo di tempo limitato sotto forma di contratto (di lavoro subordinato) a tempo determinato (nei limiti stabiliti dalla L. n. 230/1962 e successive modifiche), e non al prototipo equivalente del francese *travail intérimaire* (Zangari, 1978, p. 92), la ricerca empirica evidenzia la presenza nel mercato del lavoro di una pluralità di tipologie contrattuali che vengono genericamente denominate di *lavoro temporaneo*, ma che, al di là del problema della conformità ai modelli legali, non possono essere considerate da un punto di vista unitario. E la non riconducibilità di queste relazioni di lavoro ad uno schema unitario vale sia nella prospettiva socio-economica sia, soprattutto, in quella giuridica.

In particolare, sotto quest'ultimo profilo, si parla ambigualmente di *lavoro temporaneo* per qualificare una vasta fenomenologia di prestazioni di lavoro non permanente o provvisorio svolte non soltanto in forma subordinata, ma anche in forma autonoma, parasubordinata, associativa e cooperativa.

In proposito, al di là del problema della liceità di siffatte forme di *lavoro temporaneo* (2), e prima di verificare attraverso lo studio della casistica quale sia la disciplina o lo schema giuridico ad esse *concretamente applicato* (3), ci pare opportuno formulare alcune precisazioni terminologiche: le quali, oltre a fornire gli strumenti per una più affidabile classificazione delle figure contrattuali create dal Legislatore o dalla prassi degli affari, potranno consentire di pervenire ad un primo inquadramento giuridico della fattispecie e a limitare la successiva indagine alle sole forme di *lavoro temporaneo* che effettivamente presentano

note

(2) V. il contributo di Scarpelli in questo fascicolo.

(3) Per un discorso che si muove non più sul piano dell'essere — quali discipline e quali schemi giuridici sono *concretamente* applicati nella prassi? —, ma su quello del *dover essere* — quali discipline e quali schemi giuridici *dovrebbero essere correttamente* applicati nel nostro ordinamento giuridico a queste forme di lavoro? — v. sempre il contributo di Scarpelli in questo fascicolo.

**Lavoro intermittente:  
la realtà italiana**  
Michele Tiraboschi

aspetti di indubbia novità, tralasciando di soffermarci su quelli che potremmo definire i 'casi certi' (4).

Per chiarezza terminologica, e volendo accogliere i suggerimenti offerti dallo studio comparatistico (Hepple, 1977, p. 74 ss.), pare allora opportuno riservare l'espressione *lavoro temporaneo* alle sole ipotesi riconducibili al contratto di lavoro a tempo determinato e parlare invece di *lavoro ad interim* o di *lavoro intermittente tramite agenzia* in riferimento allo schema giuridico utilizzato per inquadrare quella particolare *relazione soggettiva trilaterale* - tra intermediario/agenzia di servizi, lavoratore provvisorio e imprenditore utilizzante - denominata dalla letteratura internazionale *travail intérimaire* (Trochet e Vogel-Polsky, 1968; Hepple, 1977, p. 74 ss.; Blanpain, 1978, p. 30 ss.; Zangari, 1978, p. 93 ss.; AA.VV., 1981, p.485 ss.; Péliissier, 1985, p. 531 ss.; Camerlynck, Lyon-Caen e Péliissier, 1986, p. 225 ss.; Meulders e Tygat, 1989, p. 61 ss.). È poi opportuno ricordare, anche per le precisazioni che faremo più avanti a proposito della realtà italiana, che la letteratura straniera (Trochet e Vogel-Polsky, 1968, p. 76 ss., p. 152-155; Hepple e Napier, 1978, p. 84 ss.) conosce, accanto alla figura del *travail intérimaire* nella sua configurazione socialmente più importante (e cioè nella forma del lavoro subordinato), anche quelle degli *intérimaires indépendants ou direct*, che prestano attività occasionali o intermittenti senza l'intervento di agenzie intermediarie; quella degli *intérimaires indépendants*, che sono legati da un contratto di lavoro autonomo o di mandato con l'agenzia di servizi; e quelli, infine, degli *intérimaires indépendants*, che svolgono prestazioni saltuarie e discontinue per società cooperative.

Altre classificazioni, potranno poi essere adottate in relazione ad ipotesi diverse: si parlerà allora di *lavoro precario* in riferimento a quelle forme provvisorie di lavoro che "sacrificano la tutela di interessi fondamentali del lavoratore" (Zoppoli, 1990, p. 138); di *lavoro nero* in riferimento alle ipotesi di occupazione irregolare, di impiego clandestino di lavoratori extracomunitari, di appalti e subappalti di mere prestazioni di lavoro, di assunzioni senza il tramite degli Uffici di collocamento, ecc.; di *lavoro intermittente o occasionale*, infine, in riferimento a quelle prestazioni di lavoro discontinue e saltuarie che si collocano ai confini, se non all'interno, ora dell'intermediazione di manodopera, ora del lavoro subordinato, ora di entrambe le fattispecie. Con l'importante precisazione che alcune di queste classificazioni non sono necessariamente tra di loro in alternativa, stante l'impossibilità di individuare, sempre e necessariamente, un criterio giuridico unitario a cui ricondurre prestazioni di lavoro che si presentano il più delle volte al limite della legalità o, comunque, a cavallo delle zone d'ombra di diversi istituti critici del diritto del lavoro (collocamento, intermediazione e interposizione, comando o distacco, subordinazione, lavoro familiare e cooperativo, associazione in partecipazione, ecc.). Anzi, proprio in considerazione della dubbia legittimità di molte di queste forme di lavoro, e al fine di non realizzare fattispecie sicuramente vietate, nella prassi la fantasia dei privati ha letteralmente 'creato' figure *atipiche* o *sui generis* che solo approssimativamente possono essere ricondotte ai modelli astratti sopra indicati: si tratta, il più delle volte, di fattispecie complesse, in cui di volta in volta si combinano, secondo diverse gradazioni, tratti caratterizzanti e discipline di più contratti tipici (lavoro autonomo, lavoro subordinato a tempo pieno e a termine, appalto, mediazione, commissione, somministrazione, ecc.), che difficilmente assurgono ad una tipicità anche solo 'sociale'.

E in effetti, il problema giuridico della classificazione di queste relazioni di lavoro non potrà che essere affrontato attraverso una serie di successive qualificazioni del singolo caso concreto, che, sebbene si pongono su piani logici diversi, presuppongono continui rimandi da un istituto all'altro. Senza dimenticare, poi, che dalla riconduzione al tipo lavoro subordinato piuttosto che ad altre tipologie negoziali simili per caratteristiche strutturali, dipende l'applicazione, tendenzialmente in blocco, non soltanto della disciplina tipica - di natura prevalentemente cogente - del contratto di lavoro subordinato, ma anche la configurazione di un determinato regime fiscale e di rilevanti sanzioni civili, penali e amministrative connesse alla sussistenza di omissioni contributive (assicurative, assistenziali e previdenziali) (in via esemplificativa v. l'elenco contenuto in Cassazione penale 10 dicembre 1980).

note

(4) Per comodità si può già anticipare che non verranno analizzate, in quanto già ampiamente assunte al dibattito sulla flessibilità, le seguenti tipologie contrattuali: contratto a tempo determinato, contratto di formazione e lavoro, part time e apprendistato.

---

### 3. Casistica delle prestazioni di lavoro intermittente ed occasionale.

---

Lavoro intermittente:  
la realtà italiana  
Michele Tiraboschi

#### 3.1. Personale straordinario, di surroga e di rinforzo. I c.d. camerieri extra: un caso di lavoro ad interim.

---

Alcune ipotesi di lavoro intermittente ed occasionale trovano riconoscimento nei contratti collettivi: è il caso del lavoro degli *ausiliari* e del *personale straordinario*, di quanti cioè servono a sopperire ad un improvviso e temporaneo bisogno di manodopera (v. per es. l'art. 5 del Ccnl 8 febbraio 1989 per i lavoratori della Sip, l'art. 48 del Ccnl per gli impiegati e gli operai dipendenti dai teatri stabili e dai teatri gestiti dall'ETI e i contratti collettivi delle aziende di credito e finanziarie e delle casse di risparmio).

Le ipotesi di assunzione di *personale extra e di rinforzo* si sono generalmente sviluppate attraverso un rapporto dialettico tra legge e contrattazione collettiva. Al riguardo, un esempio di questo intreccio è rinvenibile nel Ccnl dei dipendenti da aziende del settore turismo: per molto tempo il contratto collettivo del settore aveva previsto la possibilità di assunzioni di personale extra e di surroga negli alberghi e nei pubblici esercizi per banchetti o per speciali servizi e negli stabilimenti balneari; successivamente l'art. 23, comma 3, della L. 28 febbraio 1987 n. 56 riconosceva la possibilità nei settori del turismo e dei pubblici esercizi della "assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore ad un giorno" rinviando alla contrattazione collettiva l'individuazione delle ipotesi in cui è consentita l'assunzione giornaliera di personale ausiliario; infine, nella nota a verbale all'art. 61 del Ccnl 30 maggio 1991, accanto all'espressa previsione della possibilità di assunzione di personale ausiliario ai sensi dell'art. 23 cit. (art. 61), le parti si sono impegnate a costituire un'apposita commissione paritetica "ai fini della risoluzione dei problemi del collocamento e della sistematica contrattuale in rapporto alle peculiarità dell'attività di *banqueting*".

Invero, l'ipotesi delle assunzioni dei c.d. *camerieri extra* (5) per prestazioni di carattere eccezionale e saltuario, va ben oltre la figura del lavoro precario: il più delle volte, infatti, si evidenziano in questa fattispecie tutte le caratteristiche del *travail intérimaire*, confluendo — di fatto — la prestazione lavorativa in una relazione soggettiva trilaterale tra un intermediario, il lavoratore avventizio e il datore di lavoro che usufruisce del servizio. Spesso l'assunzione di questo personale avveniva (in vigenza della L. n. 264/1949) senza il preventivo nullaosta dei competenti Uffici di collocamento; e anche tuttora spesso avviene (in vigenza dell'art. 23, comma 3, della L. n. 56/1987) senza la comunicazione all'Ufficio di collocamento entro il primo giorno non festivo successivo. Inoltre, come sottolinea la circolare n. 79/1983 del Ministero del lavoro si tratta in genere "di lavoratori già occupati presso altre aziende, di camerieri esperti pensionati, di studenti, ecc." la cui prestazione, di carattere temporaneo in quanto "si esaurisce nell'arco di una sola giornata, o addirittura di poche ore", è sicuramente dedotta in un contratto di lavoro subordinato. Infine, ed è questo l'elemento più significativo che ci permette di configurare un'analogia col *travail intérimaire*, l'assunzione di questi lavoratori viene in genere affidata ad un 'capocordata', cioè a un cameriere particolarmente esperto e con numerose 'conoscenze personali' nel settore, che si impegna, dietro un corrispettivo stabilito in misura forfettaria, a provvedere all'organizzazione del 'banchetto' e alla retribuzione dei camerieri.

In altre circostanze, se la figura del *lavoro ad interim* (nella sua configurazione tradizionale) non risulta perfettamente adeguata per l'assenza di un intermediario o del vincolo di subordinazione, il problema dell'inquadramento dell'attività dei camerieri extra si potrà porre nella classica alternativa, anche se indubbiamente problematica e di difficile soluzione, tra lavoro subordinato e lavoro autonomo. Nel caso in cui manchi l'intervento dell'intermediario, si parlerà di *lavoro intermittente o occasionale*, in riferimento a prestazioni discontinue e saltuarie svolte in regime di subordinazione, come sostiene la circolare n. 79/1983 del Ministero del lavoro, o di *intérimaires indépendants ou direct*, se si accerta, al di là del *nomen iuris* assegnato dalle parti, che si tratti effettivamente di prestazioni di lavoro dedotte in un contratto di lavoro autonomo. Nel caso in cui a mancare sia invece il vincolo di subordinazione, la presenza dell'intermediario tra gli *intérimaires indépendants e* l'impresa utilizzatrice potrà essere ricondotta, pur tra molti dubbi, allo schema del mandato.

---

note

(5) La casistica è sterminata: camerieri, capocamerieri, pasticciere, panettieri, capocuochi, camerieri al buffet, maggiordomi, guardarobieri, portieri, ricezionisti, segretarie d'albergo, ecc.

**Lavoro intermittente:  
la realtà italiana**  
Michele Tiraboschi

---

### 3.2. Una forma anomala di lavoro temporaneo: il contratto a tempo determinato di tipo *soggettivo*.

---

In alcuni contratti collettivi territoriali (v. l'accordo 3 novembre 1989 per la provincia di Torino e l'accordo 20 novembre 1989 per la provincia di Milano) è stata istituzionalizzata — in base alle possibilità conferite alla contrattazione collettiva, dall'art. 23, comma 1, L. n. 56/1987, di individuare nuove ipotesi di legittima apposizione del termine — la discussa figura del contratto a tempo determinato di tipo *soggettivo*.

Si tratta di una forma quantomeno anomala di *lavoro temporaneo* e, in ogni caso, decisamente precaria: in questa sede è sufficiente registrare nei pareri dei commentatori la “forte impressione che l'obiettivo effettivamente perseguito sia stato quello di individuare, in modo rapido e sicuro, una cerchia di lavoratori da reclutare per prestazioni di brevissima durata (...) sembra di essere di fronte alla franca ammissione che il sistema delle (piccole e medie) imprese sia in grado di offrire alle fasce più deboli del mercato del lavoro soltanto occasioni di lavoro ultra-precario: legali, se possibile, o altrimenti incanalate in forme irregolari, clandestine, sommerse” (Roccella, 1990, p. 75).

---

### 3.3. Lavoro precario, lavoro ad interim ed esigenze di mobilità della manodopera nel settore dell'edilizia.

---

Altre interessanti ipotesi sono contenute nei contratti collettivi in riferimento al settore dell'edilizia. E non solo perché nel recente Ccnl del 23 maggio 1991 per i lavoratori dipendenti dalle imprese edili ed affini le parti si sono impegnate a favorire le esigenze di mobilità della manodopera delle imprese riunite in consorzio o in associazione temporanea e ad affrontare il tema del *lavoro interimario* (Acquafredda, 1991, p. 1577 ss.).

La precarietà dei lavori edilizi, spesso svolti in regime di appalto o subappalto, connessa alle particolarità di questa attività, è nota a tutti. Meno noto, e al di là dei complessi problemi dell'interposizione legata ad artificiosi decentramenti produttivi, è il disposto dell'art. 6 dell'accordo interconfederale del 5 maggio 1965 sui licenziamenti per riduzione di personale. Ai sensi dell'art. 6 “le norme di cui al presente accordo non si applicano ai licenziamenti effettuati per scadenza dei rapporti regolati con contratto a termine, nonché a quelli per *fine lavoro nelle costruzioni edili* e nelle industrie stagionali o saltuarie”. La dottrina ha ormai dimostrato, in considerazione della tassatività delle ipotesi contenute nella L. n. 230/1962, l'inconsistenza del tentativo di individuare nel licenziamento per fine lavoro nell'industria edile la scadenza di un termine implicito (Rusciano, 1971, p. 821 ss.). Pertanto, ai lavoratori edili non solo non è applicabile l'accordo interconfederale sui licenziamenti collettivi, ma neppure la disciplina inderogabile del contratto a tempo determinato. Ciò significa che nelle ipotesi di fine lavoro o, come specifica il chiarimento a verbale all'art. 6, di “graduale esaurimento delle singole fasi del lavoro che comportano l'utilizzazione successiva di lavoratori di differente qualifica” l'imprenditore può liberamente porre fine al rapporto di lavoro senza alcun onere procedimentale e controllo sindacale.

---

### 3.4. Lavoro precario e attività di utilità collettiva.

---

Un singolare figura di *lavoro precario*, che ha trovato riconoscimento nell'art. 23 della L. n. 67/1988, è quello dei giovani impegnati in “attività di utilità collettiva” con contratti a tempo parziale, per un periodo massimo di 12 mesi. Al di là dei rilievi che possono essere mossi alla legge (Zoppoli, 1990, p. 142-143), si tratta di un'ipotesi teoricamente interessante di *lavoro occasionale* in quanto il Legislatore, per evitare le inevitabili difficoltà di qualificazione della fattispecie, ha espressamente stabilito al comma 7 dell'art. 23 che tale attività “non comporta l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato”. Con la circolare n. 99/1988 il Ministero del lavoro ha poi precisato che “le imprese che utilizzano i giovani rivestono, ai soli fini dell'assicurazione infortuni, la qualifica di datori di lavoro dei giovani stessi, con conseguente assunzione degli oneri assicurativi”.

---

### 3.5. Lavori svolti in forma associativa e cooperativistica.

---

Nei limiti del quadro legale, un rilievo primario assumono i *lavori svolti in forma associativa e cooperativistica*, a cui il Legislatore tende ad attribuire un'importanza sempre più

crescente (Santoni, 1987, p. 489 ss.). Tra le ipotesi più recenti, particolare rilievo assume la fattispecie dell'affidamento in appalto dei servizi postali, in seguito alle profonde innovazioni del quadro normativo introdotte dalla L. n. 355/1989 (Marcianò, 1990, p. 2596 ss.). Da un lato, l'art. 24 di questa legge esclude l'illiceità dell'intermediazione e dell'interposizione di manodopera per le prestazioni di raccolta della corrispondenza, di trasporto e consegna di dispacci postali e di recapito pacchi affidate dall'Amministrazione postale a terzi; dall'altro lato, l'art. 31 della legge prevede la possibilità della stipulazione di contratti per l'effettuazione di trasporti postali urbani, tra l'Amministrazione postale e cooperative costituite prevalentemente da *ex* dipendenti di aziende appaltatrici dei medesimi servizi.

Al di là delle peculiarità del caso appena descritto, i lavori svolti in forma associativa e cooperativistica assumono un ben più ampio rilievo generale: si tratta di ipotesi di indubbio interesse nello studio delle forme di *lavoro ad interim* e di *lavoro intermittente*, in quanto è proprio nelle cooperative di produzione e lavoro, nelle cooperative di comodo, nelle pseudo imprese artigiane e nelle società di fatto tra lavoratori che si verificano le più insidiose e deprecabili forme di interposizione tra la domanda e l'offerta di manodopera.

Esistono infatti specifiche esigenze delle imprese che il sistema cooperativistico soddisfa in maniera tempestiva e in forme ormai ampiamente consolidate nella prassi, anche se non sempre attraverso i canali della legalità: basti pensare a quei lavori saltuari e, il più delle volte, imprevedibili da svolgersi con notevole urgenza come il facchinaggio, l'installazione e il montaggio di macchinari, la posatura di vetri, pavimenti, selciati e armature, il trasporto, la spedizione e lo scarico di materiali e merci; o a quei lavori che devono essere svolti fuori dell'orario di lavoro, in orari notturni o in giorni festivi come la pulizia, la manutenzione e l'ampliamento degli impianti, dei locali e dei servizi igienici.

In questi casi il problema da risolvere consiste nello stabilire se anche i soci che svolgono prestazioni intermittenti e discontinue per la cooperativa siano destinatari del precetto contenuto nell'art. 1 della L. n. 1369/1960 "e possano quindi eventualmente ritenersi dipendenti del vero datore di lavoro" (Biagi, 1983, p. 246 ss.); problema che presuppone, a sua volta, la risoluzione in senso positivo della controversa questione della deducibilità della prestazione di lavoro del socio a favore della cooperativa in un rapporto di lavoro subordinato (Biagi, 1983, p. 75 ss.; Mazzotta, 1979, p. 426; Toffoletto, 1985, p. 827 ss.; Di Cerbo, 1989, p. 1849 ss.; Vallebona, 1991, p. 291 ss.).

### 3.6. La figura del *comando* o *distacco temporaneo di manodopera in prestito da un'azienda all'altra*.

Sempre nelle ipotesi che si collocano ai confini, se non all'interno, dell'intermediazione di manodopera, accanto ai molteplici casi di pseudo-lavoro autonomo e cooperativo prestato per un'impresa che non è giuridicamente il datore di lavoro, ampiamente diffusi nella prassi sono i fenomeni del *comando* o *distacco temporaneo di manodopera* in prestito da un'azienda all'altra (D'Avossa, 1989, p. 1468 ss.; Sbrocca, 1987, p. 344 ss.; Magrini, 1982, p. 73 ss.) e delle prestazioni di lavoro presso società collegate (v. i contributi apparsi sul n. 2, 1991, di questa rivista). In particolare, la fattispecie del comando 'proprio', che determina una dissociazione tra datore di lavoro titolare del rapporto (e dei relativi obblighi contrattuali) ed imprenditore titolare del potere organizzativo e gerarchico, che concretamente dispone della prestazione del lavoratore distaccato, tende spesso a sconfinare nel fenomeno dell'interposizione fittizia: al di là di un accertamento dell'intento fraudolento delle parti (Mazzotta, 1979, p. 145; Cassazione 28 ottobre 1985 n. 5301), lo studio del materiale giurisprudenziale evidenzia che quando le modalità di assunzione e la disciplina (economico-normativa) del rapporto denotino la sostanziale estraneità del lavoratore rispetto alla struttura organizzativa e alle esigenze dell'impresa distaccante, per ciò stesso si verifica una sostanziale elusione del divieto di intermediazione di cui alla L. n. 1369/1960.

Inoltre, come rileva la circolare n. 78/1990 del Ministero del lavoro, accanto alle forme classiche di occupazioni temporanee irregolari di lavoratori extracomunitari illegalmente residenti, sempre più frequenti sono i "casi di trasferimento in Italia di lavoratori extracomunitari dipendenti da imprese aventi sede all'estero e da queste direttamente retribuiti, destinati a svolgere nel nostro Paese attività lavorativa subordinata, sia presso filiali di dette imprese stesse, sia presso altre aziende operanti in Italia". In queste ipotesi, relative a prestazioni di lavoro di carattere per lo più *intermittente* ed *occasionale* o, comunque, circoscritto a determinate lavorazioni, è costante il ricorso a presunti contratti di appalto ovvero a presunti distacchi di manodopera che, a parere del Ministero del lavoro, configurano in realtà vere e proprie forme di intermediazione e di mera fornitura di manodopera.

**Lavoro intermittente:  
la realtà italiana**  
Michele Tiraboschi

**Lavoro intermittente:  
la realtà italiana**  
Michele Tiraboschi

Nella prassi si sono anche presentate, tempo addietro, ipotesi di distacco temporaneo ricondotte dalla giurisprudenza, specialmente di merito, nello schema di un contratto — atipico — di *somministrazione di manodopera* (Pret. Torino 13 ottobre 1954, Pret. Napoli 15 aprile 1957; Pret. Genova 13 febbraio 1958, Trib. Milano 10 marzo 1958; Trib. Genova 23 giugno 1959; Cassazione 1 dicembre 1958; Trib. Torino 26 novembre 1965). Singolare, tra i molti interessanti, è il caso di alcune copisterie che provvedevano a soddisfare le richieste temporanee di dattilografe avanzate da alcune tra le più grandi aziende commerciali e metalmeccaniche di Milano; queste ditte restavano 'terze' rispetto alla relazione giuridica che intercorreva tra l'impresa somministrante e le copiste, salvo versare, a titolo di corrispettivo per la mediazione-fornitura, un compenso mensile alle copisterie. Le imprese di copisteria provvedevano poi direttamente a retribuire le impiegate, versando alle dattilografe per ogni *missione* molto meno della metà della somma ricevuta dell'impresa utilizzatrice; mentre in ogni caso restavano estranee allo svolgimento concreto e alla gestione della prestazione di lavoro che si inseriva nella struttura organizzativa delle imprese 'terze' (Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia, vol. VIII, Rapporti particolari di lavoro, p. 157-158).

### 3.7. Lavoro intermittente e agenzie di fornitura di manodopera temporanea.

L'ipotesi appena descritta, oltre ad attagliarsi esattamente alla figura del *travail intérimaire*, rappresenta il più immediato antecedente di quelle forme, salite alla ribalta delle cronache giornalistiche di questi ultimi mesi, di pseudo-lavoro autonomo svolto da dattilografe, segretarie, infermiere, traduttori, hostess, interpreti, ecc., per il tramite di non meglio identificate *agenzie di fornitura di servizi*, a favore di un committente che contrattualmente non è il datore di lavoro (v. gli articoli apparsi su *Il Sole 24 Ore* del 3, del 15 e del 20 novembre 1990; del 30 aprile 1991 e del 4 maggio 1991; su *La Repubblica* del 23 novembre 1990; su *La Stampa* del 9 dicembre 1990; su *Italia oggi* del 24 novembre 1990; su *Milano finanza* del 6 novembre 1990; su *Il Giornale* del 9 maggio 1991; su *Espansione* del novembre 1990, n. 246, p. 145 ss. V. anche Quadrio, 1989, p. 153-161 ss.; Messina, 1991, p. 1612 ss.; Treu, 1991, p. 1 ss.).

Come detto, la presenza sul mercato del lavoro di *agenzie e pseudocooperative* per la 'ricerca' ed il 'collocamento' di lavoratori intermittenti ed occasionali entro certe fasce di professionalità e di disponibilità non è recente: denunciata alla fine degli anni '50 (Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia, vol. VIII, Rapporti particolari di lavoro, p. 132, p. 140, p.157-158) è stata poi confermata dalle ricerche sociologiche svolte nel corso degli anni '70 (Accornero, 1980, p. 33), facendo financo apparizione nelle aule dei tribunali (Trib. Milano 10 marzo 1958). Se mai, gli elementi di novità sono rappresentati, da un lato, dalla attuale, — ma solo per certi versi — sorprendente, consistenza del fenomeno; dall'altro, dal ricorso dei privati a programmi negoziali che, emersi dalla clandestinità, vengono oggi disinvoltamente 'etichettati' col *nomen iuris* del lavoro autonomo.

Non esistono al momento dati certi. La situazione è ad ogni modo quanto mai critica, al punto che il Coordinamento delle associazioni per la difesa dell'ambiente e dei diritti degli utenti ha presentato un esposto alla Procura presso le preture di Roma e di Milano, a cui si sono accompagnati l'intervento dell'Inps, con la circolare del 23 marzo 1990 n. 74, e dell'Ispettorato del lavoro, con una inchiesta tuttora in corso.

In particolare, la circolare dell'Inps, una volta ricondotte queste prestazioni di *lavoro intermittente e occasionale* — al di là del *nomen iuris* usato dalle parti — al tipo lavoro subordinato, con conseguente obbligo del versamento dei relativi contributi assicurativi all'Inps e all'Inail, non ha esitato ad affermare che lo 'smistamento' di personale temporaneo presso imprese 'terze' committenti da parte di agenzie di servizi configura, in realtà, vere e proprie forme di intermediazione e di mera fornitura di manodopera. Peraltro, questo orientamento era già stato fatto proprio dalla Corte di Cassazione, la quale, poco tempo prima, aveva ribadito in un caso analogo che l'art. 1 della L. n. 1369/1960 ha "una sfera di applicazione così ampia da comprendere le più diverse forme di interposizione del lavoro, indipendentemente dallo strumento adoperato a tal fine, nonché dalla natura dell'opera o del servizio cui le prestazioni si riferiscono" (Cassazione 23 giugno 1989 n. 3031; v. anche Cassazione S.U. 19 ottobre 1990).

Non è agevole ricostruire in termini unitari un fenomeno che, perlomeno così come si è sviluppato in Italia, assume contorni sfumati e spesso confusi. Nondimeno, numerosi ma



frammentari dati, dispersi in 'fonti' eterogenee — interviste a lavoratori intermittenti; articoli di giornale; materiali giurisprudenziali; ricerche di mercato, statistiche, stime e proiezioni di imprese interessate ad introdurre in Italia il *lavoro ad interim*; notizie correnti e voci —, rielaborati e confrontati con l'esperienza straniera (6), ci forniscono il seguente quadro generale della realtà italiana.

**Lavoro intermittente:  
la realtà italiana**  
Michele Tiraboschi

---

### 3.7.1. Soggetti interessati e modalità del reclutamento.

---

Interessati a questo tipo di lavoro sono prevalentemente i giovani — in genere studenti, tra cui moltissimi universitari —, le donne, le persone in transizione tra due lavori, i doppio-lavoristi e naturalmente i disoccupati; meno di frequente gli extracomunitari, i pensionati e i cassintegrati.

Il reclutamento da parte delle agenzie avviene soprattutto in via diretta: tramite 'conoscenze personali' e 'passa parola' ovvero richiedendo alle segreterie delle Università gli elenchi dei neolaureati e degli studenti; meno di frequente attraverso inserzioni su giornali. I nomi e i recapiti telefonici dei soggetti contattati, le loro competenze professionali e le fasce di disponibilità vengono poi inseriti in schedari e, talvolta, in archivi computerizzati. In ogni caso, il reclutamento non avviene mai attraverso richieste, siano esse nominative o numeriche, all'Ufficio di collocamento.

Non esistono, di regola, a differenza di quanto avviene per le imprese operanti sul mercato internazionale, questionari o interviste né vengono richieste particolari referenze; così come non vengono effettuati test per valutare l'attitudine professionale dei soggetti interessati. Non risultano, infine, quote o oneri di iscrizione all'agenzia.

La casistica del personale reclutato è sterminata: segretarie, segretarie personali, segretarie con conoscenza di lingue, dattilografe, corrispondenti in lingue estere, contabili, fatturisti, inventaristi, cassieri, programmatori, esperti in informatica, telefonisti, autisti, camerieri, traduttori, infermiere, hostess, elettricisti, idraulici, imbianchini, addetti alle pulizie, babysitter e persino (ma sul punto v. il successivo paragrafo 3.7.5.) personale direttivo e manageriale.

---

### 3.7.2. Tipi di attività ed esigenze per le quali si ricorre a prestazioni di lavoro intermittente tramite agenzia.

---

Interessate all'utilizzazione delle prestazioni intermittenti del personale temporaneo fornito da agenzie di servizi sono centinaia di aziende: non solo piccole e medie imprese, ma anche grandi società, multinazionali, studi professionali legali, finanziari e tributari, agenzie di viaggi, organizzatori di esposizioni e congressi; aziende specializzate in ricerche di mercato o in attività promozionali, case di cura private, alberghi, cooperative di produzione e lavoro e, secondo alcuni (Messina, 1991, p. 1614), persino enti pubblici economici e non.

Le molteplici esigenze che le agenzie di servizi soddisfano si possono ricondurre, a grandi linee, a tre ipotesi: a) *cause organizzative e tecniche*; b) *cause anomale*; c) *cause fraudolente*. Tuttavia, occorre sempre tenere presente che, assai spesso, le singole ragioni che inducono a far ricorso a prestazioni di lavoro intermittente raggruppate e sintetizzate in astratto in questi schemi generali, nella realtà si sovrappongono le une alle altre.

a) Tra le *cause organizzative e tecniche* quelle che più spesso vengono invocate sono: la possibilità di realizzare una gestione più flessibile del personale, in modo da far fronte alle c.d. *punte intermittenti di incremento produttivo* in relazione all'aumento — stagionale e non — delle richieste di mercato o a particolari esigenze di produzione dell'impresa non sostenibili mediante il ricorso a modificazioni temporanee dell'organizzazione aziendale o al lavoro straordinario; l'esigenza di soddisfare necessità di carattere saltuario connesse a lavori di durata necessariamente determinata o a lavori urgenti e imprevedibili, a cui si deve far fronte con abbondante manodopera; e ancora: la necessità di svolgere rapidamente singole prestazioni impiegate o intellettuali di alto livello ovvero lavori per i quali sono richieste competenze professionali non possedute dal personale stabile dell'impresa committente.

note

---

(6) Schema di riferimento per il raffronto dell'esperienza italiana con quella straniera è stato il contratto base di *lavoro ad interim* della società svizzera ADIA-interim che si può consultare nella sezione Documentazione, sub. 1.

**Lavoro intermittente:  
la realtà italiana**  
Michele Tiraboschi

b) Alle *cause anomale* si possono invece ricondurre le necessità connesse a lavori che devono essere svolti in giorni festivi, fuori orario o in orari notturni, o ad eventuali sottodimensionamenti dell'impresa nel caso in cui non si voglia o non si possa aumentare gli organici; più rare sono le ipotesi della sostituzione di lavoratori in malattia o in ferie e la possibilità di avere a disposizione un personale preventivamente selezionato/formato dalle stesse agenzie.

3) Sicuramente preponderanti sono, infine, le *cause* che abbiamo definito *fraudolente*. Del resto è stato autorevolmente sostenuto che l'impiego di lavoratori avventizi, temporanei e a termine rappresenta il principale sistema per aggirare le 'rigidità' della normativa del diritto del lavoro e della previdenza sociale ovvero per disattendere l'applicazione delle tariffe dei contratti collettivi (Hepple, 1983, p. 502). Le ipotesi concrete sono numerose; tra le tante si possono ricordare: la possibilità di utilizzare 'di fatto' tutti i lavoratori di cui si ha bisogno senza impegnarsi direttamente attraverso vincoli giuridici e senza passare per il tramite del collocamento; la possibilità di non corrispondere ai lavoratori temporanei il trattamento in uso all'interno dell'azienda; la mancata maturazione della anzianità e delle indennità di fine rapporto incidenti sul trattamento economico e normativo; la sostanziale elusione della tutela contro i licenziamenti ingiustificati e contro le indennità di mancato preavviso.

Non va poi trascurato il fatto che, quasi sempre, si tratta di lavoratori non affiliati ad alcun sindacato, sia per la precarietà della propria situazione sia per la mancanza di una comunanza di interessi con le maestranze stabili dell'impresa committente (Naletto, 1971, p. 416 e p. 434 ss.; Troclet e Vogel-Polsky, 1968, p. 127 ss.); e, nelle ipotesi in verità eccezionali in cui lo siano, sono generalmente poco attivi e poco sensibili alla solidarietà di gruppo. Del resto, l'esercizio dei diritti sindacali è ostacolato da ragioni di ordine sostanziale e formale: da un punto di vista concreto si tratta di lavoratori legati da un vincolo contrattuale solo con le agenzie, ma che poi svolgono di volta in volta la loro attività presso imprese 'terze', spesso diverse anche per contratto collettivo di riferimento; inoltre, da un punto di vista giuridico si tratta di rapporti di 'collaborazione' discontinua e temporanea che, sebbene presentino tutti gli indici rivelatori della debolezza socio-economica, e sempre che si dia rilevanza al *nomen iuris* assegnato dalle parti, sono di lavoro autonomo (tutt'al più parasubordinato).

---

### 3.7.3. Lo schema contrattuale: obbligazioni dedotte in contratto, forma della retribuzione, prestazioni assicurative e regime fiscale.

---

La prestazione di *lavoro intermittente* è generalmente dedotta in uno schema contrattuale 'etichettato' col *nomen iuris* del lavoro autonomo, in quanto ricondotto dalle parti ora al contratto d'opera di cui all'art. 2222 c.c. ora ai rapporti di collaborazione continuativa e coordinata, prevalentemente personale, di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c.

Naturalmente il vincolo contrattuale intercorre solo tra il lavoratore temporaneo e l'agenzia: il cliente rimane 'terzo' rispetto a questo primo rapporto, realizzando successivamente un secondo e distinto vincolo giuridico attraverso il contratto di fornitura con l'agenzia.

Mentre la relazione *giuridica* che intercorre tra agenzia e impresa committente non è 'etichettata' con nomi particolari (fornitura? ingaggio? somministrazione? affitto di manodopera? contratto per persona da nominare?), la relazione *di fatto* che intercorre tra il lavoratore ed il cliente è ricondotta dalle parti — e precisamente nel vincolo che lega agenzia e committente — alla mera 'collaborazione', in regime di autonomia organizzativa e gerarchica, senza alcun vincolo d'orario. È però evidente che, nella realtà, la prestazione di lavoro occasionale viene ad 'inserirsi' nell'organizzazione produttiva del committente, che, oltre a riservarsi la direzione tecnica dell'attività, il più delle volte fornisce ai collaboratori temporanei gli strumenti di lavoro (computer, macchina da scrivere, telefono, automobile, divisa di rappresentanza, ecc.); di regola senza che, per contro, il ricorso a personale temporaneo sia giustificato da alcuna plausibile ragione organizzativa o tecnica (v. *supra*, paragrafo 3.7.2. ipotesi sub 2) e sub 3).

L'agenzia di servizi provvede direttamente ai compensi per i prestatori d'opera erogati al netto della ritenuta d'acconto del 19%, versando ai lavoratori intermittenti per ogni *missione* meno della metà della somma ricevuta dall'impresa utilizzatrice. Da notizie correnti risulta che il compenso per la collaborazione temporanea, tendenzialmente legato alla natura e alla qualità della prestazione, oscilla tra le 7.000 e le 10.000 lire all'ora, contro un costo globale di 'ingaggio' pagato dal committente all'agenzia che varia tra le 20.000 e le

150.000 lire all'ora; non è né settimanale né mensile, ma è generalmente legato al positivo esaurimento della missione.

Non sono previsti compensi aggiuntivi per particolari tipi di prestazioni o per trasferte e pasti; così come non sono previsti: trattamento di fine rapporto, gratifiche natalizie, festività, o indennità di precarietà come avviene invece in Francia.

Inoltre, non sono stabiliti compensi per i periodi di quiescenza del rapporto, neppure nei casi di malattia, infortunio o gravidanza del collaboratore temporaneo.

Quasi sempre, sebbene il corrispettivo per l'ingaggio concordato tra l'agenzia e il cliente possa anche essere di notevole entità, la retribuzione che di fatto viene erogata al lavoratore temporaneo è decisamente inferiore rispetto a quella spettante ai dipendenti del datore di lavoro committente; e del resto non è prevista l'applicazione, in proporzione al periodo di lavoro effettivamente prestato, e ovviamente nei limiti della compatibilità con la natura temporanea della 'collaborazione', del complessivo trattamento economico e normativo vigente per i lavoratori stabilmente occupati con contratto a tempo indeterminato nell'impresa utilizzatrice.

I problemi contributivi, assicurativi e fiscali vengono impostati dalle agenzie conformemente alla qualificazione del rapporto in termini di autonomia: il più delle volte vengono stipulate delle polizze assicurative (7) per la copertura degli infortuni, professionali e non, e della responsabilità civile per danni arrecati dai collaboratori temporanei in esecuzione del lavoro. Non risulta l'esistenza di polizze assicurative per le ipotesi di impossibilità sopravvenuta della prestazione o contro la perdita della retribuzione in caso di malattia.

L'affidamento delle *missioni* avviene a voce, in genere con una telefonata, con una generica indicazione del tipo di lavoro e del compenso; raramente per iscritto. Non viene fatto alcun riferimento al trattamento normativo, alle condizioni di igiene, di sicurezza e di salute del luogo di lavoro né ad eventuali 'rischi' professionali; mentre l'orario di lavoro è rimesso agli accordi tra il committente e il lavoratore.

Non risulta l'esistenza di particolari codici deontologici: non è quindi dato di sapere se avvengono forniture di manodopera ad aziende in cui sono in corso scioperi, né se esistono clausole vessatorie che vietano l'assunzione definitiva del lavoratore temporaneo nell'impresa committente.

Nell'ipotesi di inadempimento contrattuale, il collaboratore oltre a perdere l'intera retribuzione viene generalmente cancellato dagli schedari dell'agenzia. Non sono invece previste sanzioni disciplinare.

---

#### 3.7.4. La non obbligatorietà dell'accettazione degli incarichi e la discontinuità delle prestazioni.

---

Punto di forza dell'argomentazione volta ad escludere che si tratti di una prestazione di lavoro subordinato è che il collaboratore temporaneo è libero — in quanto non soggetto ad alcun vincolo contrattuale — di aderire o meno alle opportunità di lavoro temporaneo offerte dall'agenzia; e questo senza che dal rifiuto di svolgere un incarico derivi altra conseguenza se non la mancata corresponsione del compenso previsto per ogni singola consegna.

Una volta accettata la proposta di lavoro scaturiscono due obbligazioni fondamentali in capo al lavoratore temporaneo: in primo luogo — salvo incorrere in ipotesi di inadempimento contrattuale regolato, per la verità, più che dal diritto civile dai rapporti di forza tra le parti, i quali possono giungere fino alla cancellazione del lavoratore dagli schedari dell'agenzia —, l'obbligo di portare a compimento l'incarico secondo i normali canoni di diligenza e buona fede; inoltre, il servizio deve essere di regola effettuato personalmente, col divieto assoluto di farsi sostituire da altri.

La volontarietà dell'accettazione degli incarichi e la discontinuità delle prestazioni si accompagnano, il più delle volte, con clausole contrattuali che tendono ad escludere, con diverse sfumature, ora l'esistenza di vincoli relativi al mettersi a disposizione per un dato periodo di tempo ora l'obbligo di accettare un certo numero di incarichi di lavoro al mese o all'anno ora l'obbligo di giustificare le proprie assenze o i propri rifiuti. E, in ogni caso, è sempre fatta salva la possibilità di svolgere prestazioni saltuarie per conto di più agenzie. In proposito, senza entrare nel merito dell'analisi dei più che fondati sospetti di una errata

**Lavoro intermittente:  
la realtà italiana**  
Michele Tiraboschi

---

(7) Confronta l'Appendice al contratto ADIA-interim nella sezione Documentazione, sub. 1.

**Lavoro intermittente:  
la realtà italiana**  
Michele Tiraboschi

qualificazione del rapporto operata dalle parti, lo schema giuridico concretamente applicato nella prassi è facilmente riconducibile a lavoro degli *intérimaires indépendants*, che sono legati da un contratto di lavoro autonomo o di mandato con l'agenzia di fornitura di manodopera temporanea.

Abbozzato in questi termini, il delicato problema dell'inquadramento del rapporto di lavoro del 'collaboratore temporaneo' in uno schema tipico o in un contratto *sui generis* si colloca a pieno titolo nel 'tradizionale' dibattito sulla distinzione tra autonomia e subordinazione, fornendo, tra l'altro, utili suggerimenti a ripensare criticamente i termini — il più delle volte enfaticamente — entro cui viene oggi valorizzata la rilevanza della volontà delle parti nella qualificazione del contratto. Del resto, l'accostamento a quelle attività di carattere *intermittente e discontinuo* fornite da 'collaboratori occasionali', e senza obbligo di rispondere alle chiamate, in favore di agenzie di servizi, che hanno caratterizzato l'ultima fase del dibattito sulla subordinazione, è immediato. A titolo esemplificativo si possono ricordare le prestazioni saltuarie dei motofattorini (*pony express*) addetti al ritiro e recapito urbano di plichi (Pret. Milano 20 giugno 1986; Trib. Milano 10 ottobre 1987; Cassazione penale 21 marzo 1989; Cassazione 10 luglio 1991 n. 7608; in dottrina v.: Spagnuolo Vigorita, 1986, p. 983 ss.; Ichino, 1987, p. 76 ss.; Alcioni, 1988, p. 61 ss.); delle modelle e dei tecnici addetti alle manifestazioni della moda; dei 'figuranti' che nell'arco di un anno vanno ad applaudire a pagamento nei varietà della Rai e delle televisioni private; degli 'sportellinisti' addetti ai totalizzatori delle agenzie ippiche; degli 'strilloni' di giornali, ecc.

### 3.7.5. Il *contract manager*.

Nel panorama italiano, nella ricca casistica delle forme di lavoro intermittente svolto tramite agenzia, una figura emerge con particolare spicco: le società di affitto di *manager* e di quadri (società di *contract manager*).

I contorni di questo particolare rapporto giuridico di durata temporanea, a cavallo tra la consulenza e la gestione imprenditoriale, ampiamente consolidati nella pratica degli affari internazionale, sono a grandi linee riconducibili al modello di lavoro intermittente tramite agenzia appena descritto. Le differenze più significative riguardano l'alta professionalità ed il forte potere contrattuale dei soggetti interessati, nonché il tipo di servizi offerto; aspetti che sicuramente concorrono a rendere più limpido e meno sospetto lo schema contrattuale — anche in questo caso 'etichettato' di lavoro autonomo — adottato dalle parti.

In questo caso il reclutamento del *contract manager*, più che passare per il tramite di una società di ricerca e selezione del personale, avviene direttamente attraverso la valutazione delle candidature spontanee fatte personalmente o col supporto di società di *outplacement* (Quadrio, 1989, p. 138, p. 161, p. 216). Si tratta di dirigenti di azienda che desiderano abbandonare lo schema del lavoro subordinato, dirigenti che hanno lasciato l'azienda per i più diversi motivi, giovani *manager*, ecc. (Molteni, 1991, p. 172).

Interessate all'affitto di *manager* e quadri sono generalmente le imprese industriali o commerciali, di piccola o media dimensione, "dove prevale la figura ed il ruolo dell'imprenditore" (Vergani, 1991, p. 71). In questi casi non si tratta mai di esigenze fraudolente, per la verità impensabili data la situazione di particolare forza contrattuale del *contract manager*. Si può invece parlare di *cause organizzative e tecniche* connesse alla mancanza temporanea di un direttore generale, all'ingresso nella proprietà di un socio finanziatore, a situazioni di crisi aziendale o di scarsi risultati pur in presenza di un notevole potenziale di sviluppo, alla gestione di un processo di successione nella proprietà dell'azienda e, infine, al decollo di una nuova iniziativa (Vergani, 1991, p. 71-98).

Nelle qualificazioni adottate dalle parti si parla di prestazioni di lavoro autonomo dedotte in un contratto d'opera di cui all'art. 2222 c.c.: anche in questo caso il rapporto di 'collaborazione' ed il corrispondente vincolo retributivo intercorrono solo tra il *contract manager* e la società, mentre l'impresa rimane 'terzo' rispetto a questo vincolo giuridico, limitandosi a fornire un'imprescindibile attività di supporto e di collaborazione (Treglia, 1991, p. 129).

Infine, la remunerazione del *contract manager* - che fa capo solo ed esclusivamente alla società di servizi — è stabilita in misura variabile: una quota fissa ed una percentuale collegata al raggiungimento dei fini operativi. Anche il compenso pagato dall'impresa committente alla società di *contract manager* è determinato in misura variabile: una parte fissa ed un premio per risultati operativi particolarmente brillanti.

**AA.VV.** (1981), *Le travail Atypique*, in *DS*, n° 7-8 luglio-agosto, 1981, p. 485 ss.

**Accornero** (1980), *Lavoro e non lavoro*, Cappelli, Bologna.

**Accornero** (1989), *Il lavoro che cambia*, in *PE*, p. 69 ss.

**Acquafredda** (1991), *Edili: costruito il nuovo contratto*, in *DPL*, p. 1577 ss.

**Alcioni** (1988), *Mototaxi: è l'ora dell'autonomia*, in *DPL*, p. 61 ss.

**Biagi** (1983), *Cooperative e rapporti di lavoro*, Angeli, Milano.

**Blanpain** (1979), in *Temporary Work in Modern Society A comparative Study (Temporary work and the law)*, I, Kluwer, Netherlands, Reverteur, 1978, II, Atti della Conferenza di Ginevra, 2-3/5/1978, Deventer, II, p. 30 ss.

**Camerlynck, Lyon-Caen, Pélissier** (1986), *Droit de travail*, p. 225 ss.

**Castelli, Culotta, Di Lecce, Saresella** (1988), *Il lavoro irregolare e la normativa penale*, in *L80*, p. 567 ss.

**Chiesi** (1990), *Un quadro di riferimento concettuale*, in *DD*, numero speciale dedicato ai lavori atipici, I, p. 20 ss.

**Ciravegna** (1990), *I caratteri dell'inoccupazione determinati dall'offerta di lavoro e rilevazione empirica della forza lavoro inoccupata*, Angeli, Milano.

**D'Antona** (1990), *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, in *DLRI*, 1990, p. 529 ss.

**D'Avossa** (1989), *Il distacco a tempo indeterminato*, in *DPL*, p. 1468.

**Di Cerbo** (1989), *Necessità di una normativa sulle cooperative di produzione e lavoro*, in *LPO*, p. 1849 ss.

**Dupeyroux** (1981), *Le travail Atypique, Et maintenant*, in *DS*, n° 7-8 luglio-agosto p. 485 ss.

*Flessibilità del lavoro: strumento di competitività per gli anni '90*, Atti del Convegno AIP 3 maggio 1991.

**Frey** (1976), *Le prospettive dell'offerta di lavoro in Italia e il lavoro nero*, in *Tendenze dell'occupazione*, n. 8, ottobre.

**Fua** (1976), *Occupazione e capacità produttive; la realtà italiana*, Il Mulino, Bologna.

**Gallino** (1982), *Doppio lavoro ed economia informale*, in *Il Mulino*, n. 4/5, 1982, p. 534 ss.

**Giugni** (1986), *Giuridificazione e deregolazione nel diritto del lavoro italiano*, in *DLRI*, p. 331.

**Grandi** (1989), *Intervento*, in *Il lavoro e i lavoratori*, in *LD*, p. 5 ss.

**Hepple** (1983), *La sicurezza dell'occupazione*, in *Blanpain, Treu (a cura di), Diritto del lavoro e relazioni industriali comparate*, p. 502 ss., Edizioni lavoro, Roma.

**Hepple** (1977), *Comparative report the temporary worker*, in *RDICL*, p. 74 ss.

**Hepple, Napier** (1978), *Temporary Workers and the law*, in *ILJ*, p. 84 s.

**Ichino** (1984), *Politiche del lavoro e strategie di deregulation*, in *RIDL*, p. 590 ss.

**Ichino** (1987), *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, in *RIDL*, II, p. 76 ss.

**Leborgne-Lipietz** (1990), *Per evitare l'Europa a due velocità*, in *IS*, n. 8-9, p. 2 ss.

**Magrini** (1982), *Distacco del dipendente ed intermediazione nelle prestazioni di lavoro*, in *MGL*, p. 73 ss.

**Marcianò** (1990), *L'affidamento in appalto dei servizi postali*, in *DPL*, p. 2596 ss.

**Mazzotta** (1979), *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano.

**Meldolesi** (1972), *Disoccupazione ed esercito industriale di riserva in Italia*, Laterza, Bari.

**Mengoni** (1965), *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in *Il contratto di lavoro nei paesi membri della CECA*, Giuffrè, Milano.

**Messina** (1991), *Le segretarie volanti*, in *IP*, n. 16, p. 1612 ss.

**Meulders, Tygat** (1989), *Atypical employment in EEC Countries*, in *IJCLLIR*, p. 61 ss.

**Migione** (1988), *Underground Economy and irregular forms of employment, the case of Italy*, Rapporto per la Commissione della Cee.

**Molteni** (1991), *Il profilo del contract manager*, in *Vergani* (1991).

**Naletto** (1970), *Limiti legali all'introduzione del «Travail intérimaire» nell'ordinamento italiano*, in *RDL*, I, p. 408 ss.

**Pélissier** (1985), *Le relation de travail atypique*, in *DS*, n. 7, p. 533 ss.

**Quadrio** (1989), *Outplacement*, Angeli, Milano.

**Roccella** (1990), *Dagli ultimi accordi collettivi novità per il lavoro a termine*, in *DPL*, p. 75 ss.

**Rubinacci, Buttè** (1959), *Relazioni della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia*, vol. VIII, Rapporti particolari di lavoro, Roma.

**Rusciano** (1971), *Riflessioni sulla stabilità del posto di lavoro nell'impresa edile*, in *RGL*, II, p. 821 ss.

**Salvati** (1976), *Sviluppo economico, domanda di lavoro e struttura dell'occupazione*, Il Mulino, Bologna.

**Santoni** (1987), *Modelli associativi e trasferimenti d'aziende alle cooperative nella legislazione di sostegno all'occupazione*, in *RIDL*, I, p. 487 ss.

**Sbrocca** (1987), *Comando o distacco del lavoratore e divieto di interposizione nelle prestazioni di lavoro*, in *RIDL*, p. 344 ss.

**Spagnuolo Vigorita** (1986), *Subordinazione e impresa*, in *OGL*, p. 983 ss.

**Toffoletto** (1985), *Sul rapporto di lavoro tra socio e cooperativa*, *RIDL*, p. 827 ss.

**Treglia** (1991), *La regolazione del rapporto con il contract manager*, in *Vergani* (1991).

**Lavoro intermittente: la realtà italiana**  
Michele Tiraboschi

**Bibliografia**

**Lavoro intermittente:  
la realtà italiana**  
Michele Tiraboschi

**Bibliografia**

**Treu** (1991), *La disciplina del lavoro temporaneo tra legge e contratto*, in *IS*, n. 11, p. 1 ss.

**Trochet, Vogel-Polsky** (1968), *Le travail intérimaire en Belgique et dans les pays du Marché Commun*, Etudes du Centre National de Sociologie du droit social de l'Université Libre de Bruxelles.

**Vallebona** (1991), *Il lavoro in cooperativa*, in *RIDL*, p. 291 ss.

**Vandone** (1980), *Rapporti speciali di lavoro e mercato parallelo della manodopera*, in *IS*, p. 13 ss.

**Vergani** (1991), *Contract manager*, Angeli, Milano.

**Zangari** (1978), *Temporary work in Italy*, in *RDICL*, p. 92 ss.

**Zoppoli** (1990), in AA.VV., *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro, Italia e Spagna*, a cura di D'Antona, Edizioni scientifiche italiane, Roma.

**Giurisprudenza** Cassazione 1 dicembre 1958, in *Giust. pen.*, 1959, c. 826; Cassazione penale 10 dicembre 1980, in *NGL*, 1981, p. 250; Cassazione 28 maggio 1981 n. 3517, in *OGL*, 1982, 1134 e in *FI*, I, 1981, 2668; Cassazione 5 marzo 1982 n. 1354, in *OGL*, 1982, 1134 e in

*RIDL*, 1982, II, 705; Cassazione 28 ottobre 1985 n. 5301, in *NGCC*, 1986, I, p. 292; Cassazione 23 giugno 1989 n. 3031, in *FI*, 1989, I, c. 2781; Cassazione penale 21 marzo 1989, in *DPL*, 1990; Cass. S.U. 19 ottobre 1990, *Il Sole 24 Ore*, 23 ottobre 1990, p. 17. Cassazione 10 luglio 1991 n. 7608, inedita; Pret. Torino 13 ottobre 1954, in *RGL*, 1955, II, p. 66; Pret. Napoli 15 aprile 1957, in *FI*, 1957, II, c. 195 ss.; Pret. Genova 13 febbraio 1958, in *DL*, 1958, II, p. 432; Pret. Milano 16 ottobre 1972, in *OGL*, 1974, p. 147; Pret. Milano 6 maggio 1974, in *RDL*, 1974, II, p. 262; Pret. Bisceglie 18 gennaio 1975, in *RGL*, 1975, II, p. 1144 e in *Giur. it.*, 1976, I, 2, p. 653; Pret. Milano 29 aprile 1975, in *OGL*, 1976, p. 256; Pret. Milano 13 febbraio 1976, in *FI*, I, c. 2942; Pret. Roma 30 novembre 1976, in *RGL*, 1977, II, p. 512; Pret. Milano 29 aprile 1977, in *FI*, 1977, I, c. 2053; Pret. Milano 20 giugno 1986, in *DPL*, 1986, p. 2491 e in *RIDL*, 1987, II, p. 65; Trib. Milano 10 marzo 1958, in *RGL*, 1958, II, p. 152; Trib. Genova 23 giugno 1959, in *Giur. it.*, 1961, II, c. 89;; Trib. Torino 26 novembre 1965, in *Giur. it.*, 1966, I, 2, c. 86; Trib. Milano 17 ottobre 1975, in *MGL*, 1976, p. 551; Trib. Milano 12 febbraio 1976, in *OGL*, 1976, p. 638; Trib. Milano 10 ottobre 1987, in *DPL*, 1988, p. 108.