



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in

ECONOMIA E COMMERCIO

**IL LAVORO ARTIGIANO E DIRITTO DEL
LAVORO**

CRAFTSMANSHIP AND LABOR LAW

Relatore:

Prof.ssa Paola Catalini

Rapporto Finale di:

Francesca Coppari

Anno Accademico 2019/2020

BIBLIOGRAFIA:

Allegrì V., *Impresa artigiana e legislazione speciale*, Milano, 1990

Biagi M., *La nuova legge quadro sull'artigianato: appunti ricostruttivi e profili di diritto del lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1986.

De Luca Tamajo R., *Disciplina dei licenziamenti individuali*, in *Le nuove leggi civili commentate*, 1991

Del Vecchio G., *Lo statuto dell'impresa artigiana*, Milano, 2001.

Galantino L., *I licenziamenti collettivi*, Milano, 1997.

Menghini L., *Apprendistato e contratto di inserimento*, in Carinci F., *Commentario al d.lgs. 10/09/03 n. 276* Torino, 2004.

Miscione M., *Cassa integrazione guadagni e mobilità*, in *Crisi aziendali e legge 236/93*, in *Dir. Prat. Lav.*, 1993.

Mocella M., *Impresa Artigiana e diritto del lavoro*, Napoli, 2005

Nigro A., *Commento all'arti. 45 Cost.*, in *Commentario della Costituzione* a cura di Branca G., Bologna-Roma, 1982.

Ragazzini L., *L'impresa artigiana alla luce della l. 08/08/85 n. 443*, in Riv. Notariato, 1986.

Pavone La Rosa A., *Artigiani, società artigiane e statuto dell'imprenditore commerciale*, in *Giur. Comm.*, 1997.

Vitaletti Bianchini V., *L'impresa artigiana dopo la legge quadro*, Rimini, 1990

INDICE:

Capitolo 1: L'artigiano.....	5
1.1 La legge quadro 8 luglio 1985 n. 443.....	5
1.2 Differenziazione dell'artigiano con il piccolo imprenditore.....	6
1.3 L'efficacia dell'iscrizione all'albo delle imprese artigiane.....	7
1.4 Impresa familiare artigiana.....	8
1.5 La formazione professionale nell'artigianato.....	8
Capitolo 2: Evoluzione storico normativa.....	11
2.1 I precedenti legislativi fino alla legge quadro 1985.....	11
2.2 La rilevanza del dato dimensionale.....	12
Capitolo 3: Tutela dell'artigiano.....	14
3.1 Tutela costituzionale dell'artigianato.....	14
3.2 Tutela differenziata dell'impresa artigiana.....	14
3.3 Tutela assistenziale e previdenziale dell'imprenditore artigiano e dei sui dipendenti.....	15
Capitolo 4: I licenziamenti individuali e collettivi.....	17
4.1 Disciplina limitatrice dei licenziamenti individuali.....	17
4.2 La gestione delle crisi aziendali nell'artigianato.....	19
4.3 L'estensione legislativa della Cassa integrazione guadagni straordinari.....	20
4.4 I licenziamenti collettivi e la messa in mobilità.....	21
4.5 La nuova legge fallimentare.....	21

Capitolo 1: L'artigiano

1.1 La legge quadro 8 luglio 1985 n. 443

La legge quadro sull'artigianato del 08/08/85 n.443 prevede che l'imprenditore per definirsi artigiano debba svolgere <<in misura prevalente il proprio lavoro, anche manuale, nel processo produttivo>> e che la sua attività di impresa debba consentire in una qualsiasi attività di produzione di beni, anche semilavorati, o di prestazione di servizi.

Dunque, la legge quadro nel primo comma dell'art. 2 chiarisce che è imprenditore artigiano colui che esercita prevalentemente, professionalmente e in qualità di titolare, un'attività artigiana svolgendo il proprio lavoro, anche manualmente, in maniera prevalente nel processo produttivo. Disponendo anche che l'attività svolta sia esercitata con piena responsabilità, compresi i rischi di impresa.

A seguire, il primo comma dell'art. 3 individua invece l'oggetto dell'impresa artigiana; il secondo e terzo comma attengono alla forma giuridica che l'impresa può assumere, il quarto all'ipotesi di modifica del titolare, il quinto comma esclude la possibilità di avere sedi secondarie nonché la contitolarità di più imprese artigiane.

Infine l'art. 4, nel definire l'impresa artigiana, impone limiti dimensionali diversi a seconda del tipo di attività esercitata dall'impresa.

Rispetto alla precedente legge, 860/56, la nuova definizione dà più rilievo alla figura dell'imprenditore artigiano che all'impresa; sebbene l'unico nuovo requisito risulti essere lo svolgimento personale dell'attività, assumono particolare rilievo anche i criteri della professionalità dell'attività svolta e della piena responsabilità dell'imprenditore ripresi dalla precedente legge.

Per professionalità è da intendersi come stabilità o abitudine dell'attività, integrando il requisito della prevalenza richiesto dall'art. 2. L'imprenditore artigiano dovrà abitualmente prestare la propria opera, anche manuale, nell'impresa e tale impegno dovrà essere prevalente, cioè dovrà dare "l'impronta" alla lavorazione. Tali caratteristiche pongono l'artigiano più vicino al lavoratore, almeno parasubordinato, piuttosto che all'imprenditore vero e proprio e la similitudine è parzialmente mitigata dalla necessità dell'assunzione della piena responsabilità e del rischio di impresa.

Dunque, come è stato sottolineato il requisito della prevalenza personale del lavoro e non dell'impresa, non va trascurato che, il requisito della manualità è oggi facoltativo e non più obbligatorio.

Diversamente dal passato, il legislatore non ha definito rigidamente le attività che l'impresa artigiana può compiere, piuttosto, si sono voluti includere espressamente determinati beni, per l'appunto i semilavorati.

Si esclude invece dall'ambito artigiano le attività commerciali e di somministrazione di alimenti e bevande che non siano accessorie a quella principale di produzione.

Rispetto all'impresa industriale, quella artigiana non presenta diversità nell'attività ma piuttosto nelle modalità del processo produttivo.

La prevalente dottrina ha interpretato la definizione di impresa artigiana, ritenendo la figura dell'imprenditore l'elemento qualificante piuttosto che le modalità di produzione; dunque l'imprenditore artigiano dovrà dedicarsi prevalentemente alla propria impresa, senza poter far parte di altre imprese artigiane per le quali è richiesta una sua diretta ed esclusiva partecipazione; resta comunque possibile la sua partecipazione ad imprese di tipo industriale ed ora anche a società artigiane, purché non vi rivesta la figura del socio lavoratore artigiano.

L'artigiano è certamente una figura tipica nel nostro ordinamento, distinguendosi tanto dal lavoratore subordinato, avendo tuttavia in comune la dipendenza socio economica, quanto dall'imprenditore per il carattere manuale della propria prestazione; dunque sembrerebbe possibile la sua assimilazione alla categoria del lavoratore autonomo.

D'altra parte, sotto il profilo previdenziale ed assistenziale sia i lavoratori autonomi sia quelli subordinati sono tutelati, in modi e forme assai diverse fra loro.

1.2 Differenziazione dell'artigiano con il piccolo imprenditore

La distinzione dell'impresa artigiana dalla piccola impresa ha fondamento costituzionale, in quanto la norma di sviluppo e tutela riguarda solo l'artigianato, mentre il piccolo imprenditore rientra nella più generale area dell'art.41 Cost.; inoltre la competenza regionale riguarda solo l'artigianato, rimanendone esclusi i piccoli imprenditori.

Resta tuttavia da affrontare il problema dell'individuazione dell'impresa artigiana nell'ambito della piccola impresa in generale, come risultante dall'art. 2083 c.c.

La disciplina dell'artigianato evidenzia una continua oscillazione tra due istanze contrapposte: da un lato, l'assimilazione con la piccola impresa, per cui l'intervento in materia di artigianato viene letto come un segmento di quello industriale in senso lato; dall'altro, l'esigenza di definire spazi autonomi di operatività, sia per i contenuti normativi sia per le competenze istituzionali e amministrative.

Parte della dottrina ha ricondotto il criterio del lavoro personale e dei familiari del piccolo imprenditore al solo dato quantitativo, vale a dire la prevalenza di tali apporti lavorativi su quelli dei dipendenti, evidenziando la possibilità di sostituire la presenza di lavoratori subordinati con mezzi meccanici.

Altra parte della dottrina, invece, ha evidenziato che la partecipazione diretta richiesta al piccolo imprenditore limita necessariamente il numero degli addetti (elemento quantitativo) mentre l'aspetto organizzativo (elemento qualitativo), non può mai giungere a spersonalizzare l'impresa.

In altre parole, mentre alcuni ritengono che l'aspetto organizzativo nella piccola impresa dovrebbe o mancare del tutto o comunque differenziarsi fortemente rispetto alla media e grande impresa, non potendosi avere un'impresa slegata dall'imprenditore, per altri il

rapporto tra imprenditore e piccolo imprenditore sarebbe incentrato sul solo aspetto quantitativo.

La dottrina prevalente ritiene che ogni qual volta l'artigiano superi i limiti dimensionali previsti dalla l. 443/85 perda la qualifica artigiana ma rimanga un piccolo imprenditore.

Già in epoca corporativa si era voluto avvicinare la figura dell'artigiano con quella del piccolo imprenditore, individuando nell'elemento dimensionale l'unico criterio discreto tra le varie categorie di imprenditori al fine dell'inquadramento sindacale.

L'inserimento nel codice civile dell'artigiano nella categoria del piccolo imprenditore completa il processo che porterà, dopo la caduta dell'ordinamento corporativo, ad una definizione di artigiano sostanzialmente coincidente con quella di piccola e media impresa, in una visione evolutiva del fenomeno artigiano.

L'emanazione delle leggi speciali ha indotto parte della dottrina a distinguere sempre più l'impresa artigiana dalla piccola impresa, ritenendo che non possa ricondursi l'artigiano nell'ambito dell'art. 2083 c.c., tanto più nelle ipotesi in cui l'impresa artigiana sia esercitata in forma societaria.

La tutela costituzionale accordata all'artigianato ha consentito uno sviluppo del comparto che ha finito con il porre l'artigiano, non più come uno dei modelli di piccola impresa ma come il piccolo imprenditore per eccellenza. Il piccolo artigiano tradizionale non è del tutto scomparso, ma diviene una delle categorie di impresa artigiana, neppure tra le più rilevanti, coincidendo con quella dell'artigianato cd. tradizionale artistico.

1.3 L'efficacia dell'iscrizione all'albo delle imprese artigiane

Uno dei profili di maggiore novità della legge quadro è costituito dall'efficacia costitutiva attribuita all'iscrizione nell'albo delle imprese artigiane, in quanto l'acquisizione della qualifica artigiana si ottiene esclusivamente con l'iscrizione, perdendosi conseguentemente con la cancellazione. L'accesso e la fuoriuscita dall'albo sono regolati da un meccanismo di controllo endogeno, costituito dalle Commissioni Provinciali e Regionali per l'artigianato, il cui operato è sindacabile in via giurisdizionale.

È il quarto comma dell'art. 5 che dispone espressamente l'efficacia costitutiva dell'iscrizione per ottenere le agevolazioni previste per le imprese artigiane; in mancanza dell'iscrizione all'albo un'impresa non potrà adottare come segno distintivo della propria ditta, dei locali e dei prodotti una denominazione che contenga riferimenti all'artigianato.

Per alcuni l'iscrizione all'albo assume valore di condizione imprescindibile per l'esercizio legittimo dell'impresa artigiana, per altri occorre comunque salvaguardare il libero svolgimento dell'iniziativa economica. Si tratta dunque di considerare l'iscrizione all'albo costitutiva di un vero e proprio status ovvero una semplice condizione per ottenere agevolazioni.

Venendo all'esame della disciplina dell'iscrizione all'albo, presupposto indispensabile è l'esistenza dei requisiti degli artt. 2, 3 e 4 della legge quadro, accertati dall'istruttoria e conseguente certificazione demandata al Comune ove l'impresa risiede.

La giurisprudenza ha ritenuto che la cancellazione e le modifiche dell'albo, avendo il solo scopo di formalizzare la modifica di requisiti già avvenuta, non avrebbero efficacia costitutiva prevedendo quindi il loro effetto ex tunc. La Commissione Provinciale per l'artigianato decide in prima istanza sulle iscrizioni, modifiche e cancellazione dell'impresa dall'albo, mentre è dinanzi alla Commissione Regionale per l'artigianato che va formalizzato l'eventuale reclamo. L'accertamento dei requisiti artigiani dell'impresa può essere impugnato entro sessanta giorni al giudice ordinario che decide in Camera di Consiglio; il provvedimento è poi ricorribile in appello e quindi in Cassazione.

La composizione delle Commissioni è orientata per la maggiore ad una rappresentanza tecnica di imprenditori artigiani, che devono costituire i due terzi dei membri, mentre il restante terzo è costituito da rappresentanti delle parti sociali, dell'INPS, della Direzione Provinciale del Lavoro ed esperti in genere; inoltre, la dottrina ha identificato tali Commissioni come organismi regionali in quanto sono costituite con decreto del Presidente della Giunta Regionale e che alle Regioni è affidato il compito di specificare le modalità di elezione e funzionamento di tali organismi. Il terzo comma dell'art.5 prevede l'ultrattività dell'iscrizione all'albo in caso di morte, invalidità, interdizione, inabilità dell'imprenditore artigiano per un periodo massimo di cinque anni e fino al compimento della maggiore età dei figli minorenni, purché l'impresa venga rilevata dal coniuge, dai figli maggiorenni o minori emancipati o dal tutore dei figli minorenni.

1.4 Impresa familiare artigiana

Nel caso di un'impresa familiare artigiana il comma settimo dell'art. 3 l.1533/56 stabilisce che l'artigiano risponde del versamento dei contributi anche per i propri familiari e l'art. 5 indica tra i soggetti obbligati all'assicurazione contro le malattie professionali sia gli artigiani iscritti sia i loro familiari, oltre che coloro che lavorano abitualmente nell'impresa. La posizione del familiare non può essere assimilata a quella di un altro lavoratore dell'impresa artigiana per via della parentela, e quindi che non vada computato nel numero dei dipendenti qualora l'impegno lavorativo non rivesta i requisiti della professionalità e della prevalenza.

1.5 La formazione professionale nell'artigianato

Tradizionalmente, l'istituto dell'apprendistato ha trovato la sua diffusione maggiore proprio nel settore dell'artigianato, nel quale trovano posto circa i due terzi degli apprendisti. Il codice civile individua il contratto di apprendistato come un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato la cui particolarità risiede nel obbligo formativo che si affianca al normale sinallagma della retribuzione in cambio della prestazione. Da un

lato la legge concedeva una serie di benefici a tutti i datori di lavoro per l'utilizzo di questo tipo di contratto, come, riduzioni fiscali, contributi per l'assunzione, possibilità di richiesta nominativa, esclusione dal computo numerico dei dipendenti ai fini dell'applicabilità di determinate normative; dall'altro, la contrattazione collettiva, prevedeva per l'artigianato una durata massima del rapporto di ben 5 anni ed una fortissima riduzione della retribuzione, graduata in base all'età dell'apprendista ed alla sua anzianità di servizio. L'età massima entro la quale le parti potevano stipulare un contratto di apprendistato, per il settore artigianato era di 29 anni; alle imprese artigiane era inoltre consentito di procedere all'assunzione diretta degli apprendisti. In conseguenza del totale esonero dai contributi previdenziali per il comparto artigiano, il costo di un apprendista in tale settore era sensibilmente inferiore a quello di un'azienda industriale dello stesso settore produttivo. Con la riforma del 1997 l'istituto venne esteso a tutti i settori di attività, dunque venne imposta la formazione esterna all'azienda, snaturando l'istituto della formazione introaziendale che costituisce tradizionalmente una risorsa per l'artigianato. La legge quadro incentiva ulteriormente l'apprendistato garantendo all'imprenditore artigiano un elevato numero di apprendisti e consentendogli di non computarli ai fini dimensionali per 2 anni dopo la conversione del rapporto, con lo scopo di non costringere l'artigiano a privarsi delle risorse formate in azienda una volta terminato il percorso formativo. Il d.lgs. 276/03 ha ridisciplinato il contratto di apprendistato prevedendone tre diverse tipologie: uno per l'espletamento di un diritto dovere di istruzione e formazione; uno professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso formazione sul lavoro ed apprendimento tecnico professionale; ed un altro per l'acquisizione di un diploma e per percorsi di alta formazione. Dei tre modelli di apprendistato proposti, per le imprese artigiane quello più facilmente fruibile risulterà quello professionalizzante ed in parte quello per l'espletamento di un diritto dovere di istruzione e formazione mentre il terzo tipo non sembra rispondere alle caratteristiche del comparto. I primi due modelli, regolamentati nello stesso modo, differiscono profondamente per i soggetti cui si rivolgono e per la durata; infatti, il primo modello è rivolto ai giovanissimi che terminato il periodo scolastico obbligatorio a 15 anni vogliono acquisire una qualifica professionale valida. Il limite superiore di età di questo modello apprendistato è stato individuato nel diciottesimo anno di età, sebbene il giovane potrebbe non avere ancora conseguito la qualifica per ragioni giustificabili. Il secondo modello si rivolge invece a soggetti compresi tra i 18 e i 29 anni di età i quali vogliono conseguire una qualificazione lavorativa specifica e potrà durare fino a 6 anni; forma più consona alla tradizione delle imprese artigiane, in quanto la cultura stessa affonda le proprie radici nelle antiche corporazioni artigiane e trova la sua principale ragione d'essere nel continuo contatto del titolare con l'apprendista, caratteristica specifica che, per definizione, l'artigiano deve fornire il proprio apporto personalmente e con un contributo formativo massimo.

Diffusione del primo modello di apprendistato nel comparto artigiano, con formazione esterna indispensabile, incontrerà resistenza dei datori di lavoro anche se essa costituirà

l'unica possibilità per l'imprenditore artigiano di assumere soggetti di età inferiore a 18 anni.

Incentivi economici e previdenziali sono i principali motivi del ricorso all'apprendistato, unitamente al mancato computo degli apprendisti al fine dell'applicazione di determinate norme ed istituti ed all'inquadramento fino a due livelli inferiore a quella spettante in relazione alle mansioni effettivamente espletate. In conclusione, la riforma dell'apprendistato sembra attaccare il comparto artigiano meno del previsto, mantenendo in vita il sistema incentivante di maggiore favore, sebbene venga richiesta una formazione interna ed esterna all'azienda.

Capitolo 2: Evoluzione storico normativa

2.1 I precedenti legislativi fino alla legge quadro 1985

L'impresa artigiana ha origini risalenti almeno al diritto romano, anche se, si espanderà particolarmente nel tardo medioevo.

Fulcro della disciplina sarà l'istituto della bottega artigiana e delle corporazioni. La prima può considerarsi il prototipo della moderna impresa artigiana nella quale titolare, familiari e apprendisti lavoravano insieme in una struttura normalmente limitata a non oltre una decina di persone. Invece, la corporazione costituiva l'organo di autogoverno della categoria, con poteri tariffari ma anche con potestà di intervento sui sistemi tecnico produttivi.

Tale sistema rimarrà fino alla rivoluzione francese ed i suoi tratti principali sono ancora oggi visibili in molte legislazioni nazionali.

Con la legge Le Chapelier fu vietata l'associazione di cittadini della medesima condizione e professione il che, oltre ad avere effetti sul diritto di sciopero e di serrata, determinò il venir meno delle corporazioni in Francia.

In Italia questi organismi, già abrogati in alcuni stati, vennero eliminati nel periodo napoleonico.

In linea con la nuova tendenza liberista, l'artigiano si poneva in antitesi all'impresa vera e propria, esercitando la professione manuale, senza i requisiti dimensionali, di rischio e di capitali propri dell'impresa commerciale. Nel periodo corporativo avviene la prima definizione di impresa artigiana, definita "bottega".

Perché si avesse impresa artigiana, occorreva la partecipazione diretta del titolare in misura prevalente e la natura manuale dell'attività esercitata nonostante l'uso consentito di piccole attrezzature.

Con il D.M. 26/04/34 convertito con l. 16/08/34 n. 1382 venivano per la prima volta fissati limiti numerici per l'esercizio dell'impresa artigiana diversi a seconda della natura dell'attività esercitata, specificando inoltre quali attività potevano essere considerate artigiane.

Caduto il regime corporativo, la normativa venne interamente abrogata con il d.lgs. C.p.s. 20/01/45 n. 15, con l'unica ma significativa eccezione dell'art. 2083 c.c. che include l'artigiano tra le figure di piccolo imprenditore.

Le uniche altre norme furono quelle in materia fiscale, che assimilavano a tale unico fine l'artigiano al lavoratore autonomo, ed in materia previdenziale, che per la concessione degli assegni familiari individuavano le imprese artigiane come quelle in cui fosse prevalente il lavoro anche manuale del titolare.

Quindi possono individuarsi due diverse tendenze legislative anteriori all'emanazione delle leggi quadro sull'artigianato, l'una diretta ad evitare una definizione di impresa artigiana,

favorendone la confluenza nella piccola impresa, l'altra, che sarà prevalente nell'evoluzione legislativa successiva, volta a definire i caratteri di specialità ed autonomia.

Il quadro legislativo muterà radicalmente con la legge 860/56, che per la prima volta si regolamerterà dettagliatamente ed organicamente l'impresa artigiana nel nostro ordinamento.

Rispetto alla successiva legge quadro del 1985, si caratterizzava per una definizione di impresa artigiana molto più ristretta, con rigidi vincoli dimensionali, che a seconda della natura dell'attività esercitata, non poteva avere un numero di dipendenti superiore a dieci ed in alcuni casi a venti, compresi gli apprendisti che costituivano almeno la metà degli effettivi. Più esattamente i limiti erano: per l'impresa non in serie, di 10 dipendenti e 10 apprendisti; per l'impresa in serie, 5 dipendenti e 5 apprendisti; per l'impresa con attività artistiche, tradizionale e di abbigliamento, 20 apprendisti e senza una precisazione del numero dei dipendenti. Inoltre l'iscrizione all'albo delle imprese artigiane aveva solo valore dichiarativo, dunque l'impresa preesisteva alla sua iscrizione, in quanto non nasceva con essa. Infine, il lavoro dell'imprenditore e dei suoi familiari doveva essere necessariamente prevalente rispetto al lavoro altrui ed al capitale investito.

2.2 La rilevanza del dato dimensionale

Nel comparto artigiano, la presenza di limiti numerici era presente già nella previgente disciplina del 1956; la legge quadro del 1985 ha aumentato i limiti dimensionali che l'impresa artigiana può raggiungere. Dunque si è ampliata la dimensione massima dell'impresa artigiana a seconda del tipo di lavorazione operata.

Pertanto, per le imprese che non lavorano in serie, tale limite è fissato in 18 dipendenti, di cui non più di 9 possono essere apprendisti; il limite può essere alzato di ulteriori quattro unità, arrivando così a 22 dipendenti, purché gli altri 4 siano apprendisti e vi siano almeno 9 lavoratori non apprendisti. Per le imprese che invece lavorano in serie, il numero di dipendenti è fissato dalla legge in nove unità, di cui non più di cinque possono essere apprendisti; anche tale limite può essere elevato a dodici purché vi siano almeno tre apprendisti. Per le aziende che operino nel settore artistico, tradizionale e dell'abbigliamento, possono avere 32 dipendenti di cui non oltre 16 apprendisti; limite comunque elevabile a 40 garantendo però la presenza di almeno 8 apprendisti.

Si evidenziano due limiti, uno che delimita il numero di apprendisti che un'impresa può avere, ed uno che ne impone invece un numero minimo.

Nel caso di impresa artigiana tale rapporto potrebbe essere intaccato nel rispetto dei limiti della legge 443/85 art. 4, per cui il superamento temporaneo del numero degli apprendisti rispetto al numero dei dipendenti ordinari, non comporta la cancellazione dall'albo delle imprese artigiane purché avvenga in misura non superiore al 20% per un periodo di tempo massimo di tre mesi all'anno.

Per quanto riguarda l'inserimento delle categorie svantaggiate appare particolarmente lacunosa in quanto non viene indicata la misura dell'invalidità richiesta, né la modalità con le quali l'handicap deve essere stato riconosciuto, vale a dire se occorra una dichiarazione di invalidità al lavoro o sia sufficiente quella di invalido civile di cui alla l.30/03/71 n. 118.

Capitolo 3: Tutela dell'artigiano

3.1 Tutela costituzionale dell'artigianato

La tutela accordata dal nostro ordinamento all'artigianato, trova il suo fondamento nei precetti costituzionali ed in particolare nell'articolo 45 della Costituzione.

La libertà dei mercati non garantisce né al piccolo imprenditore di poter agire in condizioni economiche tali da rendere possibile il suo sviluppo né al grande imprenditore di mantenere la propria competitività, soprattutto in seguito ai processi di globalizzazione dei mercati. Il ruolo dello Stato appariva in queste esperienze in positive subalterna al privato, nel senso che l'intervento statale veniva svolto solo qualora l'economia privata avesse preso direzioni contrastanti con l'interesse pubblico.

Il secondo comma dell'art.45 Cost. si inserisce prevedendo non solo una funzione di protezione e tutela dello Stato, ma altresì una funzione di sviluppo ed incentivazione del settore artigiano.

Parte della dottrina, nel tentativo di far comunque rientrare la nozione di impresa artigiana del legislatore nell'ambito dell'art. 45 Cost., ha inteso la legge quadro non tanto come attuativa del precetto dell'art. 45 ma esclusivamente dell'art. 117 Cost. La legge quadro avrebbe inteso soltanto ripartire le competenze tra Stato e Regioni, escludendo l'industria, il commercio e l'agricoltura dall'ambito regionale; spetterebbe quindi alle Regioni per la propria parte ed allo Stato per l'altra di dare attuazione all'art. 45 secondo comma Cost., tutelando l'artigianato tradizionale. Anche la legge quadro sulla piccola impresa, riprendendo la legislazione comunitaria include tra i destinatari delle agevolazioni l'impresa artigiana così come definita dalla legge 443/85.

3.2 Tutela differenziata dell'impresa artigiana

Come già scritto, non potranno mai superare la soglia dei 15 dipendenti le imprese artigiane di trasporto, di costruzioni edili ed in generale tutte quelle che lavorano in serie. Diversamente, potranno superare detto limite le imprese che non lavorino in serie e quelle che operino nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura. Ma comunque il limite dimensionale previsto dalla legge quadro può essere superato soltanto se le unità aggiuntive siano apprendisti. Per tali imprese quindi, sarà operante un doppio regime: quello proprio delle imprese minori ai fini dell'applicabilità delle normative sui licenziamenti, del Titolo III dello Statuto, del trasferimento d'azienda e del collocamento e quello delle imprese maggiori per tutti gli altri aspetti.

Da un lato l'artigiano è imprenditore, quindi soggetto a tutta la normativa a tutela dei lavoratori a lui sottoposti; ma al tempo stesso è per definizione un lavoratore in prima persona. Che l'artigianato debba quindi godere di una tutela differenziata da parte dell'ordinamento è principio costituzionalmente rilevante, ma la misura in cui tali benefici debbano essere applicati sono aspetti ancora controversi. D'altronde, la tutela dell'artigiano

si contrappone a quella dei terzi, lavoratori subordinati ed autonomi, creditori e altri imprenditori, che con l'impresa artigiana entrano in contatto e che sono anch'essi meritevoli di tutela.

Per le imprese artigiane la norma di maggior rilievo è quella che ribadisce l'esclusione dal computo del numero di dipendenti occupati degli apprendisti, oltre che di altre categorie come i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, di reinserimento, i lavoratori temporanei a domicilio.

3.3 Tutela assistenziale e previdenziale dell'imprenditore artigiano e dei suoi dipendenti

Nel considerare l'impresa artigiana sotto il profilo previdenziale ed assistenziale, si può rilevare come l'imprenditore artigiano, in ragione della sua sottoprotezione socio economica, viene per questi aspetti fortemente assimilato ai suoi dipendenti.

L'assicurazione obbligatoria contro le malattie per gli artigiani introdotta con la legge 29/12/56 e modificata dalla legge 09/02/66, estende alla categoria una tutela tradizionalmente riservata ai soli lavoratori dipendenti.

Il T.U. delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali del 30/06/65 n. 1124 include all'art. 4 tra i soggetti tutelati gli artigiani, a condizione che essi prestino la loro opera manuale nelle rispettive imprese; ciò evidenzia l'assimilazione dell'artigiano al lavoratore subordinato in quanto la tutela viene accordata solo se l'artigiano operi manualmente nell'impresa.

Per l'impresa artigiana l'inquadramento previdenziale ed assistenziale è più vantaggioso rispetto al settore industriale e del terziario sia in virtù delle numerose agevolazioni riservate al comparto sia per i minimi retributivi più ridotti. Il rilievo economico dell'inquadramento suddetto costituisce la principale ragione del contenzioso tra l'istituto previdenziale e le aziende artigiane, in particolare quelle con dipendenti.

L'ottavo comma dell'art. 3 della legge 08/08/95 n. 335 attribuisce all'INPS il potere di variare di ufficio la classificazione dei datori di lavoro. L'interpretazione adottata dall'istituto è stata di ritenerla prevalente sulle precedenti disposizioni legislative relative alla facoltà delle Commissioni provinciali di accertare in via esclusiva la natura artigiana dell'impresa.

La richiesta di ulteriore chiarimento aveva portato il Governo ad emanare un nuovo regolamento per il funzionamento delle commissioni provinciali per l'artigianato, funzionamento che avesse valore vincolante per tutte le pubbliche amministrazioni le quali avrebbero dovuto preventivamente comunicare le variazioni che intendessero effettuare; le commissioni avrebbero avuto 60 giorni per esprimere parere vincolante anche ai fini dell'inquadramento degli artigiani tra i lavoratori a domicilio. Normativa che è stata però impugnata dalla Corte dei Conti sospendendo il procedimento preventivo di controllo. L'approvazione definitiva del regolamento per la semplificazione e l'informatizzazione delle domande di iscrizione al Registro delle Imprese artigiane non ha modificato l'assetto

previgente Per quanto attiene l'efficacia delle delibere delle commissioni. A decorrere dal primo gennaio 2004 le domande di iscrizione delle imprese artigiane alle Camere di Commercio, industria, artigianato e agricoltura hanno effetto "anche ai fini dell'iscrizione agli enti previdenziali e del pagamento dei contributi e premi agli stessi dovuti ". Prevedendo che le camere di commercio trasmettono agli enti previdenziali le risultanze delle nuove iscrizioni, cancellazioni, variazioni relative ai soggetti. Entro trenta giorni dalla data della trasmissione, gli enti previdenziali notificano agli interessati l'avvenuta iscrizione e richiedono il pagamento dei contributi dovuti o notificano agli interessati le cancellazioni e le variazioni intervenute; così i soggetti interessati sono esonerati dall'obbligo di presentare apposita richiesta di iscrizione agli enti previdenziali. La natura mista dell'attività esercitata da talune imprese costituisce di per sé un contrasto nell'inquadramento dell'una o dell'altra categoria, anche in considerazione del potere dell'INPS di decidere il settore prevalente in cui l'impresa opera. Si può dedurre che la situazione di sostanziale incertezza relativa all'inquadramento dell'impresa artigiana ai fini contributivi non dà certezza dei costi cui l'impresa deve far fronte e costituisce un elemento di insicurezza per l'imprenditore.

Capitolo 4: I licenziamenti individuali e collettivi

4.1 Disciplina limitatrice dei licenziamenti individuali

L'impresa artigiana non può mai raggiungere il numero dei 60 dipendenti, l'attenzione deve incentrarsi sul concetto di unità produttiva e della sua compatibilità con la definizione di impresa artigiana di cui alla legge quadro. Il primo comma dell'articolo 18 della legge 108/90, prevede che il numero dei dipendenti complessivi delle unità produttive site nello stesso comune si cumulano ai fini della applicabilità normativa in esame. Dovendo l'artigiano prestare la propria opera personalmente nell'impresa si potrebbe ritenere che ciò sia incompatibile con l'esistenza di più unità produttive, soprattutto se dislocate in comuni diversi. Aderendo a questa impostazione, per l'imprenditore artigiano non esisterebbe un concetto di unità produttiva distinto da quello di impresa, discriminando quindi tra piccola impresa e impresa artigiana in senso favorevole per l'impresa artigiana.

Il legislatore dispone di computare gli apprendisti quando la normativa è di maggior favore verso l'impresa artigiana e di non computarli quando il superamento di un dato limite comporti l'applicazione di un regime meno favorevole. È da chiedersi se non sarebbe stato opportuno acquisire alcune delle interessanti disposizioni introdotte nella legge quadro in via sperimentale anche nella normativa limitatrice dei licenziamenti; ci si riferisce alla temporanea esclusione dal computo dei dipendenti dei lavoratori il cui rapporto di apprendistato si sia concluso da meno di 24 mesi. È infatti evidente che l'esclusione degli apprendisti ai fini della applicabilità della tutela reale costituisce una disposizione incentivante per l'assunzione di giovani con tale contratto, ma è altrettanto vero che l'imprenditore gli si trovi al limite dei 15 dipendenti, dopo aver contribuito alla formazione professionale dell'Apprendista, esaurito il contratto formativo dovrà scegliere se interrompere il rapporto con il proprio dipendente o assoggettarsi alla disciplina di cui all'articolo 18 dello Statuto.

Dopo l'emanazione della l. 108/90 e la modifica a dell'art. 18 Statuto, che oggi espressamente si rivolge a tutti i datori di lavoro anche non imprenditori, l'indennità risarcitoria, ossia la forma di tutela generalizzata dopo l'emanazione della legge, è stata sensibilmente ribassata rispetto all'originaria previsione della norma sia nel minimo, ridotto da 5 a 2,5 mensilità, sia nel massimo, portato da 12 a 6 mensilità. Le maggiorazioni previste hanno ad oggetto la sola misura massima, che può essere portata, in presenza di determinate circostanze, fino ad un massimo di 14 mensilità, ma hanno valore solo per i datori di lavoro con oltre 15 dipendenti. Il limite di 15 dipendenti ai fini delle maggiorazioni previste dalla tutela obbligatoria diviene rilevante nel momento in cui si ritiene di poter configurare imprese artigiane che abbiano meno di 15 dipendenti per unità produttiva ma complessivamente superano tale numero. La disciplina della forma e procedura dei licenziamenti individuali, e certamente quella più dirompente per il comparto, soprattutto per le imprese escluse dal campo di applicazione dell'art. 18 Statuto. Infatti, mentre il licenziamento disciplinare nell'impresa

con meno di 16 dipendenti e sanzionato, con la sola tutela obbligatoria, la sanzione dell'inefficacia del recesso comporta un imponente sacrificio economico per l'impresa artigiana. Il legislatore indica l'inefficacia come la sanzione del licenziamento privo della forma scritta o che non siano stati tempestivamente comunicati i motivi. La mancanza della forma scritta richiesta provocherebbe la nullità dell'atto stesso. Mentre la necessità della forma deve risultare espressamente, la sanzione della nullità può invece essere altrimenti ricavabile, e si dispone la nullità per difetto di forma degli atti indicati dalla legge; la sanzione della nullità deve però essere ricavabile senza possibilità di equivoci dalla norma. L'inefficacia vera sarebbe la conseguenza dell'omessa comunicazione dei motivi tempestivamente richiesti dal lavoratore; infatti il difetto di forma riguarda un elemento esterno, cioè la giusta causa o giustificato motivo, che non è costitutivo del negozio ma soltanto un requisito per la sua validità. Per altra parte della dottrina, il licenziamento non sarebbe un atto tipico a forma scritta ma, purché la sua comunicazione risulti certa, potrebbe risultare anche in forme atipiche, ancorché univoche. Nel secondo comma dell'articolo 2 della legge 108/96 si ha esteso l'obbligo di comunicazione per iscritto del licenziamento a tutti i datori di lavoro con pochissime eccezioni. Prima l'obbligo di forma riguardava solo i datori di lavoro con più di 35 dipendenti. La previsione della comunicazione per iscritto del licenziamento risponde all'esigenza di tutelare il lavoratore da irregolarità del datore di lavoro, che in alcuni casi può giungere a negare addirittura il recesso.

Successivamente alla legge 108/90, la prevalente dottrina e giurisprudenza ha ricondotto le conseguenze del licenziamento affetto da vizi formali, mancando i requisiti di applicazione dell'articolo 18, alla cd. tutela reale di diritto comune. Vi auspica una specifica norma che estende a tutti i datori di lavoro l'obbligo di forma sanzionandone la mancanza con l'inefficacia dell'atto. Le differenze tra le due ipotesi non sono trascurabili, poiché la tutela reale di diritto comune non è soggetta al limite minimo delle 5 mensilità previsto dall'art. 18 Statuto; inoltre il lavoratore non ha la facoltà di optare per l'indennità alternativa alla reintegra pari a quindici mensilità di cui al novellato art. 18 Stat. Il risarcimento del danno deve essere provato dal lavoratore, deve dimostrare che il danno subito è corrispondente alle retribuzioni perdute; dall'altra parte, il datore di lavoro potrà provare che l'inadempimento è dovuto a cause a lui non imputabili o imputabili al creditore.

Se da un lato ritenendo tassative le ipotesi di esclusione dall'ambito di applicazione della normativa sui licenziamenti individuali pare difficile argomentare l'esclusione sia per le sanzioni conservative sia per quelle espulsive dell'impresa artigiana, per l'altro verso nulla vieterebbe di applicare all'impresa artigiana la normativa limitatrice dei licenziamenti individuali, ma non la procedura di cui all'articolo 7 dello Statuto.

4.2 La gestione delle crisi aziendali nell'artigianato

Diversamente dai licenziamenti individuali, in quelli collettivi il legislatore ha previsto una specifica regolamentazione per il settore artigiano. Tuttavia l'articolo 12 della legge 23/07/91 n. 223, pur rilevante sotto il profilo sistematico, non copre la maggior parte delle crisi in cui l'impresa artigiana può trovarsi coinvolta. L'art. 4 disciplina la messa in mobilità dei lavoratori già in CIGS, e l'art. 24 regola i licenziamenti collettivi per riduzione di personale nelle imprese in cui non si sia fatto ricorso all'integrazione salariale, in quanto non impossesso dei requisiti dimensionali richiesti.

Nonostante la compiutezza della legge, in entrambe le ipotesi rimangono esclusi e licenziamenti operati da imprese artigiane con meno di 15 dipendenti, che pur superando tale limite non si trovino nella situazione di cui all'articolo 12 della legge.

Dunque il limite numerico di quindici dipendenti è il requisito per l'applicabilità della norma per l'impresa che voglia procedere ai licenziamenti per riduzione di personale. Ma le imprese artigiane di modeste dimensioni sono ugualmente escluse dall'ambito di applicazione della messa in mobilità in quanto presuppone che vi sia stato un preventivo intervento di integrazione salariale straordinaria i cui requisiti sono ancora più restrittivi di quelli della riduzione di personale. Nella legge 19/07/93 n. 236, l'articolo 4 estende ai lavoratori licenziati i benefici non economici derivanti dell'iscrizione nelle liste di mobilità per giustificato motivo oggettivo da imprese con meno di 15 addetti. Si tratta di evitare per questi lavoratori un ulteriore e ingiustificato svantaggio.

La norma in materia di contratti di solidarietà è l'art. 5 ottavo comma l.236/93, che si applica alle imprese artigiane che non godono del trattamento di CIGS, comprese quelle di minori dimensioni.

Possono usufruire di quest'incentivo anche le aziende artigiane di qualsiasi dimensione, qualora vi sia una normativa sindacale a loro applicabile che preveda per i lavoratori con orario ridotto un'erogazione pari almeno alla metà del contributo pubblico da parte di un Ente Bilaterale. Tuttavia, anche a seguito dell'estensione alle imprese minori dei contratti di solidarietà, il ricorso a questo strumento appare ancora assai modesto e certamente inferiore alle aspettative del legislatore.

Secondo la prevalente dottrina e giurisprudenza, la l. 223/91 ha definitivamente superato la distinzione ontologica tra licenziamento individuale e collettivo, che diviene una particolare forma del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. La n. 56 del 24/06/92, è per la definizione stessa di licenziamento collettivo, ampliata a tutti i casi di soppressione di posti di lavoro ad opera del datore non dipendenti da volontà del lavoratore, quindi anche i prepensionamenti e la risoluzione consensuale. Ma non sono state comunque introdotte ulteriori differenziazioni per le piccole e medie imprese e per quelle artigiane in quanto le proposte mirate a differenziare la procedura in base alle dimensioni dell'impresa non hanno trovato accoglimento nel testo finale.

Il D.Lgs. 151/97, modifica la L. 223/91 introducendo l'obbligo di ricorrere a misure sociali di sostegno quando possibili, sia introducendo nuovi contenuti della comunicazione che le

imprese che intendono avvalersi della procedura di mobilità devono inviare al sindacato; inoltre il decreto legislativo 8 aprile 2004 n. 101 ha steso il campo di applicazione della legge ai datori di lavoro non imprenditori. Dunque, le imprese artigiane possono rientrare nel campo di applicazione della legge a condizione che abbiano i requisiti dimensionali richiesti dalla normativa e, a determinate condizioni, godere del contratto di CIGS. Il riferimento all'impresa piuttosto che alla singola unità produttiva comporta la possibilità di applicare ai licenziamenti collettivi la tutela reale anche laddove non trova applicazione per quelli individuali.

Sia per i licenziamenti collettivi privi della forma scritta sia per quelli inefficaci per mancato rispetto della procedura nonché per quelli comunque invalidi, l'articolo 5 terzo comma prevede la sanzione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori indipendentemente dall'esistenza dei requisiti numerici per l'applicazione di quest'ultimo. La Tutela reale troverà dunque applicazione anche in unità produttive con meno di 15 dipendenti purché l'impresa complessivamente raggiunga tale limite e sia quindi soggetta alla l. 223/91.

4.3 L'estensione legislativa della Cassa integrazione guadagni straordinari

All'esclusione delle piccole imprese artigiane dalla disciplina applicabile ai licenziamenti collettivi fa riscontro quella delle stesse dai principali strumenti di integrazione del reddito previsti per i dipendenti delle imprese maggiori. Il sussidio statale maggiormente utilizzato nel settore artigiano è quello ordinario di disoccupazione, corrisposto ai lavoratori licenziati da imprese di qualunque genere e dimensione purché abbiano maturato un minimo di contributi versati e siano iscritti al collocamento. La percentuale dell'indennità ordinaria di disoccupazione è del 50% della retribuzione per i primi 6 mesi, del 40% per i successivi 3, e del 30% per eventuali ulteriori mesi; e per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a 50 anni, ha esteso la durata dell'indennità fino a 10 mesi, e a 7 mesi se il disoccupato ha meno di cinquanta anni di età.

L'unico altro strumento legale di sostegno al reddito legato ad una minima anzianità contributiva è previsto solo per alcune tipologie di lavoratori dipendenti da imprese minori, ed è quello del trattamento ordinario di Cassa Integrazione Guadagni. Per le imprese artigiane esso è operante nel solo settore dell'edilizia che ha una durata massima di 3 mesi prorogabili fino a 12 mesi in un biennio ed è commisurata all'80% della retribuzione, con il medesimo massimale previsto per l'integrazione straordinaria. Mentre la piccola impresa artigiana è esclusa quasi completamente da ogni forma di tutela del reddito, con l'eccezione, a determinate condizioni, della indennità di disoccupazione ordinaria.

L'art.4, comma 1° della L. 236/93, ha esteso la possibilità di iscrizione alle liste di mobilità anche ai lavoratori licenziati da imprese con meno di 16 dipendenti, nonché da quelle aventi un numero di dipendenti superiore a 15 ma inferiore comunque a quello necessario per ottenere l'indennità di mobilità ed infine a tutti i lavoratori comunque licenziati per riduzione di personale che non possono fruire dell'indennità di mobilità. Non prevedendo un minimo di dipendenti, anche l'unico lavoratore subordinato ne potrà usufruire e, non

essendo indicata nessuna esclusione, la norma deve intendersi valida per tutti i licenziamenti non ricompresi nella legge 223/91. Però l'iscrizione nelle liste di mobilità di queste categorie di lavoratori non comporta l'estensione di tutti i benefici perciò tali lavoratori non godranno del maggiore incentivo all'assunzione concesso agli iscritti nelle liste di mobilità, ossia della corresponsione ai datori di lavoro che li assumono della metà del trattamento economico che sarebbe spettata al lavoratore.

L'articolo 12 della legge 223/91 ha previsto che le imprese artigiane che abbiano i requisiti occupazionali previsti in via generale, cioè i 15 dipendenti nel semestre precedente la data di presentazione della richiesta, possano accedere all'integrazione salariale straordinaria qualora siano collegate ad un'impresa committente che sia stata ammessa al trattamento di integrazione salariale e che eserciti un prevalente influsso gestionale sull'impresa artigiana. Con l'esclusione delle imprese con meno di 16 dipendenti pertanto, i dipendenti e le imprese minori restano privi di tutela sia nella fase di crisi dell'impresa, non accedendo al trattamento di integrazione salariale sia nella fase del licenziamento sia in quella successiva, con l'unica eccezione dell'iscrizione nelle liste di mobilità.

4.4 I licenziamenti collettivi e la messa in mobilità

Si individua per le imprese artigiane che superino la soglia dei 15 dipendenti solo computando gli apprendisti, un doppio regime sanzionatorio: in caso di licenziamento individuale, l'impresa sarà soggetta comunque al regime obbligatorio e, anche qualora licenzi oltre 5 dipendenti nell'arco di 120 giorni, non dovrà applicare la procedura e le sanzioni dei licenziamenti collettivi. Se tale impresa vorrà accedere alla CIGS ed ha l'esito di questa volesse licenziare parti dei dipendenti, sarà invece soggetta al regime reale.

Non ricorrendo i requisiti della L. 223/91 la prevalente dottrina e giurisprudenza ha ritenuto che si avrebbe un licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, con conseguente inapplicabilità non solo della procedura di cui la L.223/91 ma anche di altri eventuali norme applicabili ai licenziamenti collettivi.

4.5 La nuova legge fallimentare

La nuova formulazione dell'art. 1 della legge fallimentare, di cui allo schema di decreto legislativo presentato in consiglio dei ministri il 24/09/05, esclude nel primo comma dalle procedure concorsuali gli enti pubblici e i piccoli imprenditori; quest'ultimi sono definiti in forma negativa dal secondo comma dell'articolo, il quale dispone che non siano considerati tali ai fini della stessa legge "gli esercenti un'attività commerciale in forma individuale o collettiva che, anche alternativamente: hanno effettuato investimenti nell'azienda per un capitale di valore superiore a euro 300.000 ; hanno realizzato ricavi lordi calcolati sulla media degli ultimi tre anni o dall'inizio dell'attività se di durata inferiore, per un ammontare complessivo anno superiore a euro 200.000 ". Se da un lato viene a cadere ogni riferimento alla definizione codicistica di piccolo imprenditore e quindi agli artigiani, la previsione di

soglie ben delineate ha il pregio di chiarire definitivamente l'assoggettabilità o meno alle procedure concorsuali delle imprese, sia individuali sia collettive.

Sembra di poter affermare che i limiti posti dal secondo comma dell'art. 1 della legge nella sua nuova formulazione costituiscono una sorta di presunzione oltre la quale l'attività svolta dal piccolo imprenditore e dall'artigiano debba intendersi "industrializzata". Dunque, qualora l'artigiano abbia ottenuto dalla propria attività un ammontare di ricavi lordi superiore a duecentomila euro, tale somma deve essere considerata "profitto" e non più solo "guadagno", mentre se investe oltre trecentomila euro deve intendersi che abbia industrializzato la propria attività. Tra l'altro, un'impresa con tali caratteristiche sarebbe stata comunque assoggettata anche in passato alle procedure concorsuali.