

Le relazioni di lavoro nel settore *non profit*:
un “non-sistema”? Qualche riflessione a partire da
R. Del Punta, “Diritto del lavoro e Terzo settore”.
RIDL 1 (2001): 329 sgg.

Matteo Borzaga

1. Considerazioni introduttive

Le riflessioni che animeranno il presente contributo prendono le mosse da un saggio dal titolo “Diritto del Lavoro e Terzo settore”, che Riccardo del Punta pubblicò sulla *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro* nel 2001 (Del Punta 2001, 329 sgg.), in un momento storico, cioè, nel quale il c.d. *non profit* stava da un lato consolidando le conquiste legislative dei primi anni Novanta del secolo scorso (ci si riferisce, in particolare, alle l. n. 266 e 381, entrambe del 1991 e relative, rispettivamente, alle organizzazioni di volontariato e alle cooperative sociali) e si accingeva dall’altro ad affrontare la riforma, appena licenziata, della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa (l. n. 142 del 2001).

Uno scenario, dunque, che già in quella fase risultava normativamente piuttosto complesso e che lo sarebbe divenuto ancora di più negli anni a venire. Basti pensare, a titolo di esempio, alle modifiche che la l. n. 142 del 2001 subì poco dopo la sua approvazione (con la l. n. 30 del 2003), o ai continui interventi operati dal legislatore in merito al sistema delle convenzioni tra datori di lavoro privati e cooperative sociali di tipo b) per il collocamento di persone disabili (artt. 12 e 12 *bis* della l. n. 68 del 1999 e art. 14 del d. lgs. n. 276 del 2003), o ancora all’introduzione nel nostro ordinamento dell’impresa sociale (d. lgs. n. 155 del 2006 e n. 112 del 2017).

Riccardo Del Punta era ben consapevole di tale complessità, come del resto dimostra la circostanza che il saggio poco sopra citato si snodi proprio at-

Matteo Borzaga, University of Trento, Italy, matteo.borzaga@unitn.it

Referee List (DOI 10.36253/fup_referee_list)

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Matteo Borzaga, *Le relazioni di lavoro nel settore non profit: un “non-sistema”? Qualche riflessione a partire da R. Del Punta, “Diritto del lavoro e Terzo settore”. RIDL 1 (2001): 329 sgg.*, © Author(s), CC BY 4.0, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8.77, in William Chiaromonte, Maria Luisa Vallauri (edited by), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, pp. 1219-1233, 2024, published by Firenze University Press, ISBN 979-12-215-0507-8, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8

torno ad essa. A rendere il pensiero dell'Autore particolarmente interessante, tuttavia, non è soltanto l'analisi approfondita del complicato contesto normativo concernente il *non profit*, ma anche (e forse soprattutto) la ricerca di un filo rosso in grado di collegarne i diversi tasselli e il conseguente interrogativo se sia praticabile (nonché opportuno) immaginare un vero e proprio statuto speciale del lavoro prestato al suo interno. Tale filo rosso potrebbe consistere, secondo Riccardo Del Punta, nella motivazione che spinge un certo numero di persone a prestare la propria attività nel Terzo settore anziché nell'economia tradizionale e che sarebbe in grado di contribuire, tra l'altro, a contrastare la crisi e il disincanto del lavoro che già caratterizzavano l'epoca in cui egli scriveva (e che hanno conosciuto un significativo aggravamento negli ultimi decenni) (Del Punta 2001, 332 sg.).

Alla luce di tali considerazioni, nelle pagine che seguono si cercherà di ripercorrere la più recente evoluzione normativa in tema di lavoro nel *non profit*, facendo particolare attenzione ai mutamenti avvenuti rispetto al contesto preso in esame da Riccardo Del Punta nel più volte citato saggio del 2001.

Nel corso dell'analisi verrà approfondito quello che sembra essere divenuto, nel tempo, il principale punto di forza del Terzo settore rispetto alle questioni che qui ci occupano, ovvero l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Grazie a tale approfondimento sarà possibile, al termine, riprendere le conclusioni di Riccardo Del Punta in ordine alla praticabilità (e anche all'opportunità) della predisposizione di uno statuto speciale del lavoro nel *non profit*, al fine di comprendere se esse siano ancora attuali specie in considerazione di un quadro normativo che, come si è già avuto modo di accennare, negli ultimi anni è significativamente (seppur forse non radicalmente) mutato.

2. *Non profit* e rapporti di lavoro: una realtà sempre più complessa

Nel saggio "Diritto del Lavoro e Terzo settore" Riccardo del Punta dedica molto spazio all'analisi del contesto normativo concernente il lavoro nel *non profit*, proprio al fine di metterne in luce la complessità e, è il caso di anticiparlo fin d'ora, la difficoltà di individuare quel filo rosso menzionato poco sopra.

In effetti, se si guarda alle forme giuridiche del lavoro che caratterizzano il Terzo settore (Del Punta 2001, 336), ci si avvede di quanto esse siano numerose e, soprattutto, diverse tra loro.

Si allude, anzitutto, al lavoro subordinato inteso in senso classico (ex art. 2094 cc.), che è ovviamente presente anche nel *non profit* (si pensi, a titolo di esempio, ad un lavoratore non socio di una cooperativa sociale), a cui devono aggiungersi il lavoro volontario (quello cioè prestato nell'ambito delle organizzazioni di volontariato e anche delle cooperative sociali, secondo quanto previsto, rispettivamente dalle l. n. 266 e 381 del 1991) e l'attività svolta dai soci lavoratori alla stregua della l. n. 142 del 2001 (applicabile, ai sensi del suo art. 1, anche alle cooperative sociali). A tali forme giuridiche, che di fatto già esauriscono il panorama di quelle esistenti, potrebbe ulteriormente affiancarsi l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate che, sebbene sia incasellabile in due di quelle

poco sopra riportate (il lavoro subordinato inteso in senso classico e la posizione giuridica di socio lavoratore, a seconda dei casi), presenta peculiarità tali da far ritenere che sia opportuno trattarlo separatamente.

Volendo in questa sede esaminare brevemente ciascuna delle forme giuridiche che si sono appena citate – con l'esclusione, per ovvie ragioni, del lavoro subordinato inteso in senso classico –, si ritiene opportuno prendere le mosse dal lavoro volontario, cui non a caso anche Riccardo Del Punta dedica pagine dense di riflessioni (Del Punta 2001, 337 sgg.).

In generale, dal dibattito scientifico (piuttosto scarno, peraltro) ad esso relativo emerge come in realtà il suo inquadramento giuridico sia stato, per molto tempo, frutto di un equivoco.

In una prima fase si è infatti tentato di ricondurlo nell'alveo della subordinazione, ritenendo di poter dare vita ad una fattispecie di lavoro dipendente gratuito, nell'ambito della quale l'assenza di remunerazione veniva giustificata con il perseguimento di obiettivi solidaristici (ovvero di natura non economica) (Bano 2001, 61 sgg.). Così facendo si voleva probabilmente favorire la più ampia applicazione possibile della disciplina giuslavoristica a prestazioni che, peraltro, si presentano per diverse ragioni come strutturalmente avulse dal relativo contesto, ovvero dal lavoro subordinato classicamente inteso.

Non è dunque un caso che tale ricostruzione sia stata oggetto di critiche e che, in un secondo momento, si sia iniziato a proporre alternative che fossero in grado di superare il citato equivoco. Si è così in particolare messo in luce come il lavoro volontario debba essere ricondotto, anziché alla subordinazione, ad altre tipologie contrattuali, tra cui figurano, ad esempio, le prestazioni di *facere*, quelle di cortesia, il comodato, ecc. (Del Punta 2001, 337). Oltre a ciò, e più in generale, si è spesso proposto di far ricadere il lavoro volontario nell'art. 1322, secondo comma, cc., disposizione come noto dedicata ai c.d. contratti atipici.

Se in ordine alla bontà di ciascuna delle soluzioni proposte si potrebbe discutere a lungo (e lo si è fatto: Bano 2001, 61 sgg.; Menghini 1989; 2007, 157 sgg.), va qui soltanto ribadito come ciò che le accomuna sia rappresentato dalla circostanza che esse allontanano dal lavoro volontario il 'buco nero' della subordinazione, la quale si caratterizza certo per l'onerosità delle relative prestazioni, ma anche (se non soprattutto) per una disciplina che ha il suo fulcro, in generale, nella tutela del lavoratore inteso quale soggetto contrattualmente debole. Una disciplina, cioè, incompatibile con le peculiarità del volontariato, dato che, al suo interno, l'elemento della debolezza di chi vi dedica parte del proprio tempo e delle proprie energie è senza dubbio escluso.

Del resto, nel momento in cui il legislatore ha deciso di intervenire in proposito, con la l. n. 266 del 1991, si è mosso esattamente in questa direzione, ha creato cioè una nuova fattispecie che nulla ha a che fare con il lavoro subordinato.

Lo si deduce dalla semplice lettura dell'art. 2 dell'appena citata legge (poi confluito, in termini pressoché identici, nell'art. 17 del d. lgs. n. 117 del 2017, c.d. 'codice del terzo settore'), il quale afferma che il lavoro volontario, per essere tale, deve fondarsi su tre elementi: la personalità, la spontaneità e la gratuità (primo comma). Si tratta di elementi che, come affermato da Riccardo Del

Punta (Del Punta 2001, 338-39) definiscono la causa della relativa fattispecie contrattuale e vengono almeno in parte ulteriormente precisati dal prosieguo della disposizione in esame. Il secondo comma di quest'ultima stabilisce infatti che chi presta attività di volontariato non possa essere retribuito in alcun modo (proprio in ossequio all'elemento della gratuità), puntualizzando che a quest'ultimo possono essere soltanto rimborsate le relative spese, nei limiti decisi dall'organizzazione. Alla luce di tale disciplina, non stupisce che il legislatore abbia ritenuto di chiudere l'art. 2 della l. n. 266 del 1991 affermando esplicitamente che la qualità di volontario è incompatibile con qualsiasi tipo di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altra relazione di natura patrimoniale con l'organizzazione.

In sostanza, dunque, al volontario definito nei termini che si sono appena descritti la disciplina del lavoro subordinato non trova alcuna applicazione, trattandosi di fattispecie ontologicamente differenti. Fanno eccezione, come si accennava, il rimborso delle spese sostenute per l'attività svolta nonché, come precisa il successivo art. 4 della medesima legge, l'obbligo in capo alle organizzazioni di volontariato di assicurare i propri aderenti contro gli infortuni e le malattie che dovessero insorgere a seguito dell'attività svolta, nonché per la responsabilità civile verso i terzi. Una disposizione, quest'ultima, che lungi da rappresentare un frammento di quella disciplina del lavoro subordinato la cui applicabilità al volontariato si è poco sopra esclusa, sembra essere piuttosto collegata ad una più generale tutela del diritto alla salute di cui all'art. 32 della Costituzione.

Tutto ciò che si è detto sin qui non toglie, ovviamente, che il 'buco nero' della subordinazione possa tornare in qualche modo protagonista laddove l'attività di volontariato venga utilizzata in maniera impropria. In quest'ultimo caso, infatti, sarà possibile provare in giudizio la sussistenza degli elementi tipici di un rapporto di lavoro subordinato, cui conseguirà l'applicazione della relativa disciplina di tutela. Come noto, del resto, nel diritto del lavoro vige il c.d. 'principio di effettività', alla stregua del quale la subordinazione attira a sé (proprio come un buco nero) rapporti contrattuali sorti al di fuori di essa e che tuttavia sono stati oggetto di abusi. Certo, nel caso del lavoro volontario di cui alla l. n. 266 del 1991, lo 'schermo' dell'organizzazione di volontariato assume un'importanza cruciale nel tenere lontani i suddetti abusi, che peraltro non è escluso possano verificarsi (Del Punta 2001, 342).

L'attività di volontariato è stata disciplinata anche da una legge di poco successiva alla n. 266 del 1991, la n. 381 del medesimo anno, la quale è dedicata alle cooperative sociali (Bano 2001, 199 sgg.). Essa prevede infatti, tra le altre cose (v. *infra*), che all'interno di esse possano operare 'soci volontari', le cui caratteristiche sono molto simili (non a caso, probabilmente) a quelle contemplate proprio dalla l. n. 266 e che si sono poco sopra descritte. Se si prende in esame l'art. 2 della l. n. 381 del 1991, del resto, ci si avvede immediatamente della suddetta somiglianza: ai sensi della citata disposizione, infatti, ai soci volontari non possono in generale applicarsi i contratti collettivi e le norme di legge in materia di lavoro subordinato e autonomo (terzo comma); costoro, peraltro, debbono es-

essere assicurati dalla cooperativa sociale contro gli infortuni e le malattie professionali (ma non per la responsabilità civile verso i terzi: ancora terzo comma) e hanno diritto al rimborso delle spese sostenute (quarto comma).

Alla luce di quanto detto sin qui, può ragionevolmente sostenersi che la differenza più significativa tra i volontari di cui alla l. n. 266 del 1991 e i soci volontari di cui alla l. n. 381 del 1991 stia proprio nella circostanza che questi ultimi sono, per l'appunto, oltre che volontari, anche soci della cooperativa sociale, e dunque, in fin dei conti, nella diversa natura (imprenditoriale, in questo caso) dell'ente al quale aderiscono. Se sul punto si tornerà tra breve, va qui conclusivamente messo in luce come anche per i soci volontari di cooperativa sociale la riconducibilità ad un rapporto di lavoro subordinato sia radicalmente esclusa. Ciò non toglie che, come con riguardo agli aderenti a organizzazioni di volontariato, tale riconducibilità possa entrare in gioco laddove vi siano abusi e venga quindi applicato il principio di effettività. Al fine di evitarlo, pure nel caso delle cooperative sociali, svolge senza dubbio un ruolo di primo piano lo 'schermo' offerto dalla loro natura giuridica e dalle loro caratteristiche, così come esplicitate nell'art. 1 della l. n. 381 del 1991.

Come si accennava all'inizio del presente paragrafo, oltre al lavoro subordinato inteso in senso classico e a quello volontario, nel Terzo Settore a rilevare è anche l'attività prestata da soci lavoratori di cooperativa, attesa la regolamentazione contenuta nella già in parte esaminata l. n. 381 del 1991, che va ovviamente letta alla luce di quanto successivamente stabilito dalla l. n. 142 del 2001, relativa proprio alla posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa (Nogler, Tremolada, Zoli 2002, 339 sgg.; Laforgia 2009; Imberti 2012).

Di tale ultimo provvedimento normativo dà conto anche Riccardo Del Punta nel saggio preso a riferimento in questa sede, ma lo fa comprensibilmente in modo molto succinto, atteso che quando egli scriveva il legislatore lo aveva appena licenziato (o forse non ancora in via definitiva: Del Punta 2001, 350, nota 38).

In generale, l'Autore valuta assai positivamente la l. n. 142 del 2001, mettendo in luce, in particolare, la sua capacità di risolvere l'annoso problema relativo proprio alla qualificazione dell'attività prestata dai soci lavoratori di cooperativa, in merito alla quale si era avuto, fino a quel momento, un dibattito (soprattutto dottrinale) molto acceso. Del resto, la situazione sulla quale è intervenuta la riforma appariva paradossale, per non dire schizofrenica (Riccardo Del Punta parla di vero e proprio *monstrum*: Del Punta 2001, 348): stante l'irriducibilità del rapporto associativo che legava i soci alla cooperativa a uno di lavoro subordinato neppure a fronte dello svolgimento continuativo di attività lavorativa, il legislatore aveva infatti progressivamente esteso una serie di disposizioni normative tipiche della subordinazione ai soci lavoratori stessi, senza peraltro riuscire a garantire loro una tutela adeguata. Anche la giurisprudenza si era posta sempre più spesso il problema dell'inquadramento giuridico della prestazione lavorativa dei soci e delle sue conseguenze, ma non era mai riuscita a compiere il «salto finale» (Del Punta 2001, 349), ad aderire, cioè, alla teoria del 'doppio rapporto' (associativo da un lato e di lavoro dall'altro) che era stata proposta in dottrina (Biagi 1983).

Ed è proprio su questa teoria che si fonda la l. n. 142 del 2001: ai sensi del suo art. 1, terzo comma, infatti, il socio lavoratore instaura con la cooperativa, contestualmente o successivamente a quello associativo, un rapporto di lavoro (subordinato, autonomo o in qualsiasi altra forma). Compiendo questo passo, il legislatore di fatto riconosce che nel socio lavoratore di cooperativa convivono due diverse anime alle quali nel diritto del lavoro vengono normalmente attribuite posizioni contrapposte: l'imprenditore da un lato e il lavoratore (subordinato) dall'altro.

Ciò è plasticamente dimostrato anzitutto dall'art. 1, secondo comma, del provvedimento in esame, che specie nella sua prima parte definisce il ruolo del socio imprenditore, stabilendo in particolare che egli concorra alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa medesima, prenda parte all'elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche e contribuisca alla formazione del capitale sociale, con tutte le conseguenze del caso (partecipazione al rischio di impresa, ai risultati economici e alle determinazioni in ordine alla loro destinazione). La disposizione in commento prosegue occupandosi invece del socio lavoratore, al quale viene richiesto di mettere a disposizione le proprie capacità professionali, anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

La circostanza che, come si accennava poco sopra, il socio lavoratore si caratterizzi per la presenza di due anime che nel diritto del lavoro sono normalmente contrapposte rende la gestione di tale figura di per sé complicata, specie nei momenti più critici (si pensi ad esempio a quello del licenziamento e/o dell'esclusione dalla cooperativa).

Alla luce di ciò, si ritiene quindi di condividere la valutazione positiva che Riccardo Del Punta ha dato della l. n. 142 del 2001 nel saggio preso a riferimento in questa sede, ma pare altresì opportuno precisare da un lato che l'equilibrio insito nella sua versione originaria è stato almeno in parte messo in discussione dalle modifiche adottate dal legislatore a breve distanza di tempo (ai sensi dell'art. 9 della l. n. 30 del 2003: Tullini, Montuschi 2004) e dall'altro che, anche a causa di tali modifiche, l'appena citato provvedimento normativo ha dato luogo a problemi interpretativi di non poco momento.

Per quanto riguarda il primo aspetto, va qui soltanto brevemente messo in luce come siano stati in particolare due gli interventi che hanno 'destabilizzato' la l. n. 142 del 2001: ci si riferisce, in particolare, all'espunzione, dall'art. 1, terzo comma, dell'aggettivo 'distinto' riferito al rapporto di lavoro instaurato dal socio lavoratore (che dunque, all'esito del suddetto intervento, diviene solo 'ulteriore' e non più 'ulteriore e distinto'), nonché, soprattutto, alla sostituzione dell'art. 5, comma secondo, che mentre nella versione originaria distingueva chiaramente, in materia di competenza giurisdizionale, tra le controversie relative al rapporto di lavoro (affidandole al giudice del lavoro) e quelle relative al rapporto associativo (devolvendole al giudice ordinario) è attualmente di assai più difficile interpretazione. Ai sensi della suddetta norma, infatti, «il rapporto

di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie e in conformità con gli articoli 2526 e 2527 del codice civile. Le controversie tra socio e cooperativa relative alla prestazione mutualistica sono di competenza del tribunale ordinario».

Se lo scopo delle citate modifiche era quello di chiarire meglio la relazione (come si è detto, potenzialmente problematica) tra le due anime del socio di cooperativa (imprenditore e lavoratore), non v'è dubbio che esso non sia stato centrato. Lo dimostrano, e veniamo così al secondo aspetto, i numerosi dubbi interpretativi ai quali le disposizioni emendate hanno dato adito: si pensi, in particolare, alla parte del nuovo art. 5, secondo comma, relativa alle controversie tra socio e cooperativa, nella quale si fa riferimento, per radicare la competenza del giudice ordinario, a un'espressione decisamente criptica, quella di 'prestazione mutualistica'. Non potendo in questa sede prendere dettagliatamente in esame né tali dubbi interpretativi né i modi in cui essi sono stati risolti dalla giurisprudenza, vale almeno la pena sottolineare come il Parlamento, nell'adottare le più volte richiamate modifiche, abbia voluto sacrificare la chiarezza del dato normativo per lanciare un messaggio 'politico', ovvero che, sebbene i rapporti in capo al socio lavoratore siano due, essi non possono considerarsi pariordinati: almeno in determinati frangenti, infatti, quello associativo prevale su quello di lavoro (Costantini 2012, 99 sgg.).

Analizzate, in tal modo, le forme giuridiche del lavoro presenti nel Terzo Settore si ritiene interessante soffermarsi, da ultimo, sull'inserimento lavorativo di persone svantaggiate che, pur ricadendo, alternativamente o cumulativamente, in due di tali forme giuridiche (quella del lavoro subordinato classicamente inteso e quella del socio lavoratore di cooperativa), presenta peculiarità e una rilevanza tali da indurre a trattarlo separatamente. Ad esso e alle sue potenziali ricadute sul sistema del lavoro nel *non profit* verrà dedicato il prossimo paragrafo.

3. L'inserimento lavorativo di persone svantaggiate come principale punto di forza del Terzo Settore: un modo per 'fare sistema'?

In effetti, se si guarda a come si è sviluppato, negli ultimi trent'anni, l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate attraverso cooperative sociali di tipo b), ci si rende conto immediatamente dell'importanza di esso, dal punto di vista sia strettamente giuridico che pratico-applicativo.

A tal proposito, va qui soltanto brevemente ricordato come, nell'introdurlo e regolamentarlo, la l. n. 381 del 1991 abbia creato un modello di collocamento di soggetti con difficoltà di accesso al mercato del lavoro per molti versi complementare (se non potenzialmente alternativo) a quello assai più tradizionale tipicamente fondato su una sorta di 'imponibile di manodopera' di cui alla l. n. 482 del 1968 prima e alla l. n. 68 del 1999 poi (Pedrotti 2008, 225 sgg.).

I citati modelli si differenziano, sostanzialmente, per due ordini di ragioni, l'uno di carattere soggettivo e l'altro di carattere oggettivo.

Ci si riferisce, anzitutto, al fatto che la platea di persone coinvolte è più ampia nel caso dell'inserimento lavorativo di cui alla l. n. 381 del 1991, la quale,

all'art. 4, vi include non solo i disabili in senso proprio (come invece previsto, al contrario, dalla l. n. 68 del 1999¹), ma anche altre categorie di soggetti i cui percorsi di vita e quindi anche professionali appaiono particolarmente complicati².

In secondo luogo, e ancor più significativamente, va sottolineato come sotto il profilo oggettivo il modello di cui alla l. n. 68 del 1999 risponda a una logica per così dire vincolistica, mentre quello di cui alla l. n. 381 del 1991 sia di tipo promozionale. Se è vero, infatti, che la l. n. 68 del 1999 non utilizza più l'espressione 'collocamento obbligatorio' (come faceva invece la l. n. 482 del 1968), bensì quella di 'collocamento mirato', il perno su cui si fonda anche il provvedimento normativo più recente sul tema è costituito dall'obbligo, in capo a datori di lavoro pubblici e privati, di assumere un certo numero di disabili (art. 3 della l. n. 68 del 1999³). Qualora tale obbligo non venga rispettato, l'art. 15 del medesimo provvedimento normativo stabilisce l'irrogazione di sanzioni amministrative. La l. n. 381 del 1991 prevede invece che le cooperative sociali di tipo b) vengano costituite proprio con il fine di inserire soggetti svantaggiati e che, a fronte di ciò, esse possano godere di alcuni incentivi, consistenti principalmente nel fatto di non dover pagare i contributi di sicurezza sociale relativi a tali soggetti svantaggiati (che infatti, ai sensi dell'art. 4, terzo comma, sono ridotti a zero) (Borzaga M. 2006, 184 sgg.).

Sebbene non ci si possa in questa sede addentrare nel dettaglio della regolamentazione dei due modelli, va peraltro messo in luce come quello di cui alla l. n. 381 del 1991, tra l'altro assai più recente dell'altro, abbia conosciuto negli anni un crescente successo, tanto sul piano quantitativo, quanto in termini di efficacia.

In proposito, basti pensare che, stando ai dati più recenti a disposizione (risalenti al 2019), le cooperative sociali di tipo b) attive in Italia erano oltre 5.000 e occupavano quasi 100.000 dipendenti, di cui più di 36.000 persone svantaggiate. Un numero decisamente ragguardevole, che racchiude una percentuale elevata di disabili classicamente intesi (secondo l'ISTAT oltre il 46%, sebbene si tratti comunque di rilevazioni datate, in quanto risalenti al 2005), ma anche diversi soggetti ricadenti proprio nella più ampia categoria degli svantaggiati di cui all'art. 4 della l. n. 381 del 1991 e, infine, perfino persone che non vi rientra-

¹ Che, all'art. 1, si riferisce in particolare alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, alle persone non vedenti e sordomute e alle persone invalide di guerra, civili di guerra e invalide per servizio.

² "Gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno ai sensi dell'art. 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354 e successive modificazioni.

³ Si tratta di 1 lavoratore disabile se il datore di lavoro occupa tra i 15 e i 35 dipendenti; di 2 lavoratori disabili nel caso in cui gli occupati oscillino tra 36 e 50; del 7% di lavoratori disabili qualora il datore di lavoro occupi più di 50 dipendenti complessivamente.

no, per le quali cioè le cooperative sociali che provvedono ad inserirle non ricevono alcun incentivo (Carini, Delvecchio, Fontanari 2023, 23 sgg.).

Va poi sottolineato come il modello promozionale di cui alla l. n. 381 del 1991 si sia rivelato decisamente più efficiente nell'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati di quello vincolistico di cui alla l. n. 68 del 1999. Il primo si colloca infatti in un contesto istituzionale del tutto particolare (ovvero di imprese cooperative create proprio al fine di svolgere tale attività), mentre il secondo viene spesso percepito dai datori di lavoro come una costrizione (tanto è vero che molti di loro preferiscono accollarsi le sanzioni amministrative di cui si diceva poco sopra anziché procedere all'assunzione di disabili). Inoltre, il percorso professionale dei soggetti inseriti attraverso cooperative sociali di tipo b) è congegnato in un modo che ne accresce significativamente le prospettive di successo, specie per quanto concerne la possibilità, in capo a tali soggetti, di rafforzare le proprie competenze o di acquisirne di nuove (eventualmente da spendere, in futuro, anche sul mercato del lavoro ordinario) (Borzaga C., Borzaga M. 2023, 7 sgg.).

Delle potenzialità del modello promozionale di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati si è reso conto anche il legislatore, che non a caso ha ben presto cominciato a mettere in campo numerosi tentativi di collegarlo con quello vincolistico di cui alla l. n. 68 del 1999.

Tali tentativi sono sostanzialmente consistiti nella predisposizione di norme volte ad accollare il collocamento della persona disabile alla cooperativa sociale di tipo b) a fronte di una contropartita di natura economica in capo al datore di lavoro obbligato (Borzaga M., Mazzetti M. 2023a, 99 sgg.).

Tutto ciò è avvenuto a partire proprio dalla l. n. 68 del 1999 che, come si accennava, pur non superando la logica dell'“imponibile di manodopera”, ha tuttavia fatto propria l'idea di fondo per cui il collocamento debba essere (non più meramente obbligatorio bensì) mirato, ovvero, come affermato dal suo art. 2, volto ad individuare il posto di lavoro più adatto, nel quale la persona disabile possa fare il miglior uso possibile delle proprie (residue) capacità professionali (Riccardi 2018).

Al fine di implementare questa idea di fondo, si è deciso tra l'altro di dare vita ad un vero e proprio sistema di convenzioni, nel quale sono state coinvolte anche le cooperative sociali di tipo b). Sul punto, la l. n. 68 del 1999 prevede infatti una serie di strumenti volti a consentire un adempimento negoziato dell'obbligo assuntivo, nell'ambito del quale i datori di lavoro si impegnano a realizzare il programma di inserimento nell'organizzazione produttiva concordato con gli uffici pubblici competenti e divengono in tal modo co-protagonisti del sistema di collocamento mirato. Le convenzioni disciplinate dagli artt. 11 sgg. della l. n. 68 del 1999 sono molto numerose e complesse, il che rende impossibile prenderle in considerazione nel dettaglio in questa sede.

Va peraltro quanto meno messo in luce come, alla stregua delle loro caratteristiche principali (e soprattutto del ruolo svolto dal datore di lavoro obbligato), esse possono essere ricondotte a quattro diverse tipologie: la prima (art. 11), nel quadro della quale è il datore di lavoro obbligato che assume direttamente il disabile e ne utilizza la prestazione; la seconda (art. 12), che invece vede il disabile assunto dal datore di lavoro obbligato e successivamente 'distaccato' presso un

diverso soggetto (cooperativa sociale di tipo b), impresa sociale, ecc.); la terza (art. 12 *bis*), caratterizzata dal fatto che l'assunzione del disabile da parte del datore di lavoro obbligato viene posticipata ad un momento successivo, atteso che nella fase iniziale è un diverso soggetto ad assolvere il relativo obbligo; la quarta, che in realtà non è contemplata dalla l. n. 68 del 1999, bensì dal d. lgs. n. 276 del 2003 (art. 14), nell'ambito della quale l'assunzione è in capo ad un soggetto diverso dal datore di lavoro obbligato (Riccardi 2018, 218 sgg.).

Sono, in particolare, la seconda, la terza e la quarta tipologia di convenzioni a rilevare in questa sede, in quanto i 'diversi soggetti' in essa coinvolti – oltre agli uffici pubblici competenti e ai datori di lavoro obbligati – sono soprattutto (anche se non esclusivamente) le cooperative sociali di tipo b). Tali tipologie di convenzioni, come si diceva, prendono le mosse dall'idea di mettere in comunicazione i due modelli di inserimento lavorativo, vincolistico e promozionale, con l'obiettivo di favorirne l'ibridazione, stanti i problemi pratico-applicativi relativi al primo e il successo del secondo. A fronte di ciò, esse presentano alcuni elementi in comune, come la circostanza di essere di natura trilaterale e, soprattutto, di prevedere, pur in diverse forme, lo 'scambio' tra il collocamento della persona disabile in capo alla cooperativa sociale di tipo b) e il conferimento a quest'ultima di commesse di lavoro da parte del datore di lavoro obbligato.

È proprio sulle forme di questo scambio che le tipologie di convenzioni di cui si è detto si differenziano notevolmente. L'impressione è che il legislatore abbia voluto escogitarne diverse per rispondere alle critiche che su di esse si erano via via addensate e conseguentemente tentare di correggerne i difetti.

Così, se si prende in esame la seconda delle tipologie di convenzioni poco sopra elencate, quella di cui all'art. 12 della l. n. 68 del 1999 (rubricato «convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative»), ci si rende conto di come la sua peculiarità consista nel fatto che la persona disabile avente diritto al collocamento, pur essendo formalmente assunta dal datore di lavoro obbligato, viene poi inserita presso la cooperativa sociale di tipo b) (ovvero un altro dei soggetti previsti dalla legge, tra cui spiccano le imprese sociali), a fronte del conferimento a quest'ultima, da parte del primo, di commesse di lavoro (Pedrotti 2008, 239 sgg.; Riccardi 2018, 237 sgg.). In tal modo viene messa in campo una sorta di 'esternalizzazione' dell'inserimento, di cui può godere il datore di lavoro a fronte di una contropartita di natura economica. In realtà, i vincoli a cui è assoggettata la citata 'esternalizzazione' sono numerosi: si pensi soprattutto al fatto che l'assunzione deve essere (da parte del datore di lavoro) a tempo indeterminato, mentre l'inserimento presso la cooperativa sociale di tipo b) è necessariamente temporaneo (atteso che la convenzione può avere una durata massima, inclusa l'eventuale proroga, di 24 mesi e che non è ripetibile con lo stesso soggetto), ovvero alla sussistenza di limiti numerici. L'art. 12 della l. n. 68 del 1999 precisa poi quali siano gli obblighi dell'ente ospitante e stabilisce, assai opportunamente, che la convenzione debba contenere la descrizione del piano personalizzato di inserimento, attraverso il quale la persona disabile deve essere messa in condizione non soltanto di formarsi, ma anche di poter utilizzare al meglio le proprie capacità lavorative.

Se è vero che la tipologia di convenzione di cui si sta dicendo ha avuto il merito di inaugurare il percorso di ibridazione fra modello vincolistico e modello promozionale di inserimento lavorativo, è altrettanto vero che essa presenta, oltre ad alcune significative rigidità, una serie di problemi interpretativi di non poco momento, che ne hanno con tutta probabilità decretato il fallimento, come dimostra il fatto che, secondo gli ultimi dati a disposizione, il numero di convenzioni stipulate è stato bassissimo (nel 2018 ne sono state concluse 13: AA. VV. 2021, 100). Tali problemi interpretativi hanno riguardato, soprattutto, la natura giuridica dell'inserimento temporaneo della persona disabile presso la cooperativa sociale di tipo b): sul punto, la dottrina ha assunto posizioni molto diverse, come dimostra il fatto che il suddetto inserimento temporaneo è stato ricondotto sia alla somministrazione di lavoro (Tullini 2000, 89), sia al distacco (Garofalo 2009, 827), sia, ancora, all'istituto della cessione del contratto (Tursi 2000, 391 sgg.).

Alla luce di tutto ciò, come si accennava anche poco sopra, il legislatore ha ritenuto di ritornare nuovamente sulla questione, in modo peraltro piuttosto sconnesso, atteso che l'intervento immediatamente successivo a quello di cui alla legge n. 68 del 1999, consistito nell'adozione, nel 2003, dell'art. 14 del d. lgs. n. 276 ha subito una repentina abrogazione ad opera della l. n. 247 del 2007, la quale ha contestualmente inserito nell'articolato della già citata l. n. 68 del 1999 un nuovo art. 12 *bis* (rubricato 'convenzioni di inserimento lavorativo'), con il quale si è dato vita alla terza tipologia di convenzioni di cui già si diceva in precedenza.

Si tratta, ancora una volta, di convenzioni trilaterali, che possono peraltro riguardare soltanto disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo produttivo ordinario e sono limitate alla copertura della quota d'obbligo (anzi, ad essere più precisi, di una parte di essa, pari al 10%) (Riccardi 2018, 251 sgg.). Evidentemente, nell'introdurre questa terza tipologia di convenzioni, il legislatore ha adottato un approccio assai più riduttivo del passato (Pedrotti 2008, 250), il che ha forse contribuito al sostanziale fallimento anche di questo strumento convenzionale (nel 2018, anno cui si riferiscono i dati più recenti a disposizione, le assunzioni effettuate per il suo tramite sono state appena 27: AA.VV. 2021, 100). In realtà, è probabile che le ragioni di tale fallimento vadano ricercate soprattutto nelle incertezze interpretative cui anche l'art. 12 *bis* dà adito. Se è vero infatti che, nel redigerlo, il legislatore sembra aver fatto tesoro delle critiche avanzate dalla dottrina con riguardo all'art. 12, come del resto si evince dalla circostanza che nel caso in esame è la cooperativa sociale di tipo b) (o l'impresa sociale, o ancora gli altri soggetti indicati dalla legge) a procedere all'assunzione a fronte di convenzioni necessariamente temporanee, è altrettanto vero che di queste ultime si prevede la durata minima (pari a 3 anni), ma non quella massima. Non solo: anche nel caso di proroga, se ne stabilisce ancora una volta la durata minima (pari a 2 anni), ma nulla si dice in ordine a quella massima (Borzaga M., Mazzetti 2023a, 114 sgg.).

All'insuccesso della terza tipologia di convenzioni relative all'inserimento lavorativo di persone disabili può aver contribuito anche il fatto che, a poca distanza dalla sua introduzione, il Parlamento ha provveduto a 'ripristinare' l'abro-

gato art. 14 del d. lgs. n. 276 del 2003, che contempla la quarta e ultima tipologia di convenzioni attualmente vigente.

La disposizione appena richiamata (rubricata «cooperative sociali, imprese sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati») dà vita ancora una volta ad un modello trilaterale, che tuttavia rispetto a quelli che si sono già descritti presenta importanti peculiarità (Pedrotti 2008, 241 sgg.).

La più significativa di queste consiste forse nel fatto che il livello regolativo prescelto si alza: le convenzioni di cui all'art. 14 del d. lgs. n. 276 del 2003, infatti, non sono di immediata applicazione, ma si pongono come convenzioni quadro, stipulate su base territoriale tra gli uffici pubblici competenti, le organizzazioni sindacali di lavoratori e datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e le istanze rappresentative delle cooperative sociali di tipo b), dei loro consorzi e delle imprese sociali (Riccardi 2018, 245). Ne consegue che tale tipologia di convenzioni è decisamente più flessibile di quelle di cui agli artt. 12 e 12 *bis* della l. n. 68 del 1999, specie se si considera che la natura territoriale di esse consente di adattare alle caratteristiche del contesto locale.

L'art. 14 del d. lgs. n. 276 del 2003 afferma poi che, nell'ambito della suddetta tipologia di convenzioni, la persona disabile debba essere assunta dalla cooperativa sociale di tipo b) (o dall'impresa sociale, con le relative incentivazioni contributive) e non più dal datore di lavoro obbligato. Inoltre, viene superato il requisito della temporaneità della convenzione.

Si tratta di modifiche di non poco momento, che sembrano essere state messe in campo anche per rispondere alle critiche avanzate nei confronti dell'art. 12 della l. n. 68 del 1999. A ben vedere, in realtà, pure l'art. 14 del d. lgs. n. 276 del 2003 presenta alcuni limiti significativi, come quello determinato dalla circostanza che solo il collocamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo produttivo ordinario possa ritenersi utile alla copertura della quota di riserva (Cimaglia 2006, 144 sgg.).

Se si considera sia l'inevitabile macchinosità della costruzione di convenzioni quadro di natura territoriale e la complicata vicenda normativa dell'art. 14 del d. lgs. n. 276 del 2003 (quasi subito abrogato e poi ripristinato dal Parlamento, ovviamente espressione di maggioranze politiche opposte) possono facilmente comprendersi le ragioni per le quali, almeno in una fase iniziale, anche la quarta tipologia di convenzioni ideata dal legislatore sia stata assai poco utilizzata. Gli ultimi dati a disposizione dimostrano peraltro come essa abbia iniziato, nel tempo, a destare un interesse crescente: nel 2018 siano state infatti stipulate 608 convenzioni quadro, sulla base delle quali sono state effettuate 927 assunzioni (Borzaga M., Mazzetti 2023a, 114; AA. VV. 2021, 100).

Tutto ciò non toglie peraltro che, nel complesso, le persone disabili assunte attraverso le tipologie di convenzioni che coinvolgono cooperative sociali di tipo b) e imprese sociali siano davvero pochissime e che i datori di lavoro obbligati utilizzino prevalentemente quelle di natura bilaterale di cui all'art. 11 della l. n. 68 del 1999.

In altri termini, i numerosi tentativi messi in campo dal legislatore per incoraggiare l'ibridazione tra modelli vincolistico e promozionale di inserimento

lavorativo di persone svantaggiate si sono rivelati, fino ad oggi, un fallimento e dunque tali modelli continuano a muoversi su binari perlopiù paralleli, ognuno con le sue caratteristiche, con i suoi difetti e con i suoi pregi.

In proposito, e sebbene si ritenga assolutamente di dover qui ribadire quanto già sottolineato in precedenza in ordine al buon funzionamento del modello di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati attraverso cooperative sociali di tipo b), va rilevato come negli ultimi anni anche siffatto modello abbia iniziato a scontare alcuni problemi.

Si tratta di problemi anzitutto di natura giuridica, relativi essenzialmente alla definizione di soggetto svantaggiato che risale come noto al 1991 e che andrebbe senz'altro aggiornata attraverso una modifica normativa. Vi è poi la questione del mancato riconoscimento pubblico delle cooperative sociali di tipo b) come soggetti di politica del lavoro e della loro conseguente incentivazione economica, questione che dovrebbe anch'essa essere affrontata dal punto di vista legislativo. A tutto ciò si aggiungono problemi di tipo più strettamente economico, che attengono sia all'insufficienza e alla bassa qualità della domanda di commesse provenienti dalle imprese tradizionali sia ad un'offerta assai frammentata e alla sempre più difficile occupabilità delle persone svantaggiate (Borzaga C., Borzaga M. 2023, 13 sgg.).

Anche a tali problemi avrebbe potuto rispondere il sistema delle convenzioni trilaterali, che come peraltro si è avuto modo di vedere nelle pagine precedenti si è rivelato fallimentare nonostante (o forse proprio a causa del) l'attivismo del legislatore.

Un'evoluzione, quella che si è avuto modo di descrivere, che ha indotto alcuni studiosi a riflettere sulla possibilità di ricorrere ad altre vie per mettere in comunicazione le cooperative sociali di tipo b) con le imprese tradizionali. Si è così iniziato a prendere in considerazione, a tal fine, uno strumento normativo piuttosto recente, quello del contratto di rete, che sembra essere particolarmente adatto non solo a favorire l'instaurazione di rapporti di questo tipo (Borzaga C., Borzaga M. 2023; Ferrari, Iamiceli 2023, 157 sgg.), ma anche a rendere più efficaci i percorsi di inserimento lavorativo di persone svantaggiate attraverso la valorizzazione di istituti quali il distacco agevolato e la codatorialità, tipici di tale contratto (Borzaga M., Mazzetti 2023b, 197 sgg.).

4. Conclusioni

Alla luce di quanto si è detto sin qui, è del tutto evidente come la ricerca di quel filo rosso che possa idealmente portare ad uno statuto speciale del lavoro nel Terzo settore, cui si accennava in apertura, sia destinata a fallire. Del resto, le forme di lavoro che ricadono all'intero di esso sono troppo diverse per poter essere ricondotte anche solo ad una parvenza di unità.

Di ciò era ben consapevole lo stesso Riccardo Del Punta, come dimostra l'ultima parte del saggio che si è preso a riferimento in questa sede, nella quale egli afferma che una soluzione del genere non è praticabile e forse neppure opportuna (Del Punta 2001, 351 sgg.). Secondo l'Autore, non vi sarebbero infatti

appigli (normativi, o comunque interpretativi) sufficienti allo scopo, atteso che anche l'eventuale valorizzazione della natura non lucrativa del datore di lavoro (l'ente *non profit*, per l'appunto) si caratterizzerebbe per intrinseca debolezza. Ciò peraltro non toglie che, pur in questo scenario frammentato, si possa continuare ad agire sul piano legislativo e contrattuale collettivo in chiave promozionale, al fine di sostenere il Terzo settore nel suo complesso.

I rapporti di lavoro nel *non profit* rappresentano dunque, nell'opinione di Riccardo del Punta, un 'non sistema'. Conclusione, quest'ultima, che si ritiene di condividere, anche perché se è vero che negli ultimi anni il legislatore è intervenuto diverse volte sul tema (si pensi in particolare all'istituto delle convenzioni, di cui si è detto nel dettaglio) è altrettanto vero che tali interventi normativi non hanno in alcun modo messo in discussione le caratteristiche fondamentali del Terzo settore e neppure delle relazioni di lavoro che all'interno di esso si svolgono.

A giudizio di chi scrive, non può peraltro negarsi che l'importanza progressivamente assunta dall'inserimento lavorativo di persone svantaggiate attraverso cooperative sociali di tipo b) (e imprese sociali) ne abbia fatto la 'cifra' di tali relazioni di lavoro e, in un certo senso, del *non profit* nel suo complesso, in termini sia quantitativi che qualitativi. Sotto quest'ultimo profilo vale la pena in particolare di ricordare la funzione sociale di tale istituto, attraverso il quale si garantisce l'accesso al lavoro a soggetti in grave difficoltà, che cioè in condizioni normali non troverebbero probabilmente un'occupazione. Una funzione sociale che, almeno sotto il profilo strettamente lavoristico, lo rende particolarmente rilevante in una società nella quale sono sempre più diffuse fragilità e disuguaglianze.

Riferimenti bibliografici

- AA. VV. 2021. *Nona relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 «Norme per il diritto al lavoro dei disabili» - Anni 2016, 2017, 2018*, Roma, disponibile al sito web <https://www.lavoro.gov.it/priorita/pagine/stato-attuazione-legge-68-sul-diritto-al-lavoro-dei-disabili>.
- Bano, F. 2021. *Il lavoro senza mercato. Le prestazioni di lavoro nelle organizzazioni «non profit»*. Bologna: Il Mulino.
- Biagi, M. 1983. *Cooperative e rapporti di lavoro*. Milano: FrancoAngeli.
- Borzaga, C., Borzaga, M. (a cura di). 2023. *Inserimento lavorativo e contratti di rete*. Bologna: Il Mulino.
- Borzaga, C., Borzaga, M. 2023. "Introduzione." In *Inserimento lavorativo e contratti di rete*, a cura di C. Borzaga, M. Borzaga, 7-21. Bologna: Il Mulino.
- Borzaga, M., Mazzetti, M. 2023a. "Le forme di sostegno all'instaurazione di rapporti tra imprese e cooperative sociali di tipo B: gli artt. 12 e 12bis della legge n. 68/1999 e l'art. 14 del d. lgs. n. 276 del 2003." In *Inserimento lavorativo e contratti di rete*, a cura di C. Borzaga, M. Borzaga, 99-122. Bologna: Il Mulino.
- Borzaga, M., Mazzetti, M. 2023b. "I rapporti di lavoro nei contratti di rete." In *Inserimento lavorativo e contratti di rete*, a cura di C. Borzaga, M. Borzaga, 157-225. Bologna: Il Mulino.
- Borzaga, M. 2006. "Le imprese sociali e l'inserimento lavorativo." *Impresa Sociale*, 184-206.

- Carini, C., Delvecchio, P., Fontanari, E. 2023. “Le cooperative d’inserimento lavorativo in Italia.” In *Inserimento lavorativo e contratti di rete*, a cura di C. Borzaga, M. Borzaga, 23-40. Bologna: Il Mulino.
- Cimaglia, M.C. 2006. “Le convenzioni quadro territoriali per l’inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati.” *Impresa Sociale*, 143-63.
- Costantini, S. 2012. “L’esclusione del socio lavoratore dalla cooperativa. Note a margine.” *Lavoro e Diritto*, 99-115.
- Del Punta, R. 2001. “Diritto del lavoro e Terzo settore.” In *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro* I, 329-54.
- Ferrari, C., Iamiceli, P. 2023. “L’utilizzo del contratto di rete da parte delle cooperative di inserimento lavorativo: strategie di collaborazione e disegno contrattuale.” In *Inserimento lavorativo e contratti di rete*, a cura di C. Borzaga, M. Borzaga, 157-96. Bologna: Il Mulino.
- Garofalo, D. 2009. “Disabili (lavoro dei) (voce).” In *Digesto delle Discipline Privatistiche, Sezione Commerciale*, agg. V, 759-838. Torino: UTET.
- Imberti, L. 2012. *Il socio lavoratore di cooperativa. Disciplina giuridica ed evidenze empiriche*. Milano: Giuffrè.
- Laforgia, S. 2009. *La cooperazione e il socio-lavoratore*. Milano: Giuffrè.
- Menghini, L. 1989. *Nuovi valori costituzionali e volontariato. Riflessioni sull’attualità del lavoro gratuito*. Milano: Giuffrè.
- Menghini, L. 2007. “Lavoro gratuito e volontariato.” In *Diritto del Lavoro. Commentario diretto da Franco Carinci*, Vol. II, Tomo I, a cura di C. Cester, 150-69. Torino: UTET.
- Nogler, L., Tremolada, M., Zoli, C. (a cura di). 2002. “La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa.” *Le nuove Leggi Civili Commentate*, 339-498.
- Pedrotti, C. 2008. “L’inserimento lavorativo di persone svantaggiate nelle imprese sociali: il contesto normativo e le nuove opportunità.” In *Impresa Sociale*, 225-63.
- Riccardi, A. 2018. *Disabili e Lavoro*. Bari: Cacucci Editore.
- Tullini, P., Montuschi, L. (a cura di). 2004. *Le cooperative ed il socio lavoratore: la nuova disciplina (Legge 14 febbraio 2003, n. 30 e d. lgs. n. 276 del 2003)*. Torino: Giappichelli.
- Tullini, P. 2000. “Uffici pubblici, organizzazioni no profit e collocamento dei disabili.” In *Diritto al lavoro dei disabili. Commentario alla legge n. 68 del 1999*, a cura di M. Cinelli, P. Sandulli, 73-90. Torino: Giappichelli.
- Tursi, A. 2000. “Le nuove convenzioni per l’inserimento lavorativo temporaneo dei disabili.” In *Diritto al lavoro dei disabili. Commentario alla legge n. 68 del 1999*, a cura di M. Cinelli, P. Sandulli, 357-429. Torino: Giappichelli.