

“ La flessibilità aumenta di molto con questa riforma. Cosa accade ai cosiddetti Co.co.co?

Negli ultimi anni il mondo del lavoro ha vissuto profondi cambiamenti: le trasformazioni del sistema economico, l'avvento delle nuove tecnologie e la globalizzazione dei mercati hanno reso possibile una sostanziale modifica degli assetti organizzativi delle imprese. In questo contesto, nel tempo si sono andate diffondendo nuove tipologie di lavoro, molto più adatte alle esigenze di flessibilità avanzate dalle imprese. Tra queste, la più flessibile è senza dubbio quella particolare forma di lavoro conosciuta con la pessima sigla co.co.co. (collaborazioni coordinate e continuative) che pare trasformare i lavoratori interessati in altrettante galline da allevamento.

Si tratta di un contratto di lavoro disciplinato in tempi relativamente recenti dapprima solo con regole fiscali e, in seguito, con interventi di carattere previdenziale, e che non avendo i requisiti per essere considerato subordinato secondo gli stretti canoni giuridici sfugge del tutto alle norme del diritto del lavoro. Questa modalità lavorativa interessa fasce molto differenziate di persone (da professori di scuole ed università private, a tecnici informatici, a collaboratori con le più varie funzioni nelle amministrazioni pubbliche, eccetera) ed è lo strumento preferito dalle aziende per le attività "di confine" tra lavoro subordinato e autonomo nelle quali, pure in presenza di un inserimento pressoché stabile nell'organizzazione produttiva, non sono indispensabili il rispetto di un orario predeterminato, l'esistenza di direttive puntuali, il controllo costante di un capo.

Infatti, proprio perché a queste forme di lavoro non si applicano le regole del lavoro subordinato, i costi e gli oneri per le imprese sono ridotti in modo consistente. Così le collaborazioni coordinate e continuative sono diventate un modo quasi normale di "assunzione" soprattutto dei giovani nel momento della loro immissione nel mercato del lavoro, per tutte le professionalità non operaie.

Sul versante dei lavoratori tutta questa flessibilità si trasforma in insicurezza: il rapporto di lavoro è per definizione precario e non c'è alcuna tutela per quel che riguarda retribuzione, ferie, malattia, risoluzione del rapporto (è perfino sbagliato parlare di licenziamento!). Solo per la maternità e solo da poco si è prevista una minima tutela di tipo economico.

Perciò, ormai da molti anni si è manifestata l'esigenza di tutelare questi lavoratori e le proposte avanzate sono di tipo diverso: si va dall'idea di estendere anche ai collaboratori coordinati e continuativi tutte le regole del lavoro subordinato al tentativo di individuare alcune garanzie fondamentali da applicare anche a loro, fino alla proposta - di tipo in un certo senso economicistico - di aumentare il costo attraverso una contribuzione previdenziale che si avvicini a quella del lavoro dipendente, in modo da scoraggiarne un uso fraudolento.

Anche rispetto a questo tema è intervenuto il Governo, dapprima con il disegno di legge che è diventato la legge n. 30 ed ora con questo decreto attuativo. Le norme sembrano coerenti con la volontà proclamata dall'esecutivo: aumentare la flessibilità nell'uso della forza-lavoro ma contemporaneamente evitare i comportamenti elusivi della disciplina. Come emerge dai commenti relativi agli altri aspetti, non vi è dubbio che la flessibilità aumenti di molto con la riforma del mercato del lavoro sottesa a questo decreto. Si tratta di vedere che cosa accade per le collaborazioni coordinate e continuative.

La prima cosa da dire è che le co.co.co. sono destinate a scomparire e ad essere sostituite dal "lavoro a progetto", in quanto le collaborazioni devono essere in ogni caso riconducibili ad "uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso". Questa stessa determinazione lascerebbe intendere che si tratta di rapporti a termine, cioè che la collaborazione, pur continuando ad essere continuativa, sia destinata ad esaurirsi con la conclusione del progetto. Ed è su questa premessa che si fonda la disciplina del rapporto, disciplina che contiene alcuni aspetti interessanti.

Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione del progetto cui si riferisce, la durata della prestazione di lavoro richiesta al collaboratore, il corrispettivo e le forme ed i tempi del suo pagamento, le forme di coordinamento del lavoratore e le eventuali misure a tutela della salute.

Una disposizione che va commentata con favore è quella per la quale il corrispettivo deve essere proporzionato alla qualità e quantità del lavoro e deve tener conto dei compensi per analoghe prestazioni di lavoro autonomo: si tratta di un primo tentativo di estendere alcuni principi che per il lavoro subordinato discendono direttamente dalla nostra Costituzione.



perché

Il nuovo mercato del lavoro? Un autentico supermarket, dove l'imprenditore avrà la possibilità di scegliere il contratto più vantaggioso, con una conseguente precarizzazione dei rapporti di lavoro. È questo il

panorama che si profila con la riforma voluta dal ministro Maroni. Questo inserto (di cui ieri è stata pubblicata la prima parte) è stato realizzato dal Dipartimento Lavoro dei Ds, Comitato Giuridico, per mostrare con l'aiuto degli esperti gli aspetti più deleteri della nuova legge.

Inoltre per il collaboratore a progetto vengono stabiliti il divieto di concorrenza con il committente e quello di diffusione delle notizie relative al progetto e comunque di atti pregiudizievoli per il committente, divieti analoghi a quelli fissati a carico del lavoratore subordinato; invece, a differenza di quanto accade per il lavoro dipendente, il collaboratore a progetto viene riconosciuto autore dell'invenzione eventualmente fatta nello svolgimento del rapporto.

Un elemento di grande novità consiste nella previsione dell'applicazione ai collaboratori a progetto delle disposizioni sulla sicurezza del lavoro previste dal decreto 626 quando la prestazione lavorativa sia eseguita nei luoghi di lavoro del committente. Questa disposizione ha il merito di equiparare lavoratori subordinati e collaboratori a progetto per tutto ciò che riguarda gli obblighi e le responsabilità del datore-committente di lavoro. Tuttavia potranno nascere una serie di problemi applicativi: ad esempio, vanno sottoposti a sorveglianza sanitaria anche i collaboratori a progetto? Questi ultimi hanno diritto ad un loro rappresentante per la sicurezza diverso da quello dei lavoratori dipendenti? A chi vanno fornite le informazioni cui il datore di lavoro è obbligato? E così via.

Una parte problematica del decreto è quella collegata alla previsione di alcuni diritti per il collaboratore a progetto. Infatti si fissa il principio - che parrebbe fondamentale - per il quale gravidanza, malattia o infortunio della collaboratrice o del collaboratore sospendono il rapporto contrattuale e non ne comportano

Ci sarà invece il «lavoro a progetto». Si tratterà cioè di rapporti a termine destinati ad esaurirsi con la fine del progetto stesso



Foto di Uliano Lucas

l'estinzione. Subito dopo, tuttavia, per ciò che riguarda la gravidanza si prevede una proroga di 180 giorni del rapporto, mentre la stessa proroga non è disposta per la malattia e l'infortunio; anzi in questi due casi il rapporto si risolve se la sospensione si protrae oltre un sesto della durata del contratto, se questo ha un termine certo e prefissato, oppure oltre i 30 giorni, se la durata del contratto è solo

determinabile.

Ragionando su queste norme qualcosa non torna. Innanzi tutto, se il contratto è di lavoro autonomo ed è relativo ad un progetto specifico, non è detto che il lavoro vada eseguito con un ritmo costante, né che esso comporti la presenza materiale del collaboratore in un certo luogo: perché allora risolvere sempre e comunque il rapporto nei casi di malattia o in-

fortunio che durino più di un certo periodo? Non può darsi che il collaboratore riesca comunque a svolgere l'attività utile al raggiungimento del risultato, cioè alla realizzazione del progetto? Perciò, se davvero si volesse dare una tutela al lavoratore, sarebbe molto meglio prevedere un periodo di conservazione del rapporto nelle ipotesi di malattia ed infortunio, senza disporre la risoluzione automatica.

Da queste disposizioni sembra emergere la contraddittorietà della disciplina relativa alle collaborazioni a progetto. La premessa formale da cui esse muovono è che le collaborazioni in questione debbano essere temporanee, cioè destinate a finire o alla scadenza del termine fissato o comunque nel momento in cui il progetto o il programma di lavoro siano conclusi.

Ma se per davvero fosse così, le norme che stiamo commentando non avrebbero senso: l'attenzione dovrebbe rimanere concentrata sul progetto e non essere posta sul tempo, a parte la necessità di cui si è detto, di prevedere un periodo di conservazione del rapporto nel caso di maternità, malattia o infortunio, perché queste ipotesi possono impedire alla collaboratrice o al collaboratore di lavorare per il raggiungimento del risultato concordato.

Tuttavia, considerato che il contratto dovrebbe essere sempre a termine, anche se con una scadenza non indicata espressamente ma solo con riferimento ad un progetto, per recedere in anticipo il committente dovrebbe dimostrare che l'impeachment del collaboratore rende inutile

Gravidanza, malattia e infortunio sospendono il contratto. Ma per la maternità c'è una proroga di 180 giorni non prevista negli altri casi

“ Le collaborazioni coordinate e continuative sono destinate a scomparire

la sua prestazione complessiva.

In altre parole, nel quadro delineato da questa normativa, la gravidanza, la malattia o l'infortunio non potrebbero mai giustificare da soli la risoluzione del rapporto. Perfino la proroga del contratto in caso di gravidanza, inserita in questo contesto ne denota la contraddizione implicita: che senso ha la proroga di 180 giorni per un rapporto collegato ad un progetto che si può essere concluso nel frattempo?

La verità è che queste disposizioni rivelano come la realtà delle collaborazioni a progetto sarà molto diversa da quella in un certo senso propagandata dal governo. Infatti, che cosa sono i "progetti" specifici o programmi di lavoro o fasi di esso? A ben vedere qualunque organizzazione produttiva può essere suddivisa in tanti progetti o programmi di lavoro, ad esempio collegati a singole commesse o addirittura a determinati periodi di tempo.

Perciò non sarà né difficile né improbabile che le disposizioni del decreto sulle collaborazioni a progetto si risolvano in una specie di maquillage normativo rivolto a mascherare i problemi camuffandoli sotto uno strato di cerone. Senza dubbio ci sarà una trasformazione e sarà quella nominalistica: non potranno più essere stipulate nuove collaborazioni coordinate e continuative, e quelle in corso si risolveranno definitivamente alla loro scadenza o al massimo entro un anno dall'entrata in vigore del decreto. Poi, l'unico spazio sembrerebbe destinato al lavoro a progetto. Ma già con la versione definitiva del decreto delegato, sono individuate alcune figure che sono escluse dal campo di applicazione della disciplina del lavoro a progetto. Tra queste figure, compaiono non solo gli amministratori di società e i professionisti per i quali è richiesta l'iscrizione in albi professionali, ma anche coloro che svolgono attività in favore delle associazioni sportive, con una deroga che sembra appositamente ritagliata per rispondere a interessi particolari.

Con la riforma, come si è cercato di spiegare, la novità fondamentale consiste nel collegamento tra attività lavorativa e specifico progetto, ma a causa della vaghezza del significato di questa espressione, ogni collaborazione può trovare la sua giustificazione con riferimento ad una fase del processo produttivo. A questo bisogna anche aggiungere che è possibile stipulare un nuovo contratto di lavoro a progetto alla conclusione del precedente: in sostanza il collaboratore può essere utilizzato a tempo indeterminato attraverso una pluralità di contratti a termine.

L'impressione che si ricava da tutto ciò è che aumenteranno comunque di molto gli spazi delle vertenze giudiziarie. Infatti, alla fine sarà il giudice del lavoro che sarà chiamato ad individuare i contorni della nozione di "progetto" o "programma di lavoro" e che potrà ritenere fraudolenta la reiterazione di contratti con il conseguente riflusso del contratto sottoposto al suo giudizio nell'alveo del lavoro dipendente.

Non a caso le disposizioni appena esaminate sono collegate a quelle sulla certificazione dei rapporti di lavoro, rivolte, appunto, ad evitare un eccessivo ricorso alla magistratura.

Resta da dire ancora qualcosa sulla disciplina delle associazioni in partecipazione contenuta nel decreto.

Forse non tutti sanno che a partire da qualche anno, per evitare il costo previdenziale delle collaborazioni coordinate e continuative e per eludere del tutto le norme a tutela del lavoro, alcuni datori di lavoro hanno cominciato ad usare questa tipologia contrattuale, nata in sede commerciale: si attribuisce all'associato una partecipazione agli utili dell'impresa in cambio di un determinato apporto da parte dell'associato.

Ed appunto una delle "trovate" recenti è stata quella di far risultare come "apporto" dell'associato la sua attività lavorativa, ma a differenza dell'ipotesi alla quale si riferiscono le norme che disciplinano questo contratto, l'associato percepisce un compenso che non è una partecipazione agli utili dell'impresa, né ha diritto ad alcun rendiconto di gestione; semplicemente un dipendente camuffato.

Qui il decreto contiene una novità indubbiamente positiva. Dispone, infatti, che nelle associazioni in partecipazione dove manchino l'effettiva partecipazione ed adeguate erogazioni di chi lavora, al lavoratore spettino i trattamenti economici, normativi e contributivi previsti per il lavoratore subordinato, a meno che il datore di lavoro non provi l'esistenza di un diverso contratto. In sostanza all'associato in partecipazione il cui apporto sia l'attività lavorativa, spettano gli stessi diritti previsti a favore del lavoratore subordinato.

Roberta Bortone