

Legge Biagi: nuovi tipi contrattuali

Dalla collaborazione coordinata e continuativa al lavoro a progetto

Somministrazione di lavoro e appalto d'opera.

Naturalmente non è il caso di soffermarsi in questa sede sull'impianto dell'intera "legge Biagi". Mi limiterò quindi ad illustrare i tratti salienti di un paio di tipologie contrattuali, così come previsto nel titolo del mio intervento.

CO.CO.CO E LAVORO A PROGETTO

Il sistema delle tutele del lavoratore, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, è estremamente rigido.

Questo è uno dei motivi che hanno indotto le aziende a fuggire verso altre tipologie contrattuali e che ha decretato l'enorme successo che hanno avuto i CO.CO.CO. L'altro motivo determinante va ricercato nel costo del lavoro estremamente inferiore.

Che cos'era il CO.CO.CO.: tra il rapporto di lavoro subordinato, caratterizzato dalla sottoposizione gerarchica alle direttive del datore e il contratto d'opera, caratterizzato dall'assoluta autonomia tra committente e prestatore, era stato creato un *tertium genus* che non era del tutto autonomo, ma neppure era subordinato. Il rapporto era "coordinato e continuativo".

Questo tipo di contratto si riteneva non soggetto alla disciplina lavoristica. La fonte normativa sostanziale di riferimento era l'art. 409 sub 3) c.p.c. e vi confluivano prestazioni di tutti i tipi (dal programmatore, al manutentore, all'operaio).

Accanto a figure chiaramente compatibili col tipo contrattuale, si era creata anche una oggettiva sacca di situazioni limite, determinate dall'abuso di questa figura contrattuale.

Il legislatore si è quindi per anni posto il problema di come intervenire per limitare questi abusi.

Dopo numerosi progetti non andati in porto, si è arrivati agli art. da 61 a 69 della legge Biagi, che quindi è, sul punto, dichiaratamente più restrittiva rispetto alla situazione preesistente, dettando una regolamentazione delle CO.CO.CO che prima non esisteva.

Il CO.CO.CO. vecchia maniera resta possibile solo per le p.A. e per i pensionati di vecchiaia.

Per tutti gli altri soggetti, i rapporti di CO.CO.CO., “devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore, in funzione del risultato....”.

Gli elementi caratterizzanti sono:

Un progetto che consiste in un'attività produttiva ben identificabile, e dotata di specificità e autonomia di esecuzione con realizzazione di un risultato finale.

Un programma di lavoro cui non consegue un risultato finale ma intermedio e parziale e si deve coordinare con altre attività per produrre un risultato finale.

La tendenziale temporaneità dell'incarico (la durata deve essere determinata o determinabile).

La legge stabilisce poi una serie di formalità (ad es. la forma scritta) e disciplina tutti gli aspetti del contratto.

Tralascio questo versante per concentrare alcune brevi riflessioni sulle fattispecie in cui è utilizzabile questa tipologia contrattuale:

- sicuramente non lo è per tutti quei lavori più o meno seriali e abituali che si svolgono abitualmente in azienda (centralino, addetto alle pulizie, addetto alla produzione, impiegato amministrativo o commerciale, ecc....), in cui vi sia subordinazione al datore di lavoro;
- è sicuramente utilizzabile quando vi sia un programma o progetto preciso e specifico (sviluppo di un materiale, di un prodotto, di una tecnica di produzione; una analisi o verifica di un reparto o settore dell'azienda, ecc...) e l'attività sia prestata in autonomia.

All'interno di questi estremi si trovano una serie di ipotesi intermedie dubbie.

L'andamento generale è quello di un utilizzo massiccio del lavoro a progetto, anche al di fuori dei limiti di legge (spesso si è trasformato il CO.CO.CO. in un lavoro a progetto, con qualche acrobazia verbale o formale), ma richiamo l'attenzione sul fatto che l'ambito del lavoro a progetto è più ristretto del CO.CO.CO..

È un tipo contrattuale che va usato con attenzione se non con parsimonia, perché le conseguenze di un uso distorto possono essere pesanti: il Giudice può dichiarare infatti l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, con conseguenze sia sul piano retributivo che su quello previdenziale.

Il lavoratore potrà richiedere le differenze retributive tra quanto effettivamente percepito e quanto avrebbe dovuto percepire se fosse stato inquadrato come subordinato.

L'INPS potrà richiedere il recupero dei contributi non versati e applicare le sanzioni previste per l'evasione contributiva.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO E APPALTO D'OPERA

Questo argomento riguarda il fenomeno della terziarizzazione di parte dei processi produttivi, vale a dire l'affidamento ad aziende esterne di parte dell'attività che si svolge all'interno dell'impresa.

L'ordinamento è stato fino a pochi anni fa rigidissimo e considerava negativamente i tentativi di terziarizzazione dell'attività dell'azienda.

Il pilastro legislativo era costituito dalla l. 1369/60, che vietava l'intermediazione di mano d'opera: non si poteva affidare in appalto ad altri imprenditori "mere prestazioni di lavoro". Queste ricorrevano tutte le volte in cui "l'appaltatore impieghi capitali macchine e attrezzature fornite dall'appaltante, quand'anche per il loro uso venga corrisposto un compenso.....".

Per esempio tutte le attività di movimentazione merci affidate all'esterno, cadevano sotto il divieto della legge solo che si usasse un muletto di proprietà dell'azienda, senza alcuna possibilità di prova contraria.

Men che meno era possibile affittare mano d'opera, al di fuori delle ipotesi previste per il lavoro interinale.

La legge Biagi ha introdotto maggiore flessibilità.

Innanzitutto l'art. 29 consente di appaltare opere o servizi a terzi, all'interno dell'azienda, ove sussistano le seguenti condizioni in capo all'appaltatore:

- una organizzazione comprendente i mezzi necessari (che può essere anche solo la capacità di gestire i lavoratori interessati, ove non vi sia necessità di usare strumenti o macchinari);
- l'assunzione del rischio d'impresa.

Volendo tradurre le disposizioni legislative in precetti pratici, è necessario, perché il contratto sia valido, che l'appaltatore non sia una scatola vuota, ma abbia mezzi propri. Per il singolo appalto è sufficiente che esista un responsabile che diriga le maestranze (è necessario evitare che queste siano dirette da personale dell'appaltante) e che non vengano usati massicciamente strumenti dell'appaltante; e che il corrispettivo sia pattuito a forfait o in base ai risultati (è necessario evitare di determinarlo in base alle ore svolte dagli addetti).

In assenza dei requisiti predetti si sarà in presenza non di un contratto di appalto, ma di somministrazione di mano d'opera.

Tale contratto prevede semplicemente il "prestito" di lavoratori e, a differenza che in passato, è lecito.

Ma gli unici abilitati a somministrare mano d'opera sono società espressamente autorizzate dal Ministero ai sensi degli art. 4 e 5; inoltre il contratto si può utilizzare solo nei casi previsti dalla legge.

Al di fuori di questi limiti il lavoratore viene considerato alle dirette dipendenze dell'imprenditore appaltante e, se vi è stato il tentativo di eludere la normativa lavoristica vi è anche una sanzione penale.

Dunque la legge Biagi ha sicuramente introdotto maggiore flessibilità sul versante dell'esternalizzazione, ma occorre prestare molta attenzione ai limiti che la stessa legge impone; limiti che sono stati attenuati rispetto al passato, ma non sono certamente scomparsi.

Quindi via libera all'appalto ma nei limiti predetti e alla somministrazione se eseguita da società autorizzate e nei casi previsti dalla legge.

(Avv. Giovanni Zanasi)