

LAVORO

Tuttolavoro. Il decreto legislativo 81 prevede che alle collaborazioni eterodirette si applica la disciplina del lavoro subordinato

Co.co.co con «schermo» debole

L'esimente dei contratti collettivi non può evitare la riqualificazione da parte del giudice

Franco Toffoletto

Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ha abrogato il contratto a progetto, delineando i contorni di una nuova fattispecie contrattuale, definita «collaborazione organizzata dal committente» (è scomparso il termine «coordinata»), alla quale - qualora le modalità di esecuzione siano, appunto, organizzate dal committente «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro» - troverà applicazione la disciplina (tutta, inclusa la contribuzione) del rapporto di lavoro subordinato.

Questo effetto, cioè l'applicazione delle regole del lavoro subordinato, non si verifica in quattro casi elencati dalla stessa norma, tra i quali il più interessante è il primo. Stabilisce la norma - cioè l'articolo 2, comma 2, lettera a) - che la disciplina del lavoro subordinato non si estende alle «collaborazioni» - anche se organizzate dal committente - «per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedano discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative».

Una norma, a mio parere, errata e fuorviante per le imprese. Fuorviante perché assai spesso le aziende tendono a ritenere che una volta che una norma disponga circa un tipo contrattuale, la sua

stipulazione metta al sicuro da ogni problema; in questo caso che, addirittura, l'esistenza di una qualche regolamentazione collettiva escluda ogni possibile riqualificazione. Ma non è così. Qualunque contratto, indipendentemente dal fatto che sia disciplinato o meno da una norma, può essere messo in discussione e, quindi, il prestatore di lavoro potrà sempre chiedere al giudice di accertare che quel contratto non sia di quel tipo, ma di un altro. E tale potere qualificatorio è

LA CHANCE

La norma consente la stipula di contratti di lavoro autonomo se è il prestatore a decidere il se e il quando della prestazione

solo del giudice.

La norma in commento è anche tecnicamente sbagliata. Anzitutto, perché riconosce, ed è forse la prima volta, alla contrattazione collettiva il potere di definire un tipo contrattuale, quando è evidente che tale potere è solo della legge e non di un altro contratto di diritto privato. Perché un contratto collettivo è giuridicamente un semplice contratto tra parti private, un contratto innominato ex articolo 1322 del Codice civile che, dunque, non appartiene alle fonti del diritto ma crea obbligazioni soltanto per le parti che lo hanno stipulato.

Le fonti del diritto, infatti, sono, ex articolo 1 delle preleggi, in ordine gerarchico: 1) le leggi; 2) i regolamenti; 4) gli usi (le norme corporative, originariamente indicate al n. 3 sono state abrogate nel 1943).

In secondo luogo, tale potere viene riconosciuto a fronte di condizioni totalmente indeterminate: tali contratti collettivi devono, infatti, prevedere «discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore». Quindi, ipotizziamo che si faccia un contratto collettivo (nazionale) in cui si dice che per un certo settore la retribuzione minima sia di mille euro lordi al mese e si determini un periodo di prova, un periodo di preavviso e un periodo di comporto: i contratti stipulati da un'impresa in esecuzione di tale contratto collettivo saranno certi e non impugnabili? La risposta è negativa, perché il singolo lavoratore potrà sempre rivolgersi al giudice per chiedere che accerti che quel rapporto non era di lavoro autonomo, ma di lavoro subordinato. E molto probabilmente avrà successo perché tale rapporto implicherà una prestazione svolta all'interno dell'azienda, con modalità temporali predefinite, utilizzando strumenti messi a disposizione dal datore di lavoro e con una retribuzione predefinita e fissa. Tutti elementi, certamente, propri della fattispecie di cui all'articolo 2094 del Codice ci-

vile, cioè del lavoro subordinato.

Ne deriva che, a mio parere, questa norma non può rappresentare una soluzione valida per mantenere in vita rapporti di lavoro autonomo prima possibili in virtù delle esclusioni previste dalla disciplina del contratto a progetto.

In realtà, l'attuale normativa consente la stipulazione di validissimi contratti di lavoro autonomo in ipotesi che prima, invece, erano, nella maggior parte dei casi, precluse. Mi riferisco a contratti di durata, a tempo determinato o indeterminato, il cui oggetto non sia soltanto la realizzazione di un'opera, per esempio lo sviluppo di un software (come imponeva l'articolo 61 del Dlgs 276/2003, il «progetto»), ma anche un'attività manuale o intellettuale (cioè un servizio, per usare la terminologia adottata dall'articolo 2222, al pari degli articoli 1677 in tema di appalto o 1559 e 1570 in tema di somministrazione), che comporti la realizzazione di una prestazione continuativa (una consulenza, lo sviluppo della funzione commerciale), oppure periodica (la manutenzione ordinaria e straordinaria, l'assistenza tecnica). L'importante è che tale prestazione non sia organizzata dal committente, nel senso che il prestatore di lavoro deve essere sempre libero nel determinare il se ed il quando svolgere la propria prestazione, seppure in adempimento dell'obbligazione assunta.