



Giovani e donne, i camici a tempo

In 10 anni, nel nostro Paese, il numero dei camici bianchi con contratti di lavoro a termine è quasi raddoppiato: da 3.700 a 6.000. Nel mirino soprattutto le donne. Il bluff della stabilizzazione e la proposta Anaa di un contratto di lavoro individuale.

A PAG. 12-13

MEDICI/ Dal pacchetto Treu alla legge Biagi, dai Co.co.Pro. alla stabilizzazione virtuale

Nella giungla del precariato

I paletti contro l'uso improprio e le contestazioni della Corte di Giustizia Ue

Le restrizioni introdotte dalla finanziaria del 2007

L'alternativa: contratti subordinati di 24 mesi

Lo strumento delle collaborazioni coordinate e continuative è stato in passato utilizzato sia per le minori garanzie offerte al lavoratore, in tema di ferie, infortunio e malattia, sia per il più favorevole regime contributivo e assicurativo.

Contesto normativo. Il precariato è stato introdotto in Italia con la legge 196/1997, il Pacchetto Treu, che ha legalizzato le agenzie interinali con l'obiettivo di favorire l'occupazione, che all'epoca si intendeva principalmente a tempo indeterminato. Un primo intervento normativo si è avuto con la legge 30/2003 (la legge Biagi), volta a eliminare l'uso distorto dei Co.Co.Co., mediante la fissazione di precisi criteri, cui ha fatto se-

guito l'emanazione del Dlgs 10 settembre 2003 n. 273 (articoli 61-69), che sostituì la figura contrattuale del Co.Co.Co. con quella del Co.Co.Pro., prevedendo altresì la confluenza delle situazioni contrattuali di collaborazione continuativa in atto in collaborazioni a progetto.

La differenza sostanziale fra le due ipotesi va collegata alla considerazione che attraverso la formula in vigenza prima del 2003 si instaurava un rapporto di lavoro senza limiti di tempo. La legge Biagi, infatti, riconduceva le medesime collaborazioni in uno o più progetti specifici e differenziava il contratto a progetto rispetto ai rapporti di lavoro meramente occasionali (non superiori a 30 giorni di lavoro con lo stesso committente con compenso inferiore a euro 5.000,00).

La disciplina attuale prevede per il

rapporto una "durata" collegata con l'espletamento di uno o più progetti produttivi specifici o di un programma di lavoro o fase di esso. Non più, dunque, una generica continuatività, ma una riconducibilità a un preciso momento collaborativo definito anche nel tempo oltre che nelle sue individuate fasi e realizzazioni.

Inoltre, con la legge 296/2006, si è attribui-

ta al Co.Co.Pro. la disciplina riguardante l'erogazione dell'indennità di malattia a carico dell'Inps che il decreto legislativo 276/2003 limitava ai soli casi di degenza ospedaliera.

Con la circolare Inps n. 78/07, la quale richiama l'articolo 1, commi 1202-1210 della legge 296/2006 (finanziaria per il 2007, varata dal governo Prodi), ai datori di lavoro è stata concessa la possibilità di trasformare i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (Co.Co.Co.), anche nella modalità a progetto (Co.Co.Pro.), in rapporti di lavoro subordinato, mediante sottoscrizione, da parte dei "lavoratori interessati", di atti di conciliazione individuali «conformi alla disciplina prevista dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile».

Ma la cosiddetta stabilizzazione, intesa come assunzione a tempo pieno e indeterminato, risulta attuabile soltanto sulla carta poiché sono state disseminate molte restrizioni normative nel corso della finanziaria per il 2007, le quali effettivamente, autorizzano una sola eventualità: la trasformazione dei suddetti rapporti in contratti di lavoro subordinato a tempo determinato della durata massima di 24 mesi.

Il datore di lavoro, versando alla gestione separata dell'Inps «a titolo di contributo straordinario integrativo finalizzato al miglioramento del trattamento previdenziale», una somma «pari alla metà della quota di contribuzione a carico dei committenti per i periodi di vigenza dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto, per ciascun lavoratore interessato alla trasformazione del rapporto di lavoro» (articolo 1, comma 1205, della legge 296/2006), avrà la certezza dell'estinzione dei reati commessi per il mancato versamento di contributi, di imposte sui redditi ecc., «compresi quelli relativi agli infortuni sul lavoro e alle malattie professionali e in materia di sgravi degli oneri sociali» (circolare Inps n. 78/07, paragrafo 5) e verrà posto il divieto a «ogni accertamento di natura fiscale e contributiva» per i precedenti «periodi di lavoro prestato dai lavoratori interessati dalle trasformazioni». Quindi, il lavoratore non vedrà riconosciuti i propri periodi contributivi pregressi.

La circolare del ministero del Welfare 8 gennaio 2004 esclude l'eventualità di utilizzare come punto di riferimento per la retribuzione del lavoratore Co.Co.Pro., i salari dei lavoratori subordinati cioè basati sulla contrattazione collettiva per i lavoratori subordinati. L'unico criterio indicato dalla legge è quello dei rimborsi corrisposti per analoghe

prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

Infine la Corte di giustizia europea sul precariato pubblico (cause riunite C-22/13, C-61/13, C-62/13, C-63/13 e causa C-418/13) con una chiara e limpida sentenza, che fugge ogni dubbio, sancisce la totale incompatibilità della normativa italiana in tema di contratti a termine nella Pa con la direttiva 70/1999 dell'Unione europea. Al punto 72 della sentenza, secondo la Corte «occorre ricordare che la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro mira ad attuare uno degli obiettivi perseguiti dallo stesso, vale a dire limitare il ricorso a una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, considerato come una potenziale fonte di abuso in danno dei lavoratori, prevedendo un certo numero di disposizioni di tutela minima tese a evitare la precarizzazione della situazione dei lavoratori dipendenti (si vedano, in particolare, sentenze Adeneler e a., C 212/04, EU:C:2006:443, punto 63; Küçük, C 586/10, EU:C:2012:39, punto 25, nonché Fiamingo e a., EU:C:2014:2044, punto 54)»; al punto 73 la Corte afferma che «come risulta dal secondo comma del preambolo dell'accordo quadro, così come dai punti 6 e 8 delle considerazioni generali di detto accordo quadro, infatti, il beneficio della stabilità dell'impiego è inteso come un elemento portante della tutela dei lavoratori, mentre soltanto in alcune circostanze i contratti di lavoro a tempo determinato sono atti a rispondere alle esigenze sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori (sentenze Adeneler e a., EU:C:2006:443, punto 62, nonché Fiamingo e a., EU:C:2014:2044, punto 55)».

La Corte di cassazione, con la sentenza n. 26951 del 2 dicembre 2013, cancella le succedenti sentenze 392/2012 e 10127/2012, riconoscendo ai precari, ai sensi dell'articolo 36 del Dlgs 165/2001, il diritto al risarcimento del danno per illegittimità e abuso dei contratti a termine.

La sentenza n. 26951 è stata emanata a pochi giorni dalla conclusione della procedura di infrazione aperta dalla Commissione europea nei confronti dell'Italia per utilizzo abusivo del personale precario, inizialmente intrapresa solo per il personale non docente della scuola, poi nel 2012 estesa anche al persona-

le docente e il 26 agosto 2013, in seguito a numerosissime denunce, estesa a tutto il pubblico impiego.

Questa sentenza della Suprema corte anticipa di qualche mese la sentenza della Corte di giustizia europea sul medesimo tema.

La legge 92/2012 (legge Monti-Fornaro) interviene nuovamente sull'istituto, in un'ottica di razionalizzazione complessiva delle tipologie contrattuali esistenti e di contrasto all'utilizzo improprio degli strumenti di flessibilità del mondo del lavoro.

Con particolare riferimento al contratto a progetto, il Governo persegue l'obiettivo «... di evitane utilizzi impropri in sostituzione di contratti di lavoro subordinato», prevedendo «... disincentivi tanto normativi, quanto contributivi volti alla riduzione di quei fenomeni di dumping sociale, incentrato sull'abbattimento del costo del lavoro».

Al di fuori dell'ambito applicativo della norma rimangono invece, ancora una volta, fattispecie di collaborazione (anch'esse coordinate e continuative) che non presentano significativi rischi di non rispetto della normativa inderogabile del diritto del lavoro.

La legge 296/2006 all'articolo 61, comma 1, richiede che il progetto «... non può comportare lo svolgimento di compiti esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

La circolare 29/2012 precisa ulteriormente che: «... i compiti meramente esecutivi sono quelli caratterizzati dalla mera attuazione di quanto impartito dal committente, senza alcun margine di autonomia, anche operativa, da parte del collaboratore».

I compiti meramente ripetitivi, invece, attengono a quelle «attività elementari, tali da non richiedere, per loro stessa natura, nonché per il contenuto delle mansioni nelle quali si articolano, specifiche indicazioni di carattere operativo fornite dal committente».

La stessa circolare 29/2012, chiarisce «... che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato» e precisa che l'identità deve riguardare le modalità operative con cui vengono svolte le mansioni, non le attività stesse (orario di lavoro, sottoposizione al potere direttivo del datore di lavoro, assenza di autonomia nello svolgimento delle prestazioni).

pagine a cura di
Pierino Di Silverio
direttivo nazionale Anao Giovani