

Aprile 2003

DISEGNO DI LEGGE PER L'UNIFICAZIONE DEI DIRITTI NELLE PRESTAZIONI DI LAVORO CONTINUATIVE

Il disegno di legge si propone di assicurare i medesimi diritti e garanzie a tutti i lavoratori che prestano la loro opera personalmente ed in modo continuativo nell'interesse esclusivo di un altro soggetto in funzione dell'organizzazione produttiva da questo ultimo apprestata e con risultati utili della prestazione a lui solo riservati. Questo insieme di caratteristiche della prestazione costituisce, per così dire, il massimo comune divisore tra i rapporti di lavoro subordinato e i rapporti di lavoro c.d. parasubordinato, i quali poi si differenziano tra loro perché nei primi la prestazione è altresì soggetta ad un potere direttivo capillare, ad assidui controlli ed al potere disciplinare del datore di lavoro, mentre nei secondi permane in capo al prestatore una facoltà di autodeterminazione della modalità della prestazione con cui si persegue il risultato utile.

È altresì noto che solo i rapporti di lavoro subordinato in senso proprio, qualificati dall'esistenza di quei poteri datoriali godono dell'insieme dei diritti e garanzie previsti dallo Statuto dei lavoratori, mentre i secondi (i parasubordinati) ne sono privi, essendo ascritti dal punto di vista tecnico al genus del lavoro autonomo.

Tuttavia ad una moderna considerazione dell'attuale realtà socio economica risulta evidente ed è ormai acquisito dal sentire comune che il bisogno di quelle tutele nasce, non già dalla circostanza che le modalità della prestazione siano soggette a poteri direttivi più o meno penetranti, bensì da quell'insieme di condizioni comuni ai due tipi di rapporto. Il bisogno –detto in altre parole- di una regola di stabilità nel rapporto contro recessi ingiustificati, di una garanzia legale, di un compenso adeguato alla qualità e quantità della prestazione, e il bisogno ancora di una protezione, in caso di sopravvenienza quali malattia, infortunio, maternità ecc. scaturiscono, invero, dal fatto che il prestatore lavori in modo continuativo in una organizzazione altrui e nell'interesse esclusivo del committente e non dal fatto che quest'ultimo abbia il potere giuridico di dirigere in modo più o meno penetrante e di controllare in modo più o meno assiduo il “come” della prestazione. Anzi, con

l'aumento dei livelli di scolarità ed il prevalere del lavoro intellettuale sul lavoro normale, questi profili hanno perso gran parte del loro rilievo storico.

Si può dire in sintesi che dal punto di vista economico e sociale non è più l'eterodirezione a costituire la differenza decisiva, ma, al contrario, è l'elemento comune della dipendenza in senso socio economico a fondare l'esigenza di un omogeneo livello di tutela.

Si aggiunga che l'attuale e ormai immotivata differenza di trattamento tra rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato ha indotto un deteriore e massiccio movimento di elusione da parte di numerosi datori di lavoro privi di scrupoli, i quali mascherano sotto l'apparenza di rapporti parasubordinati, e quindi privi di garanzie, rapporti lavorativi nei quali è invece presente anche l'eterodirezione.

La soluzione normativa che risolve tutte queste problematiche e va, per così dire, al cuore del problema è dunque quella proposta del progetto consistente in una riscrittura dell'art. 2094 c.c. che espunge dalla fattispecie del contratto di lavoro quel che è inessenziale ossia l'etero direzione e conserva e valorizza, invece, ciò che è essenziale, ossia la dipendenza socio economica risultante dalla personalità e continuità della prestazione inerente ad un progetto ad un'organizzazione di impresa altrui con appropriazione del risultato alla parte datoriale.

Grazie a questa riscrittura dell'art. 2094, la fattispecie del contratto di lavoro si amplia e viene a ricomprendere tanto gli attuali rapporti di lavoro subordinato quanto gli attuali rapporti di lavoro parasubordinato (collaborazioni coordinate e continuative), così superandosi una storica, ma ormai inattuale distinzione. Con l'effetto automatico, è ovvio, di applicare anche ai rapporti prima detti parasubordinati tutto il corredo e la dote di diritti e di garanzie previsti dal diritto del lavoro.

Come si comprende, questa è una via assai più diretta, sicura, e definitiva rispetto alla proposta, pur presentata da forze politiche progressiste, di mantenere una distinzione tipologica tra lavoro subordinato e parasubordinato, ma di dotare questo ultimo di uno statuto minore di diritti.

Occorre, tuttavia, aggiungere -e a questo problema è dedicato il secondo comma dell'art. 1 del progetto- che con la riscrittura dell'art. 2094 c.c. e conseguente allargamento della fattispecie del contratto di lavoro, non necessariamente la prestazione di lavoro sarà sempre soggetta ai poteri di eterodirezione che pure le norme del codice civile successive all'art. 2094, quali l'art. 2104, 2° comma, 2106, 2103 e 2108, continuano a prevedere, articolandoli nelle loro varie sfaccettature (gerarchia aziendale, potere disciplinare, ius variandi, orario di lavoro) perché sarà consentito alle parti contrattuali di pattuire espressamente o per fatti concludenti l'esclusione dell'applicazione di queste norme al singolo rapporto concreto con la conseguenza di consentire al lavoratore una autodeterminazione o autogestione della sua prestazione lavorativa senza per questo uscire dalla fattispecie del contratto di lavoro del 2094, con relativa fruizione dell'insieme delle tutele.

In definitiva, la riconduzione ad un unico contesto regolativo-protettivo di tutte le prestazioni personali e continuative e nell'interesse di altri, non esclude che, accanto alla tradizionale eterodirezione nella prestazione, esista e si sviluppi anche la modalità autodeterminata o autogestita che sicuramente incontra un certo favore in una parte dei lavoratori, in specie di quelli maggiormente professionalizzati.

Tutte le modalità della prestazione, comunque, saranno destinatarie della contrattazione collettiva, la quale, se mai, potrà dedicare previsioni specializzate alle prestazioni con modalità autogestite per i lavoratori che l'avessero concordate. I trattamenti economico-normativi risultanti dovranno tuttavia essere equivalenti ed anche l'eventuale passaggio tra la modalità eterodiretta e quella autodeterminata della prestazione non potrà comportare trattamenti peggioranti per i lavoratori, né, tanto meno, novazione di rapporto di lavoro.

Completa la proposta l'importante previsione dell'art. 2094 bis sull'obbligo del datore di lavoro di informare semestralmente le rappresentanze sindacali aziendali sulle caratteristiche e modalità, oltre che sul numero, delle prestazioni lavorative utilizzabili in azienda.

Restano al di fuori della nuova complessiva fattispecie del contratto di lavoro derivante dalla riscrittura dell'art. 2094 c.c. le collaborazioni occasionali rese da soggetti che prestano attività autodeterminata nei tempi e nei modi di lavoro in favore di una pluralità di committenti e dunque a maggior ragione il lavoro professionale in senso proprio ed i rapporti di collaborazione tra imprenditori.

Anche a queste collaborazioni occasionali è però previsto (art. 4) che debbano essere estese le principali garanzie dovute ai prestatori di lavoro, in quanto compatibili con la diversa fisionomia economica, sociale o giuridica del rapporto.

Completa il quadro la norma antifrode dell'art. 5, la quale "taglia netto" - per così dire -, con le troppo frequenti simulazioni ed evasioni realizzate con il ricorso abusivo alla figura contrattuale della "associazione in partecipazione", prevista dall'art. 2549 cc: l'apporto dello associato non può, secondo la proposta, consistere nella prestazione di lavoro, ed ove ciò, invece, avvenga si considera "juris et de jure" esistente tra le parti un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Il disegno di legge contiene anche (art. 2) una revisione della disciplina dei contratti di lavoro a termine, che mira a riparare i guasti del d.lgs. 368/2001 e a dare alla materia un assetto razionale.

Il d.lgs 368/2001 ha svincolato la possibilità di stipulazione di un contratto di lavoro a termine dalla ricorrenza di specifiche causali previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva ed ha aperto la via ad una incontrollata precarizzazione dei rapporti di lavoro, con tutte le conseguenze di insicurezza del futuro e di ricattabilità che essa comporta a carico dei prestatori d'opera.

Il fenomeno più grave e centrale nella riconsiderazione della problematica è quello del deliberato sottodimensionamento dell'organico dei lavoratori stabili rispetto alle esigenze ordinarie della produzione (ivi comprendendo anche la possibilità di modeste fluttuazioni quantitative), allo scopo di lasciare un'importante percentuale della forza-lavoro, effettivamente utilizzata e necessaria, nella condizione deteriore di lavoratori con contratto a termine, periodicamente rinnovato di anno in anno (o di sei mesi in sei mesi). E' una prassi abusiva che il d.lgs. n. 368/2001, di fatto, legittima, prevedendo la possibilità di stipula di una serie teoricamente infinita di contratti a termine con uno stesso lavoratore, purché separati tra loro da un breve intervallo di tempo. Manca, cioè, nella disciplina del d.lgs. n. 368/2001 una disposizione-chiave (la cui doverosità si ricava, invece, da una corretta interpretazione sistematica della normativa europea di riferimento) che fissi un limite temporale massimo di lavoro con contratti a termine presso una stessa impresa, oltrepassato il quale, per cumulo di contratti, il lavoratore acquisti comunque il diritto alla stabilizzazione.

Il progetto di legge si propone di ovviare a questa situazione, reintroducendo, in primo luogo, causali legali e contrattuali collettive per la legittima apposizione di un termine al contratto di lavoro, e, soprattutto, prevedendo due diritti in favore del lavoratore a termine, la cui presenza ed azione combinata serviranno, razionalmente, a scongiurare la ricordata prassi deteriore di sottodimensionamento dell'organico.

Il primo diritto è quello ad esser preferiti in caso di nuove assunzioni a termine entro un anno. Il secondo è quello di essere assunti a tempo indeterminato qualora il lavoratore abbia prestato lavoro con contratti a termine, anche non consecutivi, per almeno diciotto mesi nell'ultimo quinquennio. Dalla sinergia tra le due previsioni scaturisce l'effetto antifrodatorio, perché se l'esigenza produttiva che sorregge la stipula del contratto a termine non è effettivamente straordinaria, ma ricorrente, così da sussistere o ripresentarsi in corso d'anno, il lavoratore a termine raggiungerebbe in breve ed immancabilmente il traguardo dei diciotto mesi e della conseguente stabilizzazione.