



## RELOAD FOLDER

reload.realityhacking.org

reload - mindcafe - via della pergola 5 milano

radioreload: radio.autistici.org

&

chainworkers.org



### #10

## SULLA LEGGE BIAGI (detta "legge 30")

.Il contratto di somministrazione

.I contratti a progetto

.Il nuovo part-time

.Punto San Precario

# IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Il contratto di somministrazione rappresenta il tratto unificatore delle due principali aree tematiche attorno cui ruota il D. Lgs. 276/03: la separazione del lavoro dall'impresa, da un lato; dall'altro, la tipizzazione di quelli che una volta erano definiti contratti atipici, di cui ora il decreto fornisce una compiuta disciplina, tanto da meritarsi l'appellativo di **TESTO UNICO DEL PRECARIATO**. Il contratto che si sta esaminando, dunque, partecipa della natura di entrambe quelle aree, ponendosi sia come uno degli strumenti (forse il principale) attraverso cui si realizza la separazione del lavoro dall'impresa, sia come uno dei nuovi contratti atipici (in quanto differenti dal rapporto di lavoro ordinario), ora tipizzati dal legislatore.

Il nostro ordinamento giuridico ha perseguito a lungo l'obiettivo di mantenere un collegamento tra lavoro e impresa, imputando il rapporto di lavoro a chi, di fatto, lo utilizzasse. Questa era la finalità della L. 1369/60 che, attraverso il divieto di intermediazione e interposizione della mano d'opera, attribuiva la titolarità del rapporto, al di là delle apparenze, al soggetto che se ne accollava il rischio economico, vuoi perché forniva le attrezzature necessarie all'espletamento dell'attività lavorativa, vuoi perché comunque introitava quel rapporto nella organizzazione e nella gerarchia della propria azienda. Anche nei pochi residui di casi di appalto genuino, l'art. 3 L. 1369/60 consentiva sì la separazione del rapporto dall'impresa, reintroducendo però il collegamento, quanto meno, sotto il profilo della responsabilità solidale, tra appaltante e appaltatore, in ordine al trattamento economico e normativo (comunque non inferiore a quello dovuto ai dipendenti del committente) del lavoratore.

Il sistema ora descritto ha retto sino all'introduzione del lavoro interinale (L. n. 196/97 conosciuta come legge Treu). Con il D. Lgs. 276/03 viene definitivamente cancellato il collegamento lavoro-impresa a cui si accennava poc'anzi.

Per la riforma che è nella mente del legislatore non è sufficiente mettere mano alle norme esistenti, sopprimendo o modificando commi, o introducendo commi *bis* e *ter* e via contando. Questa è la tecnica che lo stesso legislatore utilizza per modificare il regime del rapporto a tempo parziale. Invece, per la riforma che incide sulla titolarità del rapporto, il legislatore ha bisogno di un'abrogazione secca ed esplicita della normativa preesistente (la L. 1369/60 e gli artt. da 1 a 11 della L. 196/97), riscrivendo *ex novo* ogni regola.

Eccolo, dunque, in sintesi, il contratto di somministrazione. Tale figura contrattuale può essere a tempo indeterminato o a termine. Il primo può essere stipulato con riguardo a svariate attività previste nel decreto, tra cui i servizi di consulenza ed assistenza nel settore informatico, i servizi di pulizia, custodia, portineria, trasporto, la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, servizi di economato, e così via. In ogni caso, la contrattazione collettiva ha la facoltà di individuare altre ipotesi. Il contratto di somministrazione a termine, invece, può essere concluso a fronte ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. La contrattazione collettiva può determinare eventuali limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione. In ogni caso, è vietata la somministrazione di lavoro per sostituire lavoratori in sciopero o lavoratori coinvolti da una procedura di licenziamento collettivo negli ultimi sei mesi, nonché da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. 626/1994.

Il contratto di somministrazione deve essere stipulato in forma scritta e contenere, a pena di nullità, una serie di indicazioni (tra l'altro, gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore, il numero dei lavoratori da somministrare, i casi di ammissibilità che

consentono il ricorso alla somministrazione, l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate, nonché la data di inizio e la durata prevista dal contratto di somministrazione). In mancanza di forma scritta, il lavoratore dovrà necessariamente venir considerato a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore. Inoltre, il somministratore deve comunicare per iscritto al lavoratore, all'atto della stipulazione del contratto di lavoro, tutte le informazioni relative al rapporto di cui egli è oggetto e che sono state sopra menzionate.

Il lavoratore somministrato ha diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Inoltre, è prevista la responsabilità solidale dell'utilizzatore con il somministratore per la corresponsione dei trattamenti retributivi e previdenziali. Il lavoratore ha diritto altresì a fruire di tutti i servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla medesima unità produttiva, ma non viene computato nell'organico dell'utilizzatore (fatta eccezione per l'applicazione delle norme in materia d'igiene e sicurezza sul lavoro), per esempio ai fini della reintegrazione prevista dall'art. 18 S.L.. In ogni caso, quando la somministrazione di lavoro avviene al di fuori dei limiti e delle condizioni previste dal decreto, il lavoratore può rivolgersi al Giudice del lavoro per ottenere la formalizzazione del rapporto alle dirette dipendenze dell'utilizzatore.

# I CONTRATTI A PROGETTO

Prima di analizzare da vicino le novità introdotte dal legislatore in ordine a quelli che fino a oggi si chiamavano COCOCO e che d'ora in avanti si chiameranno COLLABORATORI A PROGETTO, è necessario svolgere alcune considerazioni di carattere generale.

Come è noto, questa tipologia di rapporto riguarda una moltitudine di lavoratori, solitamente inseriti di fatto nell'organizzazione aziendale ma formalmente non riconosciuti come subordinati e, quindi, privi delle garanzie tipiche di questo tipo di rapporto di lavoro.

A settembre 2003, data in cui è entrato in vigore il D.Lgs 276/03, i COCOCO in Italia erano circa 2.3 milioni, la maggior parte dei quali erano fasulli, nel senso che nascondevano un reale rapporto di lavoro subordinato ad ogni effetto.

Come potranno questi EX-COCOCO sopravvivere alla riforma imposta dal decreto delegato ?

E' stato esattamente osservato da alcuni commentatori della riforma che i rapporti fittizi di collaborazione coordinata e continuativa non potranno sopravvivere alla nuova disciplina e quest'ultima si troverà a regolare solo i casi di lavoro effettivamente autonomo, seppur coordinato e continuativo, nei quali è sempre possibile individuare il progetto o il programma che il collaboratore deve realizzare in vista dell'opera o del servizio che gli è stato commesso.

Ma se è vero, come è vero, che dei 2.3 milioni di COCOCO solo qualche migliaio è realmente autonomo e potrà essere regolato dal D.Lgs.276/03, cosa succederà di tutti gli altri contratti ?

I promotori della riforma si affannano ad affermare che le collaborazioni coordinate e continuative lungi dall'essere state seppellite dalla riforma, ne saranno anzi "rivitalizzante" dall'attribuzione di una disciplina specifica, che mancava, e di un tipo contrattuale.

Ma di cosa stiamo parlando: delle COCOCO genuine o delle COCOCO simulate e fraudolente ?

Se parliamo di COCOCO genuine, stiamo parlando di una realtà residuale e priva, tutto sommato, di un interesse generale: a tutto concedere 100, forse 200 mila rapporti, tutti gli altri 2.3 milioni di rapporti, che sono il nocciolo del problema, o meglio sono il problema, che fine faranno ? Nell'impossibilità di definire un progetto specifico e definito, verranno tutti assunti alle dipendenze dei datori di lavoro per i quali oggi "collaborano" ?

Le centraliniste, le segretarie, i fattorini, e tutti gli altri collaboratori coordinati e continuativi per i quali definire un progetto è impossibile, verranno tutti assunti a tempi indeterminato ?

Sappiamo tutti che non è così e non potrà essere così.

E allora o diamo per ammesso che la nuova disciplina verrà aggirata con fantasiose definizioni di progetti vaghi e dai contorni imprecisati, che nuovamente verranno a mascherare dei rapporti di lavoro subordinato, e la novità legislativa si tradurrà solo in una variazione terminologica, oppure dobbiamo dare atto che il problema delle COCOCO non è stato affrontato ed è rimasto irrisolto e che quanto andiamo a commentare sul lavoro a progetto si limita a riguardare qualche sporadico caso di effettivo lavoro autonomo, per la realizzazione di un'opera o di un servizio, ma che tutto sommato stiamo parlando di ipotesi assolutamente residuali e prive di interesse generale.

Vediamo, ora, il nuovo contratto a progetto.

Ciò che essenzialmente caratterizza questo tipo di rapporto è uno specifico progetto, o un programma di lavoro, o anche solo una fase di esso, assegnato al collaboratore con il compito di realizzarlo.

Il rapporto è gestito autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività. Le collaborazioni coordinate e continuative stipulate secondo la disciplina precedente, se non possono essere ricondotte a un progetto o a una fase di esso, mantengono la loro efficacia fino alla scadenza e, in ogni caso, non oltre un anno dall'entrata in vigore del D.Lgs. 276/03.

Quanto si è detto non trova applicazione nei confronti delle prestazioni occasionali, ossia quei rapporti di lavoro con una durata complessiva non superiore a 30 giorni nell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a € 5.000,00, nel qual caso il rapporto viene automaticamente ricondotto al lavoro a progetto. Inoltre, l'istituto di cui si parla non trova applicazione anche nei confronti delle professioni intellettuali per le quali sia necessaria l'iscrizione all'albo.

Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e, ai fini della prova, deve contenere: l'indicazione della durata (determinata o determinabile) della prestazione, l'indicazione del progetto o programma di lavoro individuata nel suo contenuto caratterizzante, il corrispettivo e i criteri della sua individuazione (tempi e modalità di pagamento), le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione della prestazione lavorativa, nonché eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore. I contratti di lavoro a progetto si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto. Per le parti è possibile recedere prima della scadenza del termine sia per giusta causa, sia secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabiliti dalle parti nel contratto individuale. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto. Nel caso di invenzione realizzata nello svolgimento del rapporto lavorativo, il lavoratore a progetto ha il diritto di essere riconosciuto autore (con rinvio alle leggi speciali in materia per la regolamentazione dei diritti e degli obblighi delle parti).

In caso di gravidanza, di malattia e di infortunio del collaboratore, il rapporto di lavoro risulta sospeso, senza erogazione del corrispettivo. Solo nel primo caso la durata del rapporto è prorogata (per un periodo di 180 giorni), mentre, negli altri due casi, non solo il contratto non è prorogabile, ma il committente può comunque recedervi se la sospensione si protrae per più di un sesto della durata stabilita dal contratto, oppure superiore a trenta giorni per i contratti a durata determinabile. Il collaboratore a progetto, salvo diverso accordo tra le parti, può svolgere la sua attività a favore di più committenti, non in concorrenza tra loro. Inoltre, il collaboratore non può diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione, nonché compiere atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

# IL NUOVO PART-TIME

La nuova normativa in tema di contratto di lavoro part-time è un esempio di “flessibilità a senso unico”; tale definizione sta ad indicare che con il D.Lgs. 276/03 il legislatore ha sensibilmente alterato l’equilibrio, su cui si fondava la disciplina del D.Lgs. 61/00, tra esigenze dell’impresa ed interesse del lavoratore.

In buona sostanza, la nuova legge introduce esclusivamente disposizioni dirette ad estendere il potere del datore di lavoro di modulare la prestazione a tempo parziale in base alle proprie mutevoli esigenze, a scapito dell’interesse del lavoratore part – time di avere certezze circa la durata e la collocazione temporale del proprio orario di lavoro (ovvero gli aspetti più rilevanti per il lavoratore che sceglie questa forma contrattuale), senza neppure incrementare le possibilità, per il lavoratore che subisce e non ricerca il rapporto a tempo parziale, di trasformare il proprio rapporto da tempo parziale a tempo pieno.

All’estensione del potere del datore di lavoro di incidere sui singoli contratti corrisponde una sensibile diminuzione del ruolo sindacale. Infatti, quello sindacale, e qui sta l’aspetto essenziale, è un intervento che non è più “indispensabile” per il funzionamento del sistema, risultando sotto molti profili solamente eventuale e, come tale, potenzialmente evitabile. Solo nei prossimi mesi, in occasione dei rinnovi contrattuali, si potrà verificare quale ruolo la contrattazione collettiva potrà concretamente giocare, ma sin d’ora ci si può chiedere quale interesse abbiano le imprese a contrattare determinati aspetti, e dunque a porre dei vincoli insuperabili dalla contrattazione individuale, quando il ricorso alla flessibilità del part time si può conseguire anche in assenza di tale regolamentazione.

Passiamo ora ad analizzare le modifiche più significative introdotte dalla riforma .

- 1) **Il lavoro supplementare o straordinario:** la precedente normativa sanciva che per la prestazione del lavoro supplementare era richiesto *“in ogni caso”* il consenso del lavoratore interessato (art. 3 c. 3); ora tale consenso è richiesto solo nel caso in cui l’effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare non sia *“prevista e regolamentata dal contratto collettivo”*.
- 2) **Le clausole flessibili ed elastiche:** il sistema introdotto dal legislatore del 2001 prevedeva un sistema definito *“a doppia chiave”*: dapprima era necessario che la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione o la durata della stessa fosse prevista e regolamentata a livello collettivo; solo a fronte di tale previsione era poi possibile richiedere al lavoratore il proprio assenso ad operare con tale flessibilità (art. 3 c. 7 e 9). L’attuale normativa attribuisce invece una rilevanza preminente al contratto individuale, nell’ambito del quale possono essere concordate clausole flessibili ed elastiche, demandando al contratto collettivo di stabilire: I) le condizioni e le modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione (clausole flessibili); II) le condizioni che possono determinare la variazione in aumento della durata della prestazione ed i relativi limiti (clausole elastiche). Ma, e questo è l’aspetto veramente *“innovativo”* della normativa, *“in assenza di contratti collettivi datore di lavoro e prestatore di lavoro possono concordare direttamente l’adozione di clausole elastiche o flessibili”* (art. 8 c. 2 ter);
- 3) **La possibilità di “denunciare” il patto che prevede l’applicazione delle clausole flessibili:** se prima il lavoratore poteva, ricorrendo determinate condizioni (necessità di attendere ad altre attività lavorative, esigenze di carattere familiare, di salute, art. 3 c. 10), ritrattare il proprio consenso all’applicazione delle clausole di cui al punto

precedente; ora tale possibilità è stata radicalmente abolita;

- 4) **Il diritto di precedenza:** se per il lavoratore che “sceglie” il rapporto a tempo parziale è fondamentale poter avere certezze in ordine alla collocazione temporale ed alla durata della propria prestazione, per chi accetta un rapporto a tempo ridotto pur avendo la necessità di lavorare per l'intera giornata è di particolare importanza la possibilità di ottenere la trasformazione del suo rapporto a tempo pieno. In passato tale possibilità poteva concretizzarsi in due ipotesi: la prestazione costante di lavoro supplementare e l'assunzione, da parte del datore di lavoro, di nuovi dipendenti a tempo pieno. Con riferimento al primo aspetto, è stato eliminato lo specifico rinvio alla contrattazione collettiva per quanto riguarda le modalità di “consolidamento” del lavoro supplementare prestato in maniera non occasionale (art. 3 c. 7); sotto il secondo profilo, è stato abolito il generale diritto di precedenza, che può essere riconosciuto solo a livello individuale, ed è comunque limitato alle assunzioni che avvengono “nello stesso ambito comunale” e non più nel raggio di 50 km (art. 5 c. 2);
- 5) La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale: che nell'attuale previsione il contratto a tempo parziale sia pensato essenzialmente, se non esclusivamente, per soddisfare le esigenze dell'impresa, e non del lavoratore, è infine confermato dalla modifica della norma che regola il passaggio dal tempo pieno al tempo parziale. Sul punto il legislatore del 2001 si era già mosso molto timidamente, non introducendo un vero e proprio diritto alla trasformazione del rapporto a tempo parziale neppure in presenza di situazioni che pure legittimerebbero una simile richiesta (ad esempio, per le lavoratrici che rientrano in servizio dopo la maternità; una recente ricerca ha confermato come la gran parte delle lavoratrici che non riprendono servizio dopo la maternità lo fanno per l'impossibilità di ottenere una riduzione del loro orario di lavoro, v. ricerca Adi- Ipl 21.7.2003, in [www.rassegna.it](http://www.rassegna.it)), ma limitandosi ad affermare che, in caso di assunzione di nuovo personale a tempo parziale, il datore di lavoro doveva darne comunicazione ai dipendenti in forza; in caso di richieste di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, il datore di lavoro era quindi tenuto a “prendere in considerazione” tali richieste e, in caso di rifiuto, a darne “adeguata motivazione”. Anche questa terminologia, già talmente sfumata da far escludere l'esistenza di un “diritto alla trasformazione del rapporto” è stata evidentemente ritenuta eccessiva dal legislatore del 2003, che ha abolito l'obbligo di motivare il rifiuto.

# PUNTO SAN PRECARIO



## PUNTO SAN PRECARIO

Ogni mercoledì dalle 19 alle 21:30 è aperto il Punto San Precario

|| banda larga, web radio hub, press+zines, birra e tè

venite a trovarci a Reload, via Pergola 5, all'Isola di Milano  
M2/Passante Garibaldi FS (uscita binario 20 via Pepe)  
M3 Zara/ Tram 4-11/ Bus 82

Questi i servizi offerti dal Punto San Precario di Reload:

- Pia Opera Assistenza Precaria  
(consulenza giuridico-sindacale individuale)
- Pronto Intervento Precario  
(solidarietà fattiva a rivendicazioni collettive: agitation, picket + strike planning)
- Controformazione sulla legge biagi e altri contratti presingiro  
(materiali di analisi giuridico-contrattuale)
  - I.P. Intelligence Precaria  
(se te lo diciamo non è più un segreto...;)

Operatrici e operatori callcenter, commesse e commessi, magazzinieri e banconieri, cococo, partime e tempo determinato sono particolarmente benvenut\*, perché siamo più ferrati in queste tipologie lavorative e contrattuali.

Se non potete venire, scrivete comunque a [chainworkers@ecn.org](mailto:chainworkers@ecn.org) e il vostro quesito sarà sottoposto al Punto San Precario più prossimo, dove snoccioleremo il rosario della tua precarietà quotidiana

**Punti San Precario**  
**Confessa i peccati del tuo padrone!**