

## TUTTI I BUCHI E LE CONTRADDIZIONI DEL TESTO

# LEGGE 30, LA MELA DI BIANCANEVE

Molto si è scritto e si è detto sul significato e sulla valenza politico sindacale del Dlgs n. 276/2003 (cd legge Biagi), ed il giudizio negativo espresso in modo unanime da tutta la sinistra politica e sindacale (e non solo da essa) non necessita - ci sembra - di ulteriori illustrazioni e sottolineature. L'intento del governo Berlusconi è stato quello di immettere nel sistema regolativo dei rapporti di lavoro una dose massiccia di precarizzazione, di abolire fondamentali e storiche norme di garanzia (si pensi, anzitutto, alla legge n. 1369/1960 sugli appalti ed interposizione nel rapporto di lavoro), di dare, o promettere, alle imprese mano libera per ottenere un recupero di produttività, un aumento di potere sociale, ed una riduzione dei costi in danno esclusivo dei lavoratori, al posto di fornir loro ciò di cui avrebbero davvero bisogno e cioè di una coerente politica industriale. E' interessante, allora, porsi, oggi, per un momento, proprio dal punto di vista dei beneficiari della nuova normativa, imprese e datori di lavoro in genere, per valutare se, in concreto, quel "dono" offra loro vantaggi reali, seppur di breve periodo, o non possa rivelarsi anche per loro, una sorta di mela avvelenata. L'atteggiamento sempre più perplesso di molti datori di lavoro e dei loro consulenti lascia intendere che proprio di questo, alla fine, si tratti. Consideriamo, come primo esempio, la novità più pericolosa e devastante dal punto di vista politico. Giuridico, e cioè quell'insieme di nuove regole che dovrebbero consentire di scindere il lavoro dall'impresa, ossia di consentire alle imprese di utilizzare la prestazione dei lavoratori senza diventare, però, formalmente e giudicamente, loro datori di lavoro. Gli strumenti, od istituti, che vengono in rilievo sono quelli degli appalti di servizi, del trasferimento di ramo d'azienda a scopo di "esternalizzazione" del lavoro somministrato a tempo indeterminato. L'appalto di servizi è, sulla carta, lo strumento principe: in buona sostanza diventerebbero leciti gli appalti "di solo lavoro", il cui contenuto consiste nell'utilizzare le prestazioni di lavoratori dipendenti dall'appaltatore, e da lui diretti, negli apparati produttivi proprio del committente. In una parola, il sogno di una "fabbrica propria senza lavoratori propri". La legge 1369/1960 (ora abrogata) li vietava. Il decreto legislativo 276/2003 (art. 29) vuole ammetterli, ma con una formulazione tanto equivoca da risultare, per il committente, quanto mai pericolosa: si dice, infatti, che l'appaltatore, perché l'appalto sia valido, deve anche lui possedere beni strumentali, i quali, tuttavia, possono anche risultare dall'esercizio del potere direttivo ed organizzativo sui lavoratori. Sembra un controsenso, perché i "beni strumentali" sono qualcosa di fisico, che non sorgono dal nulla, perché l'appaltatore dirige ed organizza i lavoratori. A meno di non riferirsi (come in passato ha già fatto la Corte di Cassazione) a beni strumentali immateriali, e cioè al know-how d'impresa, e cioè ad una altissima specializzazione dell'impresa appaltatrice, che fornisca al committente capacità professionali che non potrebbe procurarsi da solo. Ecco la mela avvelenata: nei casi concreti, come fa il committente a valutare "a priori" la ricorrenza di questo requisito nell'appalto che vorrebbe affidare? Forse ci sarà (ma non sempre) in un appalto informatico, ma non certo in un appalto di verniciatura o di assemblaggio all'interno della propria azienda. Ed in tutte le lavorazioni di tecnologia media e medio alta? I rischi di vertenza sono molto gravi e l'azzardo troppo alto. Allora, si può ricorrere ad un altro istituto ed espediente, e cioè all'esternalizzazione attraverso il trasferimento di "ramo d'azienda" (art. 32 legge Biagi): ad esempio, invece di dare appalto di solo lavoro nel mio reparto di verniciatura, cedo il reparto ad una mia società, creata appositamente, e poi stipulo con questa un appalto, che sarà regolare, perché l'appaltatore avrà, ora indiscutibilmente, beni strumentali. Nella sostanza non è cambiato nulla, ma una parte dei lavoratori è diventata dipendente di un (apparentemente) nuovo datore di lavoro, che li tratterà molto peggio, sia dal punto di vista salariale che normativo. Anche qui, però, c'è l'"inghippo": il reparto o ramo d'azienda che trasferisce deve essere funzionalmente autonomo, e l'autonomia (come vuole la normativa europea) deve essere preesistente di trasferimento. C'è rischio di discussioni a non finire, dato che occorre discuterne con i sindacati (che devono essere avvertiti ai sensi dell'art. 47 legge 428/1990) e di vertenze legali molto

pesanti. Resta la terza possibilità (art.20 legge Biagi): ricorrere ad una impresa autorizzata di somministrazione di lavoro (vecchie agenzie di lavoro interinale) visto che adesso è possibile la somministrazione di lavoro anche a tempo indeterminato, e, per riprendere l'esempio, fammi inviare un certo numero di operai specializzati nella verniciatura. Solo che la somministrazione di lavoratori a tempo indeterminato è ammessa direttamente dalla "legge Biagi" solo in alcune ipotesi, per certe attività e lavorazioni, tra cui non c'è quella che mi interessa. Per allargare il numero occorre un accordo sindacale, almeno provinciale, e non è chiaro se dovrebbe essere sottoscritta da tutti i sindacati comparativamente più rappresentativi, o se ne bastano solo alcuni. Per di più il lavoratore somministrato ha diritto allo stesso trattamento economico-normativo dei miei dipendenti diretti, e devo pagare anche la commissione all'impresa di somministrazione: in definitiva non c'è convenienza, a parte casi specifici, anche ammesso che, per la lavorazione che mi interessa, il ricorso su somministrazione a tempo indeterminato sia possibile. Cambiamo scenario, e consideriamo ora, i rapporti di lavoro precari ed atipici: la cosiddetta "legge Biagi" ne elenca molti, un vero supermarket, ma la merce è scadente o poco utilizzabile. Così il contratto "lavoro ripartito" quello di "lavoro intermittente" sono poco più che curiosità, di difficilissima gestione pratica, il contrario "di inserimento", che prende il posto del vecchio contratto di formazione e lavoro dura poco (massimo 18 mesi), non è ripetibile, e non dà particolari benefici previdenziali. Resterebbe la grande valvola di sfogo delle collaborazioni coordinate e continuative, già tanto contestate nella pratica e fonte di tante vertenze, ma la cosiddetta "legge Biagi" nel tentativo di razionalizzarla, ma finito con l'otturarla o restringerla: ora le collaborazioni sono sempre a tempo determinato (dunque istituzionalmente precarie) ma occorre "il progetto", o altrimenti diventano normali rapporti di lavoro subordinato. Cosa fare? Sostenere, come hanno provato a dire alcuni interpreti e consulenti, che non è cambiato nulla perché in ogni collaborazione c'è una finalità da perseguire in comune? Non è credibile perché la stessa legge prevede la sopravvivenza delle vecchie collaborazioni per alcune ipotesi (enti pubblici, collaboratori iscritti ad albi professionali, pensionati di vecchiaia) e, dunque, logica vuole che qualcosa sia davvero cambiato, e che il "progetto" debba avere una consistenza. Si può, allora, lavorare di fantasia, e metter sulla carta, stiracchiando i concetti e le parole, progetti e serie di progetti, che nascondano una "vecchia" collaborazione continuativa a tempo indeterminato per esigenze ordinarie dell'impresa? Certo è possibile, ed i consulenti sono da tempo al lavoro, ma il rischio è grosso, perché il pericolo di vertenze è incombente, e maggiore del passato, visto che prima il collaboratore, che muova causa, avrebbe dovuto dimostrare la subordinazione in senso tecnico (cosa non facile), mentre ora gli basterebbe evidenziare che il "progetto" è apparenza e non sostanza. Così le perplessità e le preoccupazioni crescono nei datori di lavoro, visto che nel prossimo mese di ottobre scade l'anno di proroga delle "vecchie" collaborazioni, e dilaga la delusione anche per questa "riforma" del governo Berlusconi, come per quella della sanità, del fisco, della scuola, eccetera. L'interrogativo diventa un altro: cosa intende mettere il centro sinistra al posto della "legge Biagi" quando sarà finita questa stagione politica? Diventa urgente discuterne a fondo.

**PIERGIOVANNI ALLEVA**