Il “falso” superamento dei cococo nel Jobs Act

di Adalberto Perulli
06 marzo 2015

La legge delega (10 dicembre 2014, n. 183)
prevede il superamento delle collaborazioni, anche a progetto. Perché questa scelta? Per offrire uno “scalpo” nella lotta alla precarietà, a favore del Contratto a tutele crescenti, come se la precarietà fosse tutta nel lavoro autonomo, ovvero come se il lavoro autonomo fosse tutto espressione di frode e simulazione. Scontiamo ancora una volta un ritardo culturale nei confronti del lavoro autonomo, e siamo piu' avvezzi a vederci la frode che le genuine espressioni di nuove soggettivita' al lavoro.

La sineddoche giuslavoristica colpisce ancora:
confondiamo la parte (subordinazione) con il tutto (il lavoro) e pensiamo che abrogando le cococo (e cocopro) si torni a dare centralita' al lavoro subordinato standard, seppure molto diverso da quello tradizionale, con meno tutele in materia di licenziamenti, nuova flessibilità funzionale (mansioni, controlli a distanza), ecc.. L'impressione è che la cultura di fondo sia sempre la stessa: non si capisce (o non si vuole capire) cos'e' il lavoro autonomo di nuova generazione. Eppure basterebbe leggere i libri di Sergio Bologna o il rapporto europeo di Patricia Leighton sugli I-Pros per capire la fallacia della sineddoche e per capire che il lavoro autonomo non è tutto espressione di frode: ci sono i giovani professionisti del terziario, le partite iva, i freelance, soggetti professionalizzati, innovativi ed indipendenti (seppure, spesso, economicamente dipendenti) che avrebbero urgente bisogno di riconoscimento e di sostegno, non di forzate riconduzioni nell'alveo della subordinazione.
Comunque, l'idea del superamento ha una sua logica
positiva, che ritengo dovrebbe andare nella seguente direzione: abrogazione del cocopro (che è stata una dannosa superfetazione delle cococo, in funzione antielusiva) e rivisitazione delle cococo con due importanti accorgimenti normativi: 1) eliminare l'ambiguo riferimento al coordinamento, che è stato il fattore che ha innescato la deriva fraudolenta, e 2) introdurre la nozione di dipendenza economica in base al reddito percepito dal committente. Quindi il 409 cpc farebbe riferimento a prestazioni d'opera continuative rese in regime di dipendenza economica. Questa soluzione realizzerebbe 2 effetti positivi: da un lato un travaso “naturale” delle false collaborazioni nella subordinazione (cioè nel contratto a tutele crescenti), mentre altra parte (quella genuina) verra' conservata nell'ambito di forme continuative (il contratto d'opera puo' certo atteggiarsi come contratto di durata), ma non più coordinate, di lavoro autonomo economicamente dipendente. A queste forme di dipendenza economica nell'autonomia dovrebbero riconoscersi 3 nuclei di tutele essenziali: tutele contrattuali (es. forma del contratto, contenuti del contratto, recesso, compenso); tutele collettive (riconoscimento di diritti sindacali e di sciopero); tutele welfaristiche e di politica attiva (sostegno al reddito per le fasi di non lavoro, formazione).
Questo grosso
modo è quello che avviene in Europa, ove, il legislatore ha dedicato attenzione alle nuove forme di autonomia, come in Spagna e in UK; è evidente che deve trattarsi di lavoro autonomo genuino: in Spagna lo Statuto del lavoro autonomo precisa con molta dovizia tecnica che il prestatore deve avere una propria organizzazione di mezzi e non deve essere assoggettato all'organizzazione del committente nell'esecuzione della prestazione.
Cosa prevede invece lo schema di decreto sul
riordino delle tipologie contrattuali?
1. Il co. 1 dell'art. 47 (Applicazione della

disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente) prevede l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato (a far data 1 gennaio 2016) anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Attenzione: queste collaborazioni organizzate NON sono le COCOCO! Sono prestazioni “organizzate”, non “coordinate”.

La norma individua quindi una nuova fattispecie “additiva” di subordinazione (il lavoro “organizzato”) aprendo una nuova problematica interpretativa e applicativa, che complica (invece di razionalizzare) lo scacchiere tipologico proprio nel delicato (e tormentato) rapporto tra subordinazione e autonomia. Cosa vuol dire prestazioni di lavoro “organizzate”?

La norma crea una duplice sofferenza esegetica. Sul fronte interno della subordinazione: che differenza c'è tra una prestazione eterodiretta (cioè assoggettata al potere direttivo, ex art. 2094 c.c.) e una prestazione “organizzata”? E sul fronte dell'autonomia: che differenza c'è tra una prestazione autonoma ma assoggettata in senso lato poteri direttivi del committente (le “istruzioni” del mandato, dell'agenzia, della spedizione), e la prestazione subordinata “organizzata” (ma non eterodiretta)?

2. Il co. 2 dell'art. 47 dispone che da questa riconduzione a subordinazione del lavoro “organizzato” sono escluse (“restano salve”) le collaborazioni identificate da accordi collettivi stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del settore. Questa norma è da un lato inopportuna sul piano dell'affidamento a OO.SS. non di lavoratori autonomi la regolazione del lavoro autonomo, dall'altro lato è costituzionalmente illegittima perché lascia alle parti sociali la disposizione del tipo contrattuale: pone cioè le premesse per la violazione del principio di “indisponibilità del tipo contrattuale”, escludendo dalla subordinazione prestazioni che, secondo la norma generale (co. 1), ricadono nell'ambito del lavoro subordinato. Inoltre sono salve le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione all'albo professionale, le attività prestate dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dei partecipanti a collegi e commissioni, le prestazioni rese a favore delle società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali.

La norma non trova applicazione alle Pubbliche amministrazioni, che, come è noto, rappresenta un enorme serbatoio per le cococo, ed ora anche per la nuova versione delle prestazioni “organizzate”

L'art. 48 (stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partite IVA) prevede una corsia preferenziale per i committenti che hanno stipulato contratti di lavoro autonomo “in odore” di frode: se i committenti assumono i prestatori già parti di cococo e cocopro e rapporti di partita IVA con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, l'assunzione sana le violazioni in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali connessi all'eventuale erronea qualificazione del rapporto pregresso, fatte salve le violazioni già accertate prima dell'assunzione. Nulla di nuovo, percorsi simili erano già nella legge finanziaria del 2007 (governo Prodi).

La vera sorpresa è nell'art. 49 (superamento del contratto a progetto): la norma dispone che la disciplina sul cocopro resta in vigore esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del decreto. Se ne deve dedurre che, successivamente non sarà più possibile stipulare cocopro, perché non vi sarà più una disciplina ad hoc. Insomma, il contratto a progetto va definitivamente in archivio (non ne sentiremo certo la mancanza). Del pari, l'art. 50, dispone il definitivo superamento dei contratti di associazione in partecipazione nei quali l'apporto dell'associato consiste anche in una prestazione di lavoro, i quali, similmente

a quanto disposto per il cocopro, sono fatti salvi fino alla loro cessazione.
Ma - ecco il
colpo di scena - il comma 2 dell'art. 49 statuisce, quasi di sfuggita, che “resta salvo quanto disposto dall'art. 409 cpc”: quindi le cococo non vengono affatto eliminate dall'ordinamento, anzi, vengono totalmente rilegittimate! Si determina in tal modo una situazione paradossale (che pone un evidente problema di coerenza tra delega e decreto delegato): il prospettato superamento delle collaborazioni coordinate e continuative non viene affatto attuato, anzi avviene il contrario, le cococo previste dal 409 cpc “restano salve”. Si ritorna quindi alla situazione pre-legge Biagi, in cui la “parasubordinazione” (le collaborazioni coordinate e continuative) svolge il ruolo di “sostituto funzionale” del lavoro subordinato, senza alcun avanzamento né in termini di controllo della fattispecie né in termini di tutele (non si prevede nessuno “statuto” specifico per i collaboratori autonomi); anzi sotto questi due essenziali profili si realizza un evidente regresso in termini di tutela:
sul piano del controllo della fattispecie, perché viene a mancare il (pur esile) argine del progetto, sul piano della disciplina sostanziale perché viene abrogato quel poco di garanzie che erano state nel tempo previste per il cocopro (es. minimi retributivi, recesso, ecc.). E' questa probabilmente la parte più deludente della nuova disciplina, che realizza un riassetto solo apparente delle tipologie contrattuali e non pensa affatto, in positivo, ad una disciplina del lavoro autonomo economicamente dipendete in termini di promozione e garanzie. Insomma: il lavoro autonomo, ancora una volta, esce sconfitto nell'arena dell'innovazione legislativa.