



QUADERNI DI SAN PRECARIO

critica del diritto dell'economia della società

—

“Welcome to the jungle”, benvenuti nella giungla della precarietà. Una selva oscura fatta di contorti trucchi e fiorenti artifici, scadenze prossime ed eterni rinnovi, popolata da belve feroci, faccendieri, manager del saccheggio e dell'inciucio, maestri dell'oblio, stregoni del compromesso e sindacalisti della svendita e dei favori. Un luogo da brivido, caldo e afoso, dove al minimo errore, alla prima distrazione, si soccombe. Un luogo assurdo nel quale basta una pacca sulle spalle per segnare il destino di una persona.

Guai a non riconoscere i rumori di fondo che, minacciosi, annunciano i pericoli incombenti: i ronzi delle esternalizzazioni, il ruggito cupo delle ristrutturazioni, lo schioccare dei trasferimenti, il verso dei licenziamenti e dei mancati rinnovi, fino a distinguere, le sottili vibrazioni che separano gli inbound dagli outbound.

Una giungla dove vige un'unica legge: il profitto.

I quaderni di San Precario che avete davanti agli occhi si prefiggono di fare proprio questo: il racconto particolareggiato della flora e della fauna di questa giungla, di quello che qui accade, dei mille espedienti per sopravviverci. Perché la crisi e le grandi trasformazioni che negli ultimi anni hanno cambiato il modo di produrre e di consumare (le nostre vite e il pianeta, soprattutto) possono essere raccontati con semplicità mettendo in fila i numerosi accadimenti che ogni giorno turbano e agitano le nostre vite.

Piccoli fatti quotidiani che piccoli non sono, capaci di diventare un patrimonio consistente, anzi il patrimonio principale di chi si oppone alle barbarie della precarizzazione. E la storia di San Precario, a Milano, dimostra questo: che, muoversi, ribellarsi alla legge della giungla precaria è possibile, concretamente, solo cambiando completamente il proprio modo di





pensare e di agire. Una lieta novella, infine che racconta, in sostanza, come riprendersi la vita.

E' questo il momento solenne di abbandonare la tribu', le proprie tribu', per unirsi nel costruire civilta', nuova. I Quaderni vogliono essere un contributo verso la costruzione di questa nuova civilta' che puo' sorgere solo alimentando il punto di vista dei precari e delle precarie, UN PUNTO DI VISTA PRECARIO da cui focalizzare l'orizzonte.

Imparare ad orientarsi nella giungla, quindi e muoversi piu' veloci dei predatori che bramano di azzannare i nostri corpi e impossessarsi del nostro tempo. Predatori che sbucano da destra come da sinistra e che per anni hanno alimentato il mito della flessibilita', in nome della competitivita', della crescita e della modernita'.

Un mito che ha distrutto l'economia italiana che negli ultimi anni e' cresciuta pochissimo, che e' servito da concime per far crescere la selva precaria, i profitti e le rendite, a discapito dei salari e delle nostre vite.

Ora che la crisi italiana assume un aspetto cupo e permanente, il richiamo di San Precario deve rimbombare forte e chiaro: chi si oppone alla precarizzazione lo deve fare non in nome di un generico "diritto al (buon) lavoro" bensì in nome del "diritto alla scelta del lavoro", sapendo che e' la scelta che puo' trasformarsi in rifiuto e quindi nel conflitto che ci e' necessario.

E che per questo la questione del reddito incondizionato diventa centrale, non come elemosina o ammortizzatore, ma come parte integrante del punto di vista precario.

Tempi cupi si diceva, ed infami, anche. Facciamo un solo, semplice, esempio: il collegato 1167, con l'introduzione dell'arbitrato e i vincoli ricattatori alla possibilita' che i precari e le precarie possano far valere i propri diritti in sede giudiziaria, si coniuga perfettamente con la proposta di un nuovo "Statuto dei lavori", dove i principi di diritto (che, sulla carta, non si negano a nessuno) vengono subordinati all'eventuale consenso di alcune parti sociali in nome della competitivita' e delle compatibilita' d'impresa.

Situazione infame, ma non disperata. Situazione potenzialmente esplosiva. E' in questo contesto che nascono i Quaderni di San Precario: quaderni di vita e di cambiamento, quaderni per appunti e appuntamenti, con cadenza atipica e precaria.

Perché le tribu' che li ha generati hanno un'unica certezza comune: un vero mutamento potra' avvenire solo costruendo un punto di vista precario, e questo non potra' che nascere dai conflitti, che non devono essere il frutto disperato ed estremo di un gesto eroico, ma devono essere il risultato di una conoscenza e una penetrazione profonda nella realta'. Esageriamo: noi proviamo a dare un contributo a una nuova scienza comune, popolare, al servizio di chi nella precarieta' ci nuota, ma non ci sguazza.

Frenchi



San Precario porta alla famiglia del precario Giuseppe De Gaudio la sentenza del giudice Flavio Baraschi che condanna Atesia a pagare oltre centoventimila euro: grazie al miracolo i De Gaudio comprano casa ed evitano lo sfratto.

SIA LODATO SAN PRECARIO!





TRIBUNALE DI ROMA
Sezione lavoro
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Roma, in funzione di Giudice del lavoro nella persona del dott. Flavio Baraschi, nella causa tra:

GIUSEPPE DE GAUDIO ricorrente,
rappresentato e difeso dall'avv.to Pier Luigi Panici e Carlo Guglielmi

E

ALMAVIVA CONTACT S.p.A.

In persona del legale rappresentante, resistente, rappresentata e difesa dall'avv.to Maurizio Marazza e Marco Marazza

all'udienza del 20 settembre 2010 ha pronunciato la seguente

sentenza

Dichiara che tra le parti intercorre un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dal suo inizio;

Condanna la parte convenuta a pagare al ricorrente tutte le retribuzioni maturate dalla data del 5.7.2007, per un importo mensile di € 1.274,54, oltre interessi e rivalutazione come per legge;

Condanna la parte convenuta a pagare al ricorrente la somma di € 71.658,90 a titolo di differenze retributive il tutto con gli interessi legali e la rivalutazione monetaria come per legge ed il versamento dei dovuti contributi previdenziali;

Condanna la parte convenuta al pagamento delle spese processuali che liquida in complessivi € 4.570,00.

Roma, 20/9/10

M. GIUDICE
dr. Baraschi Flavio

in copertina
EDITORIALE
frenchi

diritti

pagina 9

LA VICENDA ATESIA
il dilagare della precarietà e l'operato
del parlamento, dei governi e dei sindacati
chiara panici

pagina 103

QUI TELECOM
prove di "risanamento" di un'azienda
(con i contratti di lavoro interinale)
abate baruffaldi

pagina 141

VOLERE VOLARE
seagirls versus seahandling
matteo paulli · massimo zappa

pagina 153

LA LEGGE È UGUALE PER TUTTI
spigolature di casi di ordinaria
discriminazione dei migranti
buranello

pagina 157

I PRECARI DI CA' FOSCARI
toto romano

soggetti

pagina 189

CREARE LABORATORI SULLA PRECARIETÀ
un'esperienza a genova
sara jacobsen · alberto mazzoni
simona paravagna · paolo vignola

pagina 199

IL DIVENIRE RELAZIONALE DELLA PRODUZIONE
la soggettività ambivalente dei lavoratori
della conoscenza nella torino postfordista
emiliana armano

pagina 209

I REDATTORI PRECARI SI RACCONTANO
rete dei redattori precari

territori

pagina 223

LA PROPOSTA DI WELFARE METROPOLITANO
quali prospettive per l'italia
e per l'area milanese
andrea fumagalli · intelligence precaria

pagina 261

NO EXPO
le ragioni di una lotta metropolitana
comitato no expo

pagina 271

UNITI DALLA CRISI (PER LA CRISI?)
alcune note su finanziarizzazione
e debito
buranello

diritti



Il lavoro nero incide per circa il 28% sul totale della produzione di ricchezza in Italia; i contratti a termine, le partite Iva, l'ingaggio a progetto, gli stagisti, le carovane di cooperativa non sono inferiori al 30% complessivo; ma anche i dipendenti apparentemente stabili delle imprese con meno di 15 dipendenti vivono l'instabilità. Non si può negare che oltre il 70% della popolazione sia precaria.

Non è solo una moltitudine; è anche una maggioranza numerica. E non è solo una maggioranza numerica; è anche una maggioranza politica. Per usare la lingua di Karl Marx è una folla unsicher (senza sicurezza), o zeitweilig (legata all'attesa dell'istante temporale). Eppure una visione subalterna dell'economia e della politica non riconosce il ruolo del precariato, mette al centro della cronaca la tensione sociale fra potere e occupazione stabile, confina i reali protagonisti nel limbo dei comprimari.

Ci proponiamo di contribuire alla necessaria e non rinviabile rivoluzione copernicana; vogliamo rovesciare l'interpretazione sottomessa dei codici, delle leggi, del ciclo produttivo, della composizione di classe. Intendiamo rivendicare, con orgoglio, nella pratica come nell'elaborazione teorica, un punto di vista precario. Quaderno dopo quaderno. Lo cercheremo nell'uso della lite giudiziaria e nel conflitto sociale, per fondare una nuova architettura dei diritti della moltitudine precaria. La lotta per l'affermazione dei diritti è la fonte stessa delle leggi destinate a tutelarli nel futuro; solo un ceto politico succube del timore è incapace di comprendere questo fondamento dell'istituzione del comune. Siamo consapevoli di quello che Leopardi ha chiamato il massacro delle illusioni; sappiamo che l'uomo è più facile a temere che a sperare. Ma non intendiamo chiuderci nel ghetto di una vertenza aziendale; aspiriamo a quella che sempre Leopardi chiamava speranza temeraria.

LA VICENDA ATESIA

il dilagare della precarietà e l'operato
del parlamento, dei governi e dei sindacati

Chiara Panici

Benché tutti i dati statistici, da molti anni, confermino le drammatiche questioni economiche e sociali causate dal dilagare del lavoro precario e benché tutti i sondaggi confermino come questa rappresenti di gran lunga la preoccupazione maggiore delle famiglie italiane, ben poco fanno in concreto i governi, le istituzioni pubbliche in genere, ma anche i sindacati confederali, per contrastare la precarietà.

Delle tante vicende che si possono raccontare dello sterminato esercito dei precari, quella di Atesia è davvero emblematica.

1. L'azienda

Atesia (oggi Almaviva Contact) si costituisce nel 1989, all'interno del gruppo Seat Pagine Gialle, per le ricerche di mercato. Nei primi anni '90 viene quindi acquisita con tutta la Seat da Telecom, e da allora si trasforma in *call center* con servizi di *contact center* oltre alle ricerche di mercato. Il 24 maggio 2004 un accordo fra Telecom e Cgil-Cisl-Uil stabilisce che a partire dal primo luglio le attività e le maestranze coinvolte siano oggetto di riorganizzazione. Si ha una suddivisione trasferendo a Telecontact Center (gruppo Telecom) le attività relative al 187 mentre le restanti (119 e campagne esterne a Telecom/Tim) rimangono ad Atesia che però viene acquisita per l'80,1% del capitale dal gruppo Cos.

Atesia ha sede nella piattaforma del centro commerciale e direzionale Cinecittà 2 (via Lamaro) anche per quanto riguarda la parte trasferita

a Telecontact Center ed ha occupato sino al 30 giugno 2007 oltre tremila operatori telefonici.

Questo il dato abnorme: nessuno degli operatori era lavoratore subordinato!

Con la conseguenza che in uno dei *call center* più grandi del mondo i diritti dei lavoratori non trovavano alcuna applicazione ed il costo del lavoro era competitivo persino con le aziende di Mumbai.

2. I contratti di lavoro

L'azienda ha qualificato i rapporti di lavoro sino al 31 dicembre 2000 come "prestazione d'opera", imponendo ai lavoratori di "affittare" la postazione lavorativa e aprire una partita Iva con cui fatturare il compenso per l'attività di operatori telefonici. Da tale data, a seguito di accordo sindacale, il rapporto di tutti gli operatori è stato qualificato con reiterati contratti di "collaborazione coordinata e continuativa" di durata mensile senza mai alcuna soluzione di continuità. A seguito dell'entrata in vigore del Dlgs 276/2003, allo spirare del termine ultimo per la conversione dei contratti di "co.co.co" in contratti a progetto, fissato alla data del 23 ottobre 2004, Atesia ha infine siglato (24 maggio 2004) un patto scellerato con le segreterie nazionali dei sindacati di categoria, concordando di prorogare il termine estintivo dei co.co.co. al 31 dicembre 2004. Tale termine è stato successivamente ulteriormente prorogato con gli accordi del 13 dicembre 2004 e 14 marzo 2005 con le rappresentanze sindacali nazionali e territoriali sino al 30 settembre 2005.¹ A partire da tale data tutti i lavoratori hanno visto il proprio rapporto disciplinato da reiterati contratto a progetto.

3. La successiva organizzazione del lavoro come emerge dal Verbale d'ispezione n. 6.15 vig. 103-153 del 21 agosto 2006

Nel corso del 2006 azienda è stata sottoposta a una accurata indagine ispettiva a opera di alcuni funzionari locali del Ministero del lavoro al cui esito è stato redatto un verbale con cui venivano accertate clamorose violazioni. Vediamo.



Attività aziendale: l'attività di Atesia si estrinseca nella fornitura, ai propri clienti, di servizi *outsourcing*, consistenti nell'organizzazione ed esecuzione, per conto degli stessi, di commesse telefoniche (comunemente denominate "campagne") che essa svolge mediante l'impiego di un certo numero di operatori telefonici. Sulla base del tipo di campagna espletata, l'attività si distingue in attività *inbound* e *outbound* o mista. L'attività *inbound*, che è finalizzata alla fornitura di servizi di *customer care* e di assistenza tecnica all'utenza dei propri clienti, si risolve sostanzialmente nel rispondere alle chiamate degli utenti per fornire loro notizie, informazioni e assistenza tecnica. L'attività *outbound*, che è, invece, finalizzata all'esecuzione, per conto delle ditte committenti, di campagne di *telemarketing* e di promozione di beni e servizi, ovvero, di sondaggi di opinione, ricerche di mercato, indagini sociali, economiche e congiunturali, *product test*, *customer satisfaction*, ecc., si risolve sostanzialmente nel contattare telefonicamente una determinata popolazione di utenti telefonici per pubblicizzare un pacchetto di beni e servizi, per vendite dirette, per indagini e sondaggi. L'attività mista è costituita dai servizi *inbound* sopra descritti, abbinati, generalmente, ai servizi *outbound* di *telemarketing* e di promozione di beni e servizi.

Personale impiegato: l'organizzazione aziendale è basata su un settore amministrativo, cui sono stati adibiti solo lavoratori dipendenti o interinali, e su un settore operativo, cui sono stati adibiti, in misura quasi esclusiva, lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, ovvero, con contratto a progetto.

Più in particolare, al momento dell'accesso ispettivo, Atesia utilizzava:

- n. 223 lavoratori subordinati (di cui 1 a tempo determinato e 96 a *part-time*), adibiti al settore amministrativo, e, nella misura di circa 100-120 unità, al settore operativo (come assistenti di sala o telefonisti);

- n. 46 lavoratori interinali, adibiti al settore amministrativo, o al settore operativo (come assistenti di sala);
- n. 2.273 lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, adibiti, come telefonisti, al settore operativo;
- n. 1.381 lavoratori con contratto a progetto, anch'essi adibiti, come telefonisti, al settore operativo.

All'1/10/2005, poi, i residui contratti di collaborazione coordinata e continuativa sono stati sostituiti con n. 119 contratti di inserimento, e, per la parte restante con contratti di lavoro a progetto, per cui, al 31 luglio 2006, sulla base delle risultanze dei libri di paga e di matricola, la società si avvaleva complessivamente di ben 3.956 lavoratori, così ripartiti:

- n. 108 lavoratori subordinati, adibiti al settore amministrativo o al settore operativo (come assistenti di sala);
- n. 305 lavoratori subordinati, adibiti al settore operativo, come telefonisti, di cui: n. 45 a tempo pieno, 118 a *part-time*, n. 18 con contratto di apprendistato e n. 124 con contratti d'inserimento;
- n. 3.543 lavoratori con contratto a progetto [tra cui il ricorrente], anch'essi adibiti al settore operativo come telefonisti.

Dunque, nella principale azienda di un settore trainante la struttura aveva stabilmente precarizzato una quota pari ad 87,5% della forza lavoro, con la piena collaborazione consenziente delle tre principali confederazioni sindacali.

Attrezzature tecniche e sistema informatico: il settore operativo è strutturato su circa 1.600 postazioni telefoniche, distribuite in due edifici di quattro piani. Ogni postazione, è costituita: da una sedia, da un piano di appoggio, da un telefono e da un elaboratore collegato in rete con il server centrale.

Modalità operative

1. L'attività del settore operativo è ripartita in commesse, denominate

anche campagne, e viene svolta in fasce orarie di lavoro, degli durata di 6 ore ciascuna, che coprono complessivamente l'intero arco delle 24 ore giornaliere.

2. Ad ogni commessa o gruppo di commesse è riservato un adeguato numero di postazioni telefoniche, dipendente dal traffico telefonico previsto.
3. Gli assistenti di sala, che svolgono sostanzialmente mansioni di supervisori, hanno il compito di controllare il buon andamento del lavoro e di fornire una costante azione di supporto tecnico ai telefonisti in servizio. Essi non hanno alcun apparente potere direttivo, coercitivo e di controllo, ma presiedono al funzionamento dei reparti loro affidati, fornendo la necessaria assistenza ai telefonisti e sollecitando informalmente il lavoro degli stessi al fine di abbreviare i tempi di attesa delle chiamate in entrata e quelli di deflusso delle telefonate in uscita.
4. L'organizzazione e il controllo veri e propri del traffico telefonico sono poi, realizzati dal sistema informatico dell'azienda, che:
 - stabilisce la priorità delle telefonate *inbound*, provvedendo a distribuirle tra gli operatori in attesa, secondo un sistema basato sulla tipologia delle telefonate (ovvero sugli *skill*) e sulla sequenza di *skill* (denominata *coda*) momentaneamente assegnata a ciascuno operatore;
 - sceglie ed assegna le telefonate *outbound*, secondo un sistema di priorità tarato sulle c.d. "gba" (le diverse tipologie delle telefonate);
 - fornisce, in tempo reale e per ciascuna campagna, il numero degli operatori presenti al lavoro, i dati di flusso e i tempi di attesa degli utenti del servizio, consentendo di individuare le cause dei rallentamenti, e di intervenire opportunamente per rimuoverle;
 - rileva e memorizza, per ciascun lavoratore, i tempi di lavoro, le pause, il numero delle telefonate eseguite, la durata di ciascuna telefonata e — nelle campagne di commercializzazione — anche l'esito delle stesse.

5. Il sistema informatico, che opera in ambiente applicativo Oracle, consente sostanzialmente qualsiasi tipo di elaborazione dei dati raccolti e, quindi, verosimilmente, di estrapolare e rappresentare — anche per fini non direttamente retributivi — l'attività svolta da ogni singolo operatore.
6. L'impegno lavorativo dei consulenti telefonici, si estrinseca — così come già accennato per l'attività di Atesia — nell'esecuzione di servizi telefonici *inbound*, *outbound* e misti. I servizi *inbound*, sono finalizzati all'assistenza tecnica degli utenti delle ditte committenti, e si risolvono, sostanzialmente, nel rispondere alle chiamate di quest'ultimi per ricevere eventuali reclami e per fornire informazioni e assistenza tecnica.

I servizi *outbound*, invece, sono finalizzati all'esecuzione, per conto delle imprese committenti, di campagne di *telemarketing* e di promozione di beni e servizi, ovvero, di sondaggi di opinione, di ricerche di mercato [...] e si risolvono, sostanzialmente, in interviste, su argomenti prestabiliti, di campioni accuratamente scelti e predisposti dal sistema informatico di Atesia, ovvero, nel contattare telefonicamente una determinata popolazione di utenti telefonici a fini di vendita.

[...]

Tutte le telefonate, sia *inbound* che *outbound*, si concludono con la compilazione di un *report* proposto dal *computer* a video-terminale [una sorta di ricchezza e sapere accumulato e archiviato].

7. I lavoratori:
 - sono tenuti a fornire le loro prestazioni all'interno della fascia oraria di 6 ore, pattuita inizialmente (equiparabile ad una prestazione *part-time* [una sorta di *part-time* assai elastico neppure consentito dall'ordinamento nel caso della subordinazione]);
 - non si caratterizzano per una presenza necessariamente giornaliera, e sono tenuti ad avvertire e giustificare solo in caso di assenze superiori a 10 giorni;²

- la prestazione giornaliera non può comunque eccedere la durata della fascia oraria ed è pertanto soggetta al limite massimo di 6 ore [per garantire continuità vi sono più postazioni che addetti!].



Di seguito riassumiamo le *Risultanze ispettive* emerse.

Nel caso in esame non è stato pattuito alcun risultato, bensì la semplice prestazione di mere energie lavorative, per cui i lavoratori sono stati retribuiti a cottimo: in base al numero e alla durata delle telefonate effettuate, ovvero alla qualità e quantità delle prestazioni rese. Ciascun contratto è riferito ad una determinata campagna e la relativa scadenza è sempre risultata anteriore a quella della campagna stessa. Atesia provvede a coordinare ed organizzare l'esecuzione delle singole campagne, di cui mantiene il più completo controllo, che necessariamente si estende anche ai telefonisti nelle stesse impieghi. A tal fine, i consulenti telefonici sono tenuti ad inserirsi nel sistema informatico aziendale, senza il quale non possono in alcun modo operare. Il sistema operativo provvede a classificare le telefonate per tipi e sottotipi, ciascuno con un proprio codice operativo, denominato *skill*, per le telefonate *inbound*, e *gba*, per le telefonate *outbound*. Per ogni operatore, poi, viene costruita una specifica coda, costituita da una determinata sequenza di *skill* o *gba* e il medesimo sistema provvede poi distribuire le telefonate *inbound*, ovvero, ad attivare e assegnare le telefonate *outbound*, sulla base dei propri e contingenti criteri di priorità. Conseguentemente, i tempi di lavoro e le modalità operative dei consulenti telefonici sono funzionalmente regolati e condizionati dall'elaboratore centrale dell'azienda, che:

- nelle campagne *inbound*, provvede alla rilevazione istantanea dei telefonisti liberi e all'immediata assegnazione agli stessi delle chiamate in arrivo, in modo di ridurre al minimo i tempi di attesa dell'utente ed anche di distribuire equamente le telefonate pervenute, scegliendo, ogni volta, tra gli operatori presenti in sala, quello da più tempo in attesa;

- nelle campagne *outbound*, invece, provvede a scegliere, da un proprio elenco, gli utenti telefonici da contattare, attivando le singole telefonate e trasferendone il collegamento in cuffia agli operatori disponibili.

A fine telefonata, poi, i telefonisti sono tenuti a compilare un *report* informatico sul contenuto e l'andamento degli telefonata stessa, che viene automaticamente memorizzato dall'elaboratore.

I consulenti telefonici prestano la loro opera senza alcun potere né decisionale, né organizzativo, e, anche se apparentemente non sono risultati soggetti ad alcuna ingerenza diretta e immediata da parte dei capi sala, il sistema informatico aziendale nel quale gli stessi sono obbligati ad inserirsi costituisce di fatto il mezzo mediante il quale l'azienda esplica su di loro il proprio potere organizzativo, dispositivo e di controllo.

Il sistema informatico posto in atto da Atesia, oltre a costituire per i centralinisti un indubbio ausilio operativo, rappresenta anche un valido mezzo per organizzare e coordinare il lavoro degli stessi all'interno delle singole campagne, per determinarne le modalità operative e per stabilire i tempi e le cadenze del loro impiego.

I telefonisti sono tenuti ad osservare le istruzioni operative, emanate da Atesia, sia con avvisi appesi nei locali di lavoro, sia per il tramite dei capi sala, i quali, peraltro, come già accennato, non esercitano su di essi alcun potere gerarchico o di controllo, ma esauriscono il proprio compito limitandosi a trasmettere loro eventuali direttive connesse all'espletamento del servizio ed a fornire, altresì, la necessaria assistenza tecnico-professionale, nel caso di eventuali problemi inerenti all'espletamento del servizio.

l'obbligazione dei c.d. consulenti telefonici non si estrinseca nella promessa di un determinato risultato, bensì nella fornitura di mere energie lavorative.

La loro prestazione, infatti, si risolve nell'obbligo di presidiare una delle postazioni telefoniche riservate alla campagne di specifica com-

petenza, per rispondere a tutte le chiamate in arrivo (nelle commesse in *inbound*, di assistenza agli utenti dei clienti Atesia), o per l'esecuzione dei contatti telefonici attivati da Atesia, tramite il proprio sistema informatico (nelle commesse *outbound*, di ricerche di mercato, di recupero crediti, di *telemarketing*, di promozione pubblicitaria, ecc.).

Le medesime prestazioni lavorative:

- devono essere fornite nell'ambito di una fascia di lavoro, inizialmente prescelta tra quelle fissate dall'azienda, ciascuna delle durata di 6 ore;
- devono essere rese solo nei locali dell'azienda, con i mezzi di pertinenza di questa e senza alcuna autonoma possibilità di organizzazione individuale del servizio da parte dei singoli operatori, i quali come già riferito, vengono organizzati e diretti da Atesia, tramite il sistema informatico, all'interno del quale sono obbligati ad operare in un rapporto di stretta dipendenza funzionale. Il compenso è rapportato al numero e alla durata delle telefonate effettuate (è il vecchio cottimo pieno del paleo capitalismo che rivive nella *new economy* adattandosi ai prodotti immateriali).

Infine, l'organizzazione e la responsabilità di esecuzione delle singole campagne gravano interamente su Atesia, e che, per l'espletamento della loro opera i lavoratori si avvalgono delle postazioni telefoniche di quest'ultima e del sistema informatico dallo stesso predisposto.

Ne consegue l'assenza del sia pur minimo impiego di capitali e/o mezzi propri, da parte dei singoli telefonisti, e, conseguentemente, anche l'assenza di un qualsiasi rischio d'impresa derivante dall'impiego dei medesimi capitali e mezzi.

Il sistema informatico, nel quale il lavoratore deve inserirsi, provvede, comunque, a distribuire uniformemente le telefonate, tra tutti gli operatori presenti in sala per cui sostanzialmente le differenze nei compensi giornalieri sono essenzialmente determinate dalle ore di lavoro svolto e dalle pause effettuate.

Nel testo dei singoli contratti a progetto si legge testualmente:

Per garantire l'ottimale utilizzo delle postazioni, nel caso in cui Ella si rendesse indisponibile ad effettuare la prestazione lavorativa per un periodo superiore a 10 giorni, dovrà comunicare la temporanea sospensione del rapporto attraverso l'apposita modulistica. Egli dovrà coordinarsi con i nostri responsabili per [...] concordare la fascia oraria della prestazione, in maniera tale da armonizzarsi con le esigenze dell'impresa [...] dovrà gestire autonomamente il tempo e armonizzarsi con la necessità di effettuare le indagini telefoniche nell'arco di tempo definito dal committente di Atesia e con la necessità di ottimizzare l'utilizzo delle postazioni telefoniche disponibili e l'organizzazione del servizio.

Rileviamo allora, a seguito dell'esame:

- la facoltà concessa agli operatori di determinare liberamente la loro presenza al lavoro, è, comunque, attenuata dall'obbligo di comunicare e giustificare le assenze superiori ai 10 giorni;
- inoltre, l'esenzione dall'obbligo di osservare un determinato orario di lavoro, appare, comunque, limitata dal vincolo di una determinata fascia oraria (della durata di 6 ore), che mentre costituisce una indubbia limitazione all'asserita autonomia degli prestazione, determina, di fatto, l'imposizione di un orario massimo di lavoro, pari alla durata degli fascia stessa.

L'ineffabile Atesia ha modernizzato il vecchio obbligo espresso di presenza, rendendolo anche più vincolante in questo modo:

- a) con la predisposizione di un numero di postazioni di gran lunga superiore a quelle generalmente necessarie (sicché generalmente è possibile riscontrare un numero di postazioni libere intorno al 20/30%) e con l'ingaggio di un numero complessivo di telefonisti tale da garantire una presenza media giornaliera più che sufficiente ad assicurare il servizio;
- b) con la ripartizione dei medesimi telefonisti in tre fasce orarie di pre-

senza al lavoro, in modo da garantire una corretta distribuzione delle presenze nel corso degli giornata;

- c) con l'adozione del sistema di retribuzione a cottimo, ovvero di un sistema di retribuzione basato sulla quantità e qualità delle telefonate effettuate, che, in quanto tale, consente di evitare imposizioni e controlli sui tempi di lavoro dei telefonisti.

Atesia svolge un'attività di *telemarketing* attraverso l'impiego di un certo numero di pseudo-consulenti telefonici, privi di qualsiasi caratteristica soggettiva qualificante (il lavoro astratto nell'economia dei prodotti immateriali), e la prestazione a ciascuno richiesta è assolutamente fungibile.

I lavoratori, precari, dovendo assicurare la propria presenza alle postazioni telefoniche di Atesia per rispondere alle chiamate in arrivo ed effettuare quelle verso l'esterno (che vengono loro trasferite direttamente dal sistema operativo) sono privi di potere organizzativo rispetto al proprio lavoro, potere che, invece, viene mantenuto esclusivamente dalla struttura di comando, estrinsecandosi così:

- direzione e coordinamento dell'attività d'impresa;
- cura e controllo dei rapporti con i clienti;
- selezione e reclutamento fidelizzato dei telefonisti necessari all'espletamento del servizio, senza i quali non si potrebbe materialmente operare;
- organizzandoli in gruppi di lavoro, provvedendo a rimpiazzare le assenze e a integrare la forza lavorativa in occasione dei picchi di attività, fornendo loro i mezzi necessari per operare e impartendo, infine, le necessarie istruzioni e direttive.

I telefonisti, senza alcuna distinzione tra attività *inbound* e attività *outbound*, si limitano a mettere a disposizione di Atesia le proprie energie lavorative, diventando parte integrante di una organizzazione imprenditoriale diretta da altri e della quale costituiscono il necessario braccio esecutivo.

L'accertamento degli ispettori è chiaro. Vale solo la pena di spiegare meglio il ruolo svolto dagli assistenti di sala:

- gli operatori telefonici sono suddivisi per campagne (ovvero: le varie commesse ricevute dalla convenuta) e raggruppati in apposite sale dedicate all'interno dell'azienda e attrezzate con postazioni telefoniche e telematiche (essendo ciascun operatore collegato telefonicamente all'utente e ad un terminale di computer per le informazioni e l'erogazione dei servizi);
- ciascuna sala e ciascuna campagna sono affidate a diversi assistenti di sala, personale dipendente di Atesia ma non addetto a compiti di operatore telefonico bensì alla complessiva supervisione e direzione dei telefonisti (e anche di dare assistenza in caso di dubbi o richieste anomale);
- gli assistenti di sala, ad esempio, verificano tramite un proprio terminale gli *skill* (la coda telefonica in attesa di ciascun operatore, con l'indicazione della tipologia di cliente in base alle assegnazioni effettuate a livello centrale dalla c.d. "sala regia") e spostano parte o tutte le chiamate in attesa da un operatore ad un altro, con il risultato che due operatori possono avere, e spesso hanno, nel medesimo orario un numero di chiamate o una tipologia di chiamate del tutto difforme dipendendo la coda interamente da scelta aziendale;
- nel caso una pluralità di operatori siano ritenuti in coda eccessiva gli assistenti si aggirano tra le postazione per sollecitare un maggior ritmo, esortando ad accelerare diminuendo la durata dei singoli contatti;
- gli assistenti effettuano la verifica delle code del reparto *back office* e danno il conseguente ordine agli operatori telefonici di non accettare i reclami degli utenti perché non lavorabili dal predetto reparto.

Va per altro rilevato come vi sono da sempre delle rigide regole comportamentali da tenere presso l'azienda; in particolare si veda fra l'al-

tro l'ordine di servizio allegato rivolto a tutto il personale addetto alla campagna 119 e affisso in ogni sala dedicata, dal seguente tenore:

- non è consentito mangiare in postazione;
- non è consentito leggere giornali, riviste, libri, ecc.;
- non è consentito tenere acceso il cellulare se non con vibrazione;
- non è consentito occupare la postazione di lavoro per altri colleghi;
- non è consentito abbandonare oggetti personali sulla postazione per periodi superiori a 20 minuti; qualora ciò avvenisse il materiale personale verrà prelevato dalla postazione e reso disponibile presso gli assistenti di sala.

Tutti i contratti di lavoro avevano una durata inferiore ai tempi delle campagne e quindi venivano continuamente prorogati; ma ad ogni rinnovo contrattuale venivano affisse le liste dei lavoratori che avevano la proroga e di quelli che venivano invece espulsi per essere poi sostituiti con un numero pari di nuovi lavoratori. L'intero apparato di valutazione e controllo era l'architrate su cui poggiava il sistema di selezione (ovvero al scelta di chi rimaneva e di chi usciva).

4. La finanziaria e il licenziamento

Il verbale di accertamento (mai sollecitato, richiesto o promosso dal ministro o dalle organizzazioni sindacali) ha avuto grande clamore mediatico. Il ministro Damiano anzi varò una circolare quasi assolutoria per il caso Atesia. Non solo, ma venne inserita nel disegno di legge per la finanziaria del 2007 una proposta di "condono" previdenziale per gli operatori di *call center*. Il condono era condizionato alla stabilizzazione dei contratti mediante conciliazioni individuali, con l'assistenza cammellata dei sindacati di categoria. La mediazione, interessata, delle tre confederazioni si venne a saldare con la sospensiva degli effetti sanzionatori del verbale (chiesta e rapidamente ottenuta da Ate-

sia). Si legge nell'ordinanza n. 6365 del Tar del Lazio (pronunciata il 22 novembre 2006):

A fronte dei molteplici rischi paventati dal ricorrente ed alla luce dell'imminente (ancorché eventuale) mutamento del quadro giuridico di riferimento, appare preminente garantire il mantenimento della situazione in essere.

Il Tribunale amministrativo applicò, dunque, nell'immediatezza, una legge che era solo enunciata dal governo di centrosinistra a danno dei precari.

Come prevedibile, veniva inoltre approvata, all'interno della legge finanziaria per il 2007, la seguente normativa, di cui citiamo alcuni commi:

1206 (709). In attesa di una revisione della disciplina della totalizzazione e della ricongiunzione dei periodi contributivi afferenti alle diverse gestioni previdenziali, al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato nonché di garantire il corretto utilizzo dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto, i committenti datori di lavoro, entro e non oltre il 30 aprile 2007, possono stipulare accordi aziendali ovvero territoriali, nei casi in cui nelle aziende non siano presenti le rappresentanze sindacali unitarie o aziendali, con le organizzazioni sindacali aderenti alle associazioni nazionali comparativamente più rappresentative conformemente alle previsioni dei commi da 710 a 715.

1207 (710). Gli accordi sindacali di cui al comma 709 promuovono la trasformazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, mediante la stipula di contratti di lavoro subordinato. A seguito dell'accordo i lavoratori interessati alla trasformazione sottoscrivono atti di conciliazione individuale conformi alla disciplina di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura

civile. I contratti di lavoro stipulati a tempo indeterminato godono dei benefici previsti dalla legislazione vigente.

1209 (712). La validità degli atti di conciliazione di cui al comma 710 rimane condizionata all'adempimento dell'obbligo, per il solo datore di lavoro, del versamento alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, degli legge 8 agosto 1995, n. 335, a titolo di contributo straordinario integrativo finalizzato al miglioramento del trattamento previdenziale, di 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.

1210 (713). I datori di lavoro depositano presso le competenti sedi dell'Inps gli atti di conciliazione di cui al comma 710, unitamente ai contratti stipulati con ciascun lavoratore e all'attestazione dell'avvenuto versamento di una somma pari ad un terzo del totale dovuto ai sensi del comma 712. I datori di lavoro sono autorizzati a provvedere per la parte restante del dovuto in trentasei ratei mensili successivi. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, approva i relativi accordi con riferimento alla possibilità di integrare presso la gestione separata dell'Inps la posizione contributiva del lavoratore interessato nella misura massima occorrente per il raggiungimento del livello contributivo previsto nel fondo pensioni lavoratori dipendenti nei limiti delle risorse finanziarie di cui al comma 716. Qualora il datore di lavoro non proceda ai versamenti di cui al presente comma, si applicano le sanzioni previste dalla normativa vigente in caso di omissione contributiva.

1211 (714). Gli atti di conciliazione di cui al comma 710 producono l'effetto di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile con riferimento ai diritti di natura retributiva, contributiva e risarcitoria per il periodo pregresso. Il versamento della somma di cui al

comma 712 comporta l'estinzione dei reati previsti da leggi speciali in materia di versamenti di contributi o premi e di imposte sui redditi, nonché di obbligazioni per sanzioni amministrative e per ogni altro onere accessorio connesso alla denuncia e il versamento dei contributi e dei premi, ivi compresi quelli di cui all'articolo 51 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, nonché all'articolo 18 del Decreto-legge 30 agosto 1968, n. 918, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 ottobre 1968, n. 1089, in materia di sgravi degli oneri sociali. Per effetto degli atti di conciliazione, è precluso ogni accertamento di natura fiscale e contributiva per i pregressi periodi di lavoro prestato dai lavoratori interessati dalle trasformazioni di cui ai commi da 709 a 715.

1212 (715). L'accesso alla procedura di cui al comma 709 è consentito anche ai datori di lavoro che siano stati destinatari di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali non definitivi concernenti la qualificazione del rapporto di lavoro. In ogni caso l'accordo sindacale di cui al comma 709 comprende la stabilizzazione delle posizioni di tutti i lavoratori per i quali sussistano le stesse condizioni dei lavoratori la cui posizione sia stata oggetto di accertamenti ispettivi. Gli effetti di tali provvedimenti sono sospesi fino al completo assolvimento degli obblighi di cui ai commi 712 e 713.

Questa legge iniqua si sposa con accordo sindacale del 13 dicembre 2006 (poi confermato con l'accordo del 27 febbraio 2007). Atesia si impegnavano soltanto ad assumere da quel momento, con un contratto a tempo indeterminato tutti gli operatori già in forza da anni mediante il contratto a progetto (quasi 2.850!), ma alle seguenti favorevolissime condizioni:

- assunzione in percentuale del 25% nei quattro trimestri dell'anno 2007;

- riduzione dell'orario di lavoro da 36 ore settimanali a 20 soltanto su tre fasce orario e con turni flessibili e variabili;
- sottoinquadramento (in deroga rispetto al contratto collettivo) al terzo livello del Ccnl telefonici invece che al quarto (spettante normalmente) con l'impegno ipocrita a una verifica mai realizzata in concreto e intanto con una retribuzione da fame simile alla pensione sociale (si parla di circa 500 euro netti);
- sottoscrizione di un accordo transattivo individuale al momento secretato (non se ne specificavano i contenuti, ma senza rinuncia a tutti i diritti maturati niente assunzione!).

In pratica ad ogni singolo precario veniva sottoposto quindi proposto un verbale di conciliazione ove non solo si prevedeva il suddetto dimezzamento di orario (per altro anche prima già ridotto) e la retrocessione di qualifica, ma si esigeva la firma di un verbale di transazione ove:

- si dichiarava falsamente *la natura effettivamente autonoma della prestazione resa*;
- si rinunciava a qualsivoglia pretesa non solo contributiva ma anche retributiva e *al risarcimento dei danni a qualsiasi titolo eventualmente subiti (contrattuale, extracontrattuali, da dequalificazione, ex art. 2116 c.c., biologico, esistenziale e morale)*.

Tutti i lavoratori che non si piegarono a sottoscrivere la resa vennero avvertiti (!), con un comunicato minaccioso del 28 giugno 2007 (affisso in bacheca e inoltrato personalmente tramite l'intranet aziendale), che

dal 1° luglio non sarà possibile svolgere l'attività lavorativa se non si è proceduto alla sottoscrizione del rinnovo contrattuale [...].

In parole povere: chi non firma viene cacciato.

A tutti i recalcitranti, dal 01 luglio 2007, è stato davvero disabilitato il *badge* per l'ingresso in azienda, la *password* e il *login* per l'accesso ai sistemi informatici (necessario per lo svolgimento della quotidiana at-

tività lavorativa). Le confederazioni sindacali non si sono opposte in alcun modo, sollecitando invece l'adesione con interventi pesanti di convincimento.

5. L'intervento del Giudice del Lavoro di Roma.

Purtroppo, e ingenuamente, la maggior parte dei 2.850 precari si piegò: e andarono così persi definitivamente i contributi previdenziali per tutti gli anni trascorsi, mentre, per il futuro, i lavoratori accettarono le 20 ore a mezzo servizio con il salario ribassato in deroga. Perfino il discusso accordo di Pomigliano sembra un Bengodi rispetto a questo sconcio, passato sotto silenzio e firmato all'unanimità dalle tre confederazioni Cgil, Cisl e Uil. Ma un gruppo di lavoratori si è sottratto, si è opposto, ha deciso di dare battaglia.

Questi *precari d'assalto* hanno chiesto dapprima l'espletamento del tentativo di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro di Roma, rifiutando l'imposizione della transazione che a loro era apparsa quasi una rapina. E, dopo il rifiuto della azienda, si sono rivolti al Tribunale del Lavoro.

Dopo alcune sentenze negative, il Tribunale ha pronunciato circa quaranta sentenze di accoglimento delle domande dei lavoratori, ordinando alla azienda di ripristinare il rapporto di lavoro (a tempo pieno o per 36 ore settimanali secondo i casi), condannando l'azienda stessa a pagare ai lavoratori le retribuzioni perdute dalla estromissione alla sentenza ed anche al pagamento delle differenze retributive, sulla base del Ccnl di settore, per il periodo precedente nel quale illegittimamente erano stati considerati lavoratori autonomi (co.co.co. o a progetto).

È intervenuta anche la Corte d'Appello di Roma la quale (riformando le poche sentenze di rigetto del Tribunale di Roma), ha accolto la domanda dei precari a progetto e dichiarato la natura subordinata del rapporto di lavoro sin dal suo sorgere. L'azienda è stata sistematicamente condannata alla riammissione in servizio ed al risarcimento dei danni.

Le più recenti, nello stesso segno, sono le sentenze del 20 e 22 settembre 2010 con le quali la magistratura ha nuovamente riconosciuto a un gruppo di ribelli la natura subordinata del rapporto sin dall'inizio.

6. Gli insegnamenti delle sentenze

Il ricorso alla Autorità Giudiziaria appare dunque, a oggi, come un reale strumento di contrasto e un'arma possibile per la tutela delle moltitudini precarie. Non l'unico, certamente; e neppure il più gratificante. Ma reale, possibile, percorribile, utile.

Nel caso Atesia, i Giudici (e non le confederazioni sindacali) hanno infatti:

- a) accertato la gigantesca frode della azienda che qualificando come autonomi rapporti di lavoro subordinato, per molte migliaia di dipendenti, si è illecitamente appropriata, risparmiando, di centinaia di milioni di euro destinati alle retribuzioni e ai contributi previdenziali;
- b) riconosciuto un rapporto di lavoro a tempo pieno con tutte le garanzie del lavoro subordinato;
- c) consentito ad ogni singolo precario di recuperare somme variabili fra 50.000 e 100.000 euro;
- d) ha individuato, per ogni posizione, differenze retributive maturate nel periodo a progetto variabili fra i 20.000 e i 40.000 euro (le differenze che l'accordo sindacale ha condonato, regalando all'impresa).

La cosiddetta "stabilizzazione" dei precari Atesia varata con la finanziaria dal governo di centro-sinistra è costata ai più di 2.000 lavoratori precari circa 120 milioni di euro (stima prudenziale: 2.000 precari a 60.000 euro cadauno). Il ministro Damiano può davvero menar vanto di ciò che ha fatto!

Ma anche il governo di centro-destra non è stato poi a guardare, ha voluto dare un *contributo*: il disegno di legge 1167/09 (c.d. *collegato lavoro*) approvato il 18 ottobre alla Camera dei deputati senza sostan-

ziali modifiche rispetto al testo rinviato alle camere dal Presidente Napolitano,³ contiene norme *ammazza precari*: vengono infatti previste, oltre a quelle già esistenti, nuove e brevi decadenze (tenute rigorosamente segrete dai funzionari del palazzo e dai valletti del potere) nella impugnazione di tutti i contratti precari (a termine, co.co.pro., *stage* formativi, apprendistato, cessioni di rami di azienda, appalti, ecc.): 60 giorni per tutti i contratti e le operazioni fraudolente, presenti e passate, dal medioevo fino ai giorni nostri.⁴

Si interviene anche sulle controversie in corso (con buona pace del principio di certezza e della non retroattività), con l'introduzione di un abbattimento (d'imperio) del danno, ora limitato a poche mensilità, a prescindere da quello reale arrecato ai lavoratori con l'utilizzo illegittimo dei contratti *precari*. Particolare scandalo suscita la previsione (vera e propria norma *ad aziendam*) a uso e consumo di Atesia per migliorare la situazione processuale delle cause in corso di trattazione: si costituisce in giudizio il governo Berlusconi e con l'art. 50 del collegato lavoro argina il danno (non solo retributivo ma anche contributivo e previdenziale) a ("unicamente") poche mensilità (da 2,5 a 5). Si vuol contenere la distanza fra quanto ottenuto dai ribelli e quanto imposto dal ministro Damiano; il successore, ministro Sacconi, impone ora al Giudice del lavoro un trattamento iniquo e gravemente penalizzante del precario.

Ovviamente questa vicenda non è giunta per nulla al termine: i profili evidenti di contrasto con la Costituzione, già evidenziati da centinaia di giuslavoristi, porteranno a un intervento della Corte Costituzionale, come già avvenuto con il famigerato art. 4bis (la norma c.d. "salva Poste italiane"). Anche il contenzioso del lavoro si rivela uno scorrere eracliteo che non cessa mai.

NOTE

1. Il condono di quasi un anno della contribuzione omessa costituisce un bottino davvero cospicuo: come venne ripartito non è tuttavia dato sapere.
2. Naturalmente la gran parte della legione precaria sgomita per essere presente ed assicurarsi un reddito, ma l'accesso al turno di lavoro viene gabellato come concessione.
3. Il collegato lavoro è entrato in vigore a pieno titolo il 24 novembre 2010. Per approfondimenti: <<http://www.precaria.org/collegato-lavoro-mutismo-e-rassegnazione-precaria.html>>.
4. Ciò significa che il termine ultimo per presentare eventuale denunce è il 23 gennaio 2011.

19776

N. 30455/08 R.G.A.C.

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro in persona del dott. Alessandro COCO, all'udienza del 15 dicembre 2009 ha pronunciato la seguente sentenza nella causa iscritta al n. 30455/08 R.G.A.C.

tra
LUZI Valentina, rappr. e dif. dagli Avv.ti P.L.Panici e C. Guglielmi, presso il cui studio elett. dom. in Roma, Via Germanico 172, giusta procura in atti

ricorrente

^c
ALMAVIVA CONTACT s.p.a. (quale incorporante ATESIA s.p.a.), in persona del legale rappresentante p. t., rappr. e dif. dagli Avv.ti Mau. Marazza e Prof. Mar. Marazza, presso il cui studio elett. dom. in Roma, Via delle Tre Madonne 8, giusta procura in atti

resistente

Conclusioni: come in atti.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ritualmente depositato e notificato la nominata in epigrafe conveniva in giudizio la società resistente per ottenere la declaratoria di un rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato, *inter partes*, sin dall'inizio del rapporto di lavoro formalmente di collaborazione, nonché l'accertamento della persistenza del rapporto, in mancanza di un qualsivoglia atto idoneo a risolverlo e, per l'effetto, la condanna della società convenuta al pagamento delle retribuzioni ordinarie anche a titolo di risarcimento del danno, a far data dall'offerta delle prestazioni lavorative; in via alternativa la declaratoria della inefficacia della risoluzione del rapporto con ordine di reintegrazione e condanna al pagamento delle retribuzioni ordinarie anche a titolo risarcitorio, sin dal recesso; la condanna al versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi per tutta la durata del rapporto, nonché la condanna al pagamento delle somme ivi indicate a titolo di differenze retributive e di pagamento delle varie indennità lavorative per i titoli di cui ai ricorsi ed ai conteggi; la vittoria delle spese.

Esponneva, dopo aver precisato le caratteristiche e le vicende dall'azienda "Atesia", di aver iniziato a lavorare in data 10.12.2001 (come tutti gli altri operatori telefonici a seguito di accordo sindacale, dal 31.12.2000), e che il rapporto era stato qualificato con reiterati contratti di collaborazione coordinata e continuativa di durata mensile e poi più lunga, senza mai alcuna soluzione di continuità; che allo spirare del termine ultimo per la conversione dei contratti in contratti a progetto, con l'entrata in vigore del D. Lgs. 276/2003, la società resistente aveva siglato un contratto, in data 24.5.2004, con la segreteria nazionale dei sindacati di categoria con cui si conveniva di prorogare il termine estintivo dei co.co.co., sino al 31.12.2004, termine che era stato successivamente ulteriormente prorogato con accordi del 13.12.2004 e del 14.3.2005, sino al 30.9.2005. Precisava che, da tale data, tutti gli operatori, compresa la ricorrente, avevano visto disciplinato il proprio rapporto con contratto a progetto, avente ad oggetto, come per le altre centinaia di operatori addetti al "119": *"campagne di commercializzazione mista (inbound e outbound) nell'ambito del programma di lavoro di commercializzazione dei servizi telefonici e telematici del nostro committente Telecom ...ella gestirà direttamente, per via telefonica e telematica, con l'ausilio di appositi applicativi forniti dal committente la realizzazione della fase dei lavori di gestione dei rapporti contrattuali e di promozione, dei clienti Consumer già attivi, in relazione ai servizi e prodotti di fonia e ai servizi di valore aggiunto"*.

In particolare la ricorrente era stata ininterrottamente adibita alle campagne per il cliente TIM relative al servizio di informazione ed assistenza e poi variazione e reclami "119", con espressa previsione di una fascia oraria di sei ore giornaliere per sei giorni settimanali; riceveva presso la postazione assegnata le chiamate dei clienti, offrendo le informazioni commerciali richieste (costi delle promozioni, tariffe, etc.), oppure erogando direttamente i servizi (cambio piano tariffario, attivazione o disattivazione di servizi etc.) ovvero dando indicazioni tecniche (ad es. su come attivare mms) oppure ancora ricevendo i reclami per inoltrarli al back office per la sua lavorazione; aveva seguito molti corsi per imparare le risposte da dare ai clienti tramite l'utilizzo di un terminale computerizzato collegato dall'Atesia alle banche dati dei grandi clienti (Telecom, Stream etc.), tramite il quale doveva reperire la dovuta informazione ovvero eseguire la richiesta operazione (di proprietà della società resistente).

1 

Esponeva che tali mansioni avrebbero dovute essere inquadrate nel IV livello del CCNL Telecomunicazioni, come operatore di *call center*.

Richiamava, per la successiva organizzazione del lavoro, il Verbale di Ispezione n. 615 vig. 103 - 153 del 21.8.2006, con il quale i funzionari del Ministero del Lavoro avevano accertato anche le concrete modalità operative: in particolare che l'attività delle campagne era svolta in fasce orarie di sei ore, così comprendo tutte le 24 ore giornaliere; che gli assistenti di sala svolgevano mansioni di supervisor ed avevano il compito di controllare il buon andamento del lavoro e di fornire una costante azione di supporto tecnico ai telefonisti in servizio; che i supervisor non avevano alcun apparente potere direttivo, coercitivo o di controllo, ma che in ogni caso presidevano al funzionamento dei reparti a loro affidati, fornendo la necessaria assistenza ai telefonisti e sollecitando informalmente il lavoro degli stessi al fine di abbreviare i tempi di attesa; che l'organizzazione ed il controllo del traffico telefonico era realizzato dal sistema informativo che stabiliva la priorità delle telefonate *inbound*, provvedendo a distribuirle fra gli operatori in attesa, secondo un sistema basato sulla tipologia delle telefonate, sceglieva ed assegnava le telefonate *outbound*, fornendo per ciascuna campagna il numero degli operatori presenti al lavoro, i dati di flusso e i tempi di attesa degli utenti del servizio, consentendo di individuare le cause ed i rallentamenti, e di intervenire per rimuoverle; che il sistema rilevava e memorizzava per ciascun lavoratore i tempi di lavoro, pause e numero delle telefonate, nonché la durata e, nelle campagne, anche l'esito, consentendo sostanzialmente qualsiasi tipo di elaborazione dei dati raccolti, e quindi anche, verosimilmente, di estrapolare l'attività di ogni singolo operatore; che i lavoratori erano tenuti a fornire le loro prestazioni all'interno della fascia oraria di sei ore, e non avevano l'obbligo di presenza giornaliera, in quanto dovendo avvertire e giustificare solo in caso di assenze superiori a 10 giorni, non erano soggetti a specifico orario, ma la loro prestazione giornaliera non poteva comunque eccedere la durata della fascia oraria (soggetta al limite delle sei ore).

Dopo aver riportato le risultanze della ispezione, che conducevano alla affermazione, senza distinzione fra le attività *inbound* ed *outbound*, della messa a disposizione delle energie lavorative da parte dei telefonisti, e meglio precisato l'attività degli "assistenti di sala", riferiva anche, a seguito del clamore che il descritto accertamento ispettivo aveva avuto, dell'inserimento, nel disegno di legge per la finanziaria 2007, di una proposta di "condono" previdenziale, per gli operatori di *call center*, condizionato alla stabilizzazione, nonché della versione effettivamente approvata con la legge finanziaria. Con accordo sindacale del 13.12.2006, di poi, la società resistente si era obbligata ad assumere *ex nunc* con contratto a tempo indeterminato tutti gli operatori con contratto a progetto in essere (circa 2.850) a determinate condizioni ed, infatti, a tutti gli operatori veniva sottoposto un verbale di conciliazione ove si prevedeva il dimezzamento di orario (da 36 a 20 ore settimanali) e la declassazione della qualifica (dal IV al III livello differenziati nella declaratoria proprio dall'autonomia esecutiva), pretendendo di attestare la natura effettivamente autonoma della prestazione resa e di rinunciare a qualsiasi pretesa.

La ricorrente, preso atto del contenuto di tale accordo, aveva quindi con raccomandata notificato all'azienda il proprio interesse alla stabilizzazione, offrendo le proprie energie lavorative, chiedendo l'espletamento del tentativo di conciliazione, senza alcun riscontro ma con la conseguenza della sua estromissione dall'azienda; infatti in data 1.7.2007, come avvenuto per tutti i lavoratori che non avevano accettato la transazione/rinuncia, con comunicato del 28.6.07 affisso in bacheca, ed inoltrato personalmente tramite l'intranet aziendale, veniva avvisata del fatto che "... dal 1° luglio non sarà possibile svolgere l'attività lavorativa se non si è proceduto alla sottoscrizione del rinnovo contrattuale" e contestualmente le veniva disabilitato il badge per l'accesso in azienda e disabilitate password e login per l'accesso ai sistemi informatici.

Aveva con raccomandata impugnato il recesso perché nullo, per illiceità del motivo, illegittimo in quanto ingiustificato ed inefficace in quanto disposto in forma collettiva senza l'espletamento della procedura di legge.

Lamentava altresì di non aver percepito la retribuzione contrattualmente dovuta e comunque non proporzionata alla qualità e quantità del lavoro prestato, di non aver ricevuto TFR, né il pagamento delle ferie, delle festività lavorate, delle mensilità aggiuntive degli scatti di anzianità, alla stregua del livello IV del CCNL di settore, con diritto alle somme meglio indicate in atti.

In diritto richiamava la valenza dell'accertamento ispettivo, fondato su circostanze apprese e/o riscontrate direttamente dagli ispettori e sulla acquisizione della documentazione, anche su supporto informatico (libro



matricola, elenco commesso, copie contratti a progetto), e concludeva nel senso che non poteva non considerarsi, nella specie, la natura subordinata del rapporto, quantomeno dalla data in cui era stato posto il termine ultimo per la conversione dei co.co.co., termine nella fattispecie non rispettato (violazione dell'art. 86 del D. Lgs.276/03 e conseguenza di cui all'art. 69). L'art. 86 al comma I, infatti, prevedeva la proroga solo con specifici accordi stipulati in sede aziendale, proprio per apprezzare a valutare in modo idoneo le peculiarità proprie delle singole realtà, mentre quelli nazionali dovevano considerarsi inefficaci e giuridicamente non validi (senza considerare che in ogni caso, Atesia aveva disatteso gli adempimenti previsti in itinere - di cui ai punti 2, lett. b-c- e 3, lett. b, nonché l'impegno più generale di cui al p.1, lett.a) come avevano ritenuto i sindacati, i quali, con verbale sottoscritto in data 8.5.2006 avevano esplicitamente dichiarato di non ritenersi applicabili.

Viepiù nessun contratto di lavoro a progetto era risultato conforme alle caratteristiche di legge (avvalendosi l'azienda, in via quasi esclusiva, di migliaia di lavoratori con contratti sostanzialmente identici per ogni tipo di campagna), facendo riferimento ad una o più fasi di lavoro relativo ad un programma determinato, coincidente, a sua volta, con una campagna *inbound* o *outbound*, direttamente gestite da Atesia (contrariamente a quanto stabilito anche dalla circolare ministeriale del Ministero del Lavoro), né quanto alla specificità del progetto; la quantificazione del compenso non era rapportata alla natura ed alla durata del progetto o del programma di lavoro, così dovendosi considerare nella fattispecie unicamente la messa a disposizione da parte della ricorrente delle proprie energie lavorative.

Richiamava quindi la giurisprudenza di merito che aveva affrontato il tema in discorso e quella di legittimità che aveva puntualizzato gli indici della subordinazione, tutti ravvisabili nella fattispecie e concludeva, quindi, nei sensi sopra riportati.

La società resistente si costituiva negando la fondatezza delle pretese della ricorrente e chiedendone il rigetto.

Contestava, infatti, la ricostruzione in fatto operata nell'atto introduttivo e la valenza degli accertamenti ispettivi (sospesi dal TAR con ordinanza confermata dal Consiglio di Stato) dovendosi, nella fattispecie, considerare legittima la condotta della società, la quale, anche in tema di proroga dei co.co.co., aveva rispettato i termini dettati dalla legge e concluso accordi che potevano considerarsi di livello aziendale.

La causa veniva discussa e decisa previo deposito di note conclusionali e acquisizione di deposizioni testimoniali rese in cause aventi oggetto analogo.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Alla luce dei più recenti orientamenti giurisprudenziali questo giudice ritiene di dover modificare il proprio iniziale orientamento, manifestato in alcune sentenze di rigetto emesse nel 2008, e di aderire viceversa alla tesi favorevole alla ricorrente, condividendo in tal senso il ragionamento espresso in altre sentenze emesse dalla Corte d'Appello di Roma e dall'area lavoro di questo Tribunale, con particolare riferimento alla sentenza n. 10549/09 emessa in data 16-26.6.09 dal dott. Buonassisi, la cui motivazione qui di seguito ripercorre.

Risulta dagli atti che la ricorrente ha lavorato per sei anni, a partire dal 10.12.2001, per la Atesia spa (oggi Almaviva Contact s.p.a.) in forza di diversi contratti di collaborazione e a progetto.

Nell'ambito delle varie commesse la ricorrente, come operatore telefonico (nei contratti si parla di attività di "Telemarketing operator") è stata adibita (quasi esclusivamente) alla campagna relativa al servizio 119 per conto della committente Tim.

La società Atesia originariamente costituita da capitale Stet e Telecom, opera infatti da molti anni nel campo del telemarketing, della telecomunicazione telefonica e delle ricerche di mercato prevalentemente per la Telecom Italia e oggi per Tim ma anche per altre società.

Da ultimo è stata incorporata da Almaviva Contact spa.

La società resistente, per ciò che rileva nel presente giudizio, per conto della Tim o di altre società, effettua campagne di richieste di informazioni, promozioni in ordine a prodotti e/o servizi, ovvero costituisce la struttura operativa per rispondere alle chiamate dei vari numeri verdi ovvero ancora dei servizi direttamente imputabili alla Tim stessa; agli utenti delle suddette società vengono indicati quali numeri chiamare per la risoluzione di problemi tecnici o contrattuali.

Va detto subito che la stessa azienda nella comparsa di costituzione ha dichiarato che in tutti i contratti la ricorrente ha svolto di fatto le sue mansioni, consistenti essenzialmente nel fare e ricevere telefonate per le

campagne oggetto di ciascuno di essi, in piena autonomia potendo scegliere in via del tutto discrezionale se operare o meno, anche in occasione della singola telefonata.

Secondo la società resistente il giudice non potrebbe superare l'ostacolo del *nomen iuris* dovendo adeguatamente valutare l'atteggiarsi della volontà delle parti nel momento costitutivo del rapporto; in ogni caso la ricorrente non avrebbe avuto alcun obbligo di presenza o vincolo d'orario, non avrebbe lavorato tutti i giorni e non sarebbe mai stata assoggettata ad alcun potere direttivo e tantomeno disciplinare.

In altre parole la lavoratrice "coordinata" avrebbe avuto solo l'obbligo di dare attuazione ad un programma contrattualmente definito e volontariamente accettato.

Le attività svolte dall'operatore erano quindi strettamente connesse a quello che la società resistente ha spesso definito nelle sue difese in giudizio "piano di comunicazione" (script) ed il "programma di risposte da fornire in caso di reclami" in riferimento ai contratti con i quali la committente e la società incaricata del servizio stabilivano di definire congiuntamente il target, le modalità di approccio e gli obiettivi da raggiungere attraverso le attività di telemarketing (con conseguente necessaria approvazione del committente che aveva facoltà di effettuare modifiche e integrazioni e cioè un vero *ius variandi*).

La ricorrente, afferma parte resistente, ha operato per diverse commesse e con diversi clienti (in realtà è stata adibita essenzialmente ad una campagna per Tim, quella relativa al servizio di informazioni ed assistenza 119); la società assume che la ricorrente, non assoggettata ad alcun potere gerarchico e di controllo, era libera di organizzare liberamente la propria attività, rendendo conto solo dei risultati raggiunti (solo in questo caso sarebbe stata infatti retribuita), ma non dei modi o tempi impiegati per conseguirli.

Al contrario la ricorrente ha affermato in ricorso di avere svolto prestazioni di lavoro con modalità tipiche della subordinazione.

A suo avviso questo rapporto sarebbe stato mascherato da fittizi contratti (di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto).

La ricorrente si dilunga a illustrare con dovizia di particolari le risultanze di un noto accertamento ispettivo relativo ad Atesia e il contenuto della circolare n. 17/2006 al fine di dimostrare che in realtà una telefonista come lei non ha fatto altro che mettere a disposizione del suo datore di lavoro le sue energie lavorative in modo stabile e continuativo. Sarebbe riscontrabile, anche rispetto alla sua situazione, la sottoposizione ad un vero potere direttivo e gerarchico ben dimostrato, tra l'altro, dalle rigide regole comportamentali da tenere quali illustrate nell'ordine di servizio affisso in ogni sala e rivolto a tutto il personale addetto alla campagna 119 (per cui ad esempio non era consentito mangiare in postazione, leggere libri e giornali ecc.).

Ed in ogni caso il rapporto dovrebbe essere considerato di natura subordinata perché il D.lgs. n. 276/03 ha fissato al 23/10/2004 il termine ultimo per la conversione dei co.co.co. in contratti a progetto e per l'assenza di un vero progetto.

La ricorrente ha infatti allegato (nell'originario ricorso e quindi prima della sentenza n. 399/2008 della Corte Costituzionale) che la proroga dei contratti di collaborazione sarebbe illegittima anche per violazione dell'art. 86 comma 1, del D.lgs. n. 276/03 (tale norma è espressamente richiamata nella proroga del 24/6/2004), non essendo intervenuti validi accordi sindacali di transizione al nuovo regime stipulati in sede aziendale con le istanze aziendali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale; gli accordi stipulati a livello non aziendale sarebbero a suo avviso invalidi e comunque inefficaci anche perché soggetti ad adempimenti mai attuati.

Nelle note autorizzate ha poi affermato che, a seguito della dichiarazione di incostituzionalità dell'art. 86 comma 1, per il principio *tempus regit actum*, non sarebbero più consentite lecite proroghe con la conseguenza che, in ogni caso, il rapporto di lavoro dovrebbe essere considerato, ai sensi dell'art. 69 del D.lgs. n. 276/03, come subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione, e cioè quanto meno dal 24.6.2004.

Ciò premesso mai come in questo caso la causa impone una preliminare e necessariamente scolastica illustrazione dei principi generali della materia che non sono affatto cambiati dopo la legge Biagi.

Giova in primo luogo ricordare il consolidato orientamento della Suprema Corte secondo il quale la subordinazione richiede lo stabile inserimento nell'organizzazione datoriale consistente nel fatto che il lavoratore mette a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative con carattere di "continuità" in funzione delle esigenze "anche variabili" di quest'ultimo.

Il lavoro subordinato alle dipendenze di un'impresa si caratterizza quindi anzitutto per l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva e per il conseguente assoggettamento al potere gerarchico dell'imprenditore (artt. 2086 e 2094 cod. civ.), che assume il rischio economico della gestione ed organizza il lavoro altrui, tra l'altro (ma non solo) attraverso la fissazione di un orario. Se questa è l'essenza della subordinazione è evidente che lo stesso orario di lavoro può rilevare solo come indice di una simile situazione di fatto, mentre l'assiduità dell'esercizio del potere direttivo può risultare non necessaria rispetto a quelle mansioni che per loro natura non richiedono un costante esercizio dei poteri gerarchici e disciplinari (Cass. n. 4015 del 20/3/2002; Cass. n. 20157 del 18 ottobre 2005).

In altre parole la c.d. "eterodirezione" e cioè l' assoggettamento del prestatore di lavoro al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro può essere insita nella stessa natura delle mansioni svolte e in questo senso può essere un'utile guida interpretativa anche la Circolare del Ministero del lavoro 29 gennaio 2008, n. 4 in materia di collaborazioni a progetto nella quale si legge, tra l'altro:

"Va verificato attentamente il contenuto della prestazione, atteso che una prestazione elementare, ripetitiva e predeterminata è assai difficilmente compatibile con una attività di carattere progettuale, suscettibile di una valutazione in termini di risultato tipica della collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto".

E' altrettanto noto però che l'inserimento nell'organizzazione dell'impresa non costituisce connotato esclusivo del rapporto di lavoro subordinato.

La società resistente ha in sostanza invocato quell'orientamento più restrittivo per il quale il quale la subordinazione non può prescindere dall'assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del lavoratore (cfr. Cass. 2 aprile 2002 n. 4682; Cass. 23 aprile 2001 n. 5989; Cass. 5 aprile 2002, n. 4889; Cass. 17 dicembre 1999, n. 14248; Cass. 30 giugno 1999, n. 379).

Ad avviso della società resistente questo deve estrinsecarsi "nella emanazione di ordini specifici (e non quindi generiche disposizioni e direttive) oltre che nell'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e controllo" (Cass. n. 6673 del 29/4/2003; Cass. n. 12348 del 22/8/2003).

Quindi il potere direttivo, pur nei limiti imposti dalla connotazione professionale della prestazione lavorativa, "deve avere una ampiezza di estrinsecazione tale da consentire al datore di lavoro di disporre, in maniera piena, della stessa prestazione nell'ambito delle esigenze proprie della sua organizzazione produttiva" (Cass. n. 9764/2004).

Si tratta in buona sostanza del c.d. metodo di identificazione sussuntivo (in genere contrapposto a quello tipologico). Secondo il metodo sussuntivo, che non sembra godere oggi di molta fortuna nella più recente giurisprudenza della Suprema Corte (v. Cass. n. 5079 del 3 marzo 2009 a proposito delle c.d. "annunciatrici" Rai), elemento caratteristico della subordinazione è costituito appunto dal vincolo di soggezione personale del prestatore al potere direttivo del datore di lavoro, che inerte alle intrinseche modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative e non già soltanto all'orologio risultato.

Ne consegue che il giudice potrebbe superare l'ostacolo del *nomen iuris*, ma solo se il lavoratore prova che il rapporto si è atteggiato, in concreto, come un rapporto di lavoro subordinato, con l'assoggettamento al potere direttivo e disciplinare datoriale e la conseguente limitazione dell'autonomia del lavoratore (per tutte Cass. n. 849 del 20-1-2004).

Nella relativa indagine, com'è noto, elementi come l'osservanza di un orario fisso, l'assenza di rischio, la continuità della prestazione e la rispondenza dei suoi contenuti ai fini propri dell'impresa, assumono un valore meramente sussidiario, essendo compatibili anche con il rapporto di lavoro autonomo o parasubordinato (cfr. Cass. n. 2482 del 13/2/2004).

Va detto però che i nuovi assetti di organizzazione del lavoro, come quelli della società resistente, comportano oggi, tra le altre conseguenze, una attenuazione degli interventi direttivi e dei controlli dell'imprenditore (Cass. n. 9167 del 6/7/2001).

Il vincolo di soggezione al potere direttivo del datore di lavoro, inteso come sottoposizione ad ordini specifici e al diretto e costante controllo datoriale, diviene quindi, con l'evolversi dei sistemi di organizzazione del lavoro nella direzione di una sempre più diffusa esteriorizzazione di interi settori del ciclo produttivo o di una serie di professionalità specifiche, sempre meno significativo della subordinazione, mentre, in riferimento a tale nuova realtà, assume valore di indice determinante della subordinazione l'assunzione dell'obbligazione di porre a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative e di

impiegarle, con continuità, fedeltà e diligenza, secondo le direttive di ordine generale impartite dal datore di lavoro e in funzione dei programmi cui è destinata la prestazione per il perseguimento dei fini propri dell'impresa (Cass. 9167/2001 citata; vedi anche Cass. n. 8307 del 21.4.2005).

Il requisito dell'assoggettamento va quindi diversamente considerato (o adattato) in relazione al tipo di attività svolta con conseguente necessità di una differenziazione - più o meno consapevole e più o meno "spinta" - nella utilizzazione di indicatori nella qualificazione, in rapporto a tipologie con diversa caratterizzazione secondo modelli socio-culturali correnti evocabili alla stregua della generica formula di legge (Cassazione n. 5079/2009 citata).

A fronte delle specifiche contestazioni della società resistente secondo la quale la ricorrente non era controllata sul lavoro e non era tenuta a giustificare eventuali ritardi e assenze, va rilevato che la Suprema Corte ha anche chiarito che la possibilità di assentarsi dal lavoro senza la necessità di fornire giustificazioni non esclude affatto la subordinazione e si spiega di regola con la tolleranza del datore di lavoro (Cass. n. 14312 del 30/10/2000); alle stesse conclusioni si deve pervenire allorché si accerti che il lavoratore ha una certa autonomia connaturata al tipo di prestazione (così ad es. Cass. n. 9853 del 6/7/2002).

Va poi rilevato che il carattere subordinato del rapporto non è escluso se il lavoratore, pur non essendo tenuto alla presenza in ufficio, è però assoggettato alla reperibilità, ad esempio attraverso telefono cellulare entro un determinato orario (Cass. n. 9151 del 13/5/2004).

Giova inoltre ricordare che la natura del rapporto va accertata in concreto alla luce della relativa "attuazione" (Cass. n. 7885 del 22/8/97, Cass. n. 5520 del 20/6/97; Cass. 3603 del 7/4/98; Cass. n. 3175 del 9/2/2009; Cass. n. 13858 del 15/6/2009) e che del tutto secondario e "non assorbente" è il peso che nella relativa indagine può essere attribuito ad elementi come il sistema di retribuzione o il c.d. "nomen iuris" (Cass. Sez. Un. n. 61 del 13/2/99).

Infatti: "ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato o autonomo, poiché l'iniziale contratto dà vita ad un rapporto che si protrae nel tempo, la volontà che esso esprime ed il *nomen iuris* non costituiscono fattori assorbenti, diventando viceversa il comportamento delle parti posteriore alla conclusione del contratto elemento necessario non solo ai fini della sua interpretazione, ma anche utilizzabile per l'accertamento di una nuova diversa volontà eventualmente intervenuta nel corso dell'attuazione del rapporto e diretta a modificare singole clausole contrattuali e talora la stessa natura del rapporto inizialmente prevista" (Cass. n. 11589 del 9/5/2008).

In caso di dubbio l'accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato può essere compiuto mediante una valutazione globale di una pluralità di indizi (vedi Cass. Sezione Lavoro n. 5508 del 18 marzo 2004, che richiama Cass. Sezioni Unite Civili 30 giugno 1999 n. 379, secondo cui "ai fini della distinzione tra lavoro autonomo e subordinato, quando l'elemento dell'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui non sia agevolmente apprezzabile a causa della peculiarità delle mansioni (e, in particolare, della loro natura intellettuale o professionale) e del relativo atteggiarsi del rapporto, occorre fare riferimento a criteri complementari e sussidiari - come quelli della collaborazione, della continuità delle prestazioni, dell'osservanza di un orario determinato, del versamento a scadenze fisse di una retribuzione prestabilita, del coordinamento dell'attività lavorativa all'assetto organizzativo dato dal datore di lavoro, dell'assenza in capo al lavoratore di una sia pur minima struttura imprenditoriale - che, privi ciascuno di valore decisivo, possono essere valutati globalmente con indizi probatori della subordinazione".

Né il mancato esercizio del potere disciplinare costituisce un argomento significativo per catalogarne la natura posto che la sua manifestazione non si esaurisce nel momento sanzionatorio di una condotta inadempiente, ma è direttamente funzionale al potere imprenditoriale di organizzazione dei fattori di produzione e, come tale, si atteggia quale elemento concorrente per desumere la natura subordinata del rapporto (Cass. n. 5508/2004).

Infatti l'esercizio del potere disciplinare è solo eventuale e rileva solo se risultano dedotti dal datore di lavoro specifici casi in cui, ricorrendone i presupposti (ossia essendosi verificata un'infrazione), non sia stato esercitato (Cass. n. 4280 del 1.3.2005; Cass. n. 21364 del 7.8.2008).

Vi sono quindi situazioni in cui il vincolo (li subordinazione appare attenuato in quanto il lavoratore non viene continuamente assoggettato a specifiche disposizioni, onde è legittimo accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato in base ai criteri distintivi sussidiari, quali la mancanza in capo al prestatore di lavoro di una pur minima organizzazione imprenditoriale ovvero l'incidenza del rischio economico,

l'osservanza di un orario, la forma di retribuzione, la continuità delle prestazioni e via di seguito (Cass. n. 1536 del 21.1.2009).

Pertanto costituisce requisito fondamentale del rapporto di lavoro subordinato, ai fini della sua distinzione da quello autonomo, la subordinazione ossia quel vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, derivante dall'emanazione di ordini specifici oltre che dall'esercizio di un'attività di vigilanza e di controllo nell'esecuzione delle sue prestazioni lavorative. Non costituisce per contro requisito indispensabile per la distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato il carattere dell'assiduità del controllo e della vigilanza attraverso cui il datore di lavoro esercita sul lavoratore subordinato il potere gerarchico e organizzativo, ben potendo tale controllo essere più o meno intenso o attenuato in relazione alla natura delle mansioni svolte dal lavoratore subordinato e alle caratteristiche dell'attività esercitata dall'azienda nella quale egli è inserito (Cassazione n. 18757 del 26 settembre 2005).

Quindi si deve guardare alla formale volontà delle parti solo se le concrete modalità di svolgimento delle prestazioni lasciano margini di ambiguità e di incertezza, dato che la tutela relativa al lavoro subordinato, per il suo rilievo pubblicistico e costituzionale, non può essere elusa per mezzo di una configurazione pattizia non rispondente appunto alle concrete modalità di esecuzione del rapporto (Cass. n. 7931 del 9/6/2000; Cass. n. 3200 del 5/3/2001; Cass. 4682 del 2/4/2002; Cass. n. 3001 del 1/3/2002; Cass. n. 16805 del 27/11/2002; Cass. n. 9892 dell'11/5/2005; Cass. n. 11952 dell'8/6/2005; Cass. n. 22129 del 16/10/2006; Cass. n. 5826 del 13/3/2007; Cass. n. 21591 del 13/8/2008).

Anche l'eventuale discontinuità della prestazione, ovvero l'elasticità dei turni di lavoro, che non sia dovuta ad una libera scelta del lavoratore non esclude la subordinazione ove risponda a criteri di distribuzione del lavoro prefissati dal datore di lavoro e con modalità di erogazione prestabilite in considerazione delle esigenze aziendali (Cass. n. 2970 del 1/3/2001; Cass. n. 21031 del 1/8/2008; Cass. n. 58 del 7/1/2009; Cass. n. 9234 del 17 aprile 2009).

La Suprema Corte ha così statuito che la scarsità e saltuarietà delle prestazioni non esclude la subordinazione e il conseguente obbligo di pagare i contributi (Cass. n. 7304 del 10/7/99; Cass. n. 58 del 7/1/2009).

La stessa Corte ha ribadito che ai fini della subordinazione non è decisiva la continuità delle prestazioni, essendo possibile che esse vengano rese anche saltuariamente o discontinuamente da un lavoratore che assicuri al datore di lavoro la propria disponibilità in caso di chiamata (Cass. n. 12926 del 4/9/2003).

Inoltre la presenza dei caratteri della subordinazione, quali la predeterminazione del contenuto della prestazione, l'organizzazione degli strumenti produttivi da parte del datore di lavoro, nonché la prestazione dell'attività lavorativa nei locali di quest'ultimo e l'assenza di rischio economico del lavoratore, non perde il suo carattere "indicativo" per il solo fatto che il lavoro venga reso per poche ore durante la giornata, dato che il rapporto di lavoro subordinato può ben coesistere con altre attività lavorative o di studio (così Cass. n. 9152 del 6/7/2001; Cass. n. 20659 del 25/10/2005, Cass. n. 5495 del 14 marzo 2006).

Se questi sono i principi è evidente che le eccepite modalità di erogazione di un compenso calcolato in relazione al risultato raggiunto (non è così come si vedrà in seguito), l'assenza di un vincolo d'orario e la stessa (sua volta inesistente) saltuarietà delle prestazioni non potrebbero mai escludere la natura subordinata del rapporto.

Peraltro nemmeno può essere condivisa l'opinione della ricorrente secondo la quale la mancanza di un vero e proprio programma e/o progetto, o la violazione di varie norme di carattere procedurale (anche in relazione all'art. 86 del D.L. n. 276/03 nella prospettazione originaria del ricorso) sarebbe sufficiente ai fini dell'accoglimento della domanda.

Al contrario, in base agli esposti principi, il giudice deve accertare in ogni caso se il rapporto si è atteggiato in concreto come un rapporto di natura subordinata il cui reale oggetto è costituito proprio dalla messa a disposizione in via continuativa delle energie lavorative e non certo da una singola prestazione.

Solo in questo caso può dichiarare l'esistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato.

Ovviamente la subordinazione deve essere esclusa ove sia accertato che il rischio economico grava interamente sul prestatore d'opera.

Tuttavia il sistema utilizzato dalla società resistente non riesce a nascondere la vera natura del rapporto e l'obbligazione assunta dalla ricorrente non si è certo atteggiata in concreto come una obbligazione di risultato.

Sotto questo profilo è emblematico che alcune sentenze prodotte da parte resistente, allo scopo di superare questo evidente dato di fatto, finiscano per riproporre, più o meno consapevolmente e in un diverso contesto storico, l'ipotesi pretorile del "tertium genus", già ripetutamente censurata dalla Suprema Corte con specifico riferimento proprio alle pronunzie provenienti dal Tribunale del Lavoro di Roma (si pensi alla nota vicenda delle convenzioni F.S. ai sensi dell'art. 26 della legge n.1236/59).

In realtà alcune circostanze di fatto dedotte in ricorso al fine di dimostrare la natura subordinata del rapporto non sono state nemmeno contestate e risultano dalla stessa comparsa di costituzione (come il fatto che l'operatrice era tenuta a lavorare secondo uno script elaborato dalla società).

La società resistente fa rilevare di non avere mai messo a disposizione della ricorrente alcuna specifica postazione poiché ogni collaboratore può scegliere la postazione che preferisce.

Ma è pacifico che in realtà il numero delle postazioni a disposizione bastava per tutti ed era anzi superiore al numero degli operatori in modo da garantire una presenza media giornaliera sempre idonea ad assicurare il servizio.

Il sistema informatico utilizzato dalla ricorrente era predisposto dalla committente e anche per questa ragione la società resistente sostiene, non essendo lei a gestire il sistema bensì il committente, che l'operatrice non era a lei subordinata.

Al contrario la presente causa evidenzia come nell'attuale mondo del lavoro il datore di lavoro possa esercitare un potere direttivo e di controllo in modi e con forme completamente diversi dal passato, che non sono però certamente meno pregnanti e incisivi e anzi sono, più ancora che in tempi trascorsi, sintomatici di una mancanza assoluta di autonomia del lavoratore e della sua subordinazione economica, organizzativa e sociale.

Certo l'organizzazione ed il controllo del traffico telefonico sono realizzati da un sistema informatico (ciò che sarebbe stato inconcepibile nella concezione ottocentesca che il nostro codice civile riflette in materia di subordinazione) ma non per questo (o per il fatto che il sistema sarebbe da altri predisposto e gestito, a prescindere dalla correttezza di questa affermazione) il rapporto diviene autonomo.

La pretesa libertà dell'operatore telefonico si riduce a ben poca cosa ove si considerino le circostanze di seguito esposte.

Anzitutto va precisato che dalla stessa documentazione prodotta, dal numero e dalla durata dei contratti che si succedevano nel tempo secondo le variabili esigenze datoriali, emerge chiaramente che le prestazioni hanno avuto carattere continuativo e sono state stabilmente inserite per diversi anni nell'organizzazione produttiva di Atesia (dal settembre 2003 al settembre 2007). Emerge dalla stessa tabella riportata dalla società resistente che la ricorrente ha percepito un reddito medio mensile sostanzialmente stabile lavorando (esclusivamente) nei locali aziendali e avvalendosi dei mezzi e delle attrezzature messe a disposizione da Atesia, sei giorni a settimana, e quindi, stabilmente, per circa sei anni.

Non è vero quindi quanto affermato dalla società nella sua originaria difesa e cioè che la ricorrente avrebbe lavorato saltuariamente e per pochi giorni alla volta e non è neanche vero che la retribuzione fosse parametrata ai risultati utili in modo da spostare sulla lavoratrice, anche se solo in parte, il rischio d'impresa.

Le modalità retributive dell'inbound erano invece quelle tipiche della retribuzione a cottimo (in quanto il compenso era rapportato al numero e alla durata delle telefonate), dipendenti dal solo fatto dell'essere stato l'operatore in linea con l'utente (art. 2099 c.c.) a prescindere cioè dalla concreta utilità di detta attività.

Nei periodi cui si riferiscono i contratti la ricorrente ha sempre lavorato ad orario fisso per sei ore al giorno e per sei giorni a settimana. Anche se, come si è visto, non è necessario ai fini della subordinazione provare l'esistenza di un "rigido orario di lavoro" è significativo che dagli stessi contratti emerga l'assenza di qualsiasi autonomia anche sotto questo profilo.

Le affermazioni della società resistente relativamente alla presunta libertà dell'operatore sul punto sono già smentite documentalmente.

Infatti dagli stessi contratti emerge la predeterminazione obbligatoria dell'ora di entrata e di uscita.

I contratti espressamente prevedono che: "Ella non potrà essere presente senza autorizzazione nelle ore e nei giorni non previsti contrattualmente".

Il rispetto delle fasce orarie era oltretutto anche rigorosamente controllato come è pure emerso dalle deposizioni dei testimoni rese in cause analoghe e ritualmente acquisite nel corso di questo giudizio

("l'assistente di sala controllava anche che venisse rispettato l'orario di sei ore nel senso che non si poteva cominciare prima e finire dopo", così ad esempio la teste D'Arienzo nella causa Palladino c/ Atesia). Insomma il rapporto non è mai stato caratterizzato da quella specie di "anarchia" dei tempi della prestazione di cui parla parte resistente.

Anzi dalla deposizione della teste D'Arienzo sopra citata emerge che l'operatore era assoggettato ad un vero e proprio potere direttivo e disciplinare ("l'assistente di sala poteva controllare attraverso il programma a sua disposizione quanti fossero gli operatori di turno. Mi è capitato di essere chiamata sul cali master dall'assistente di sala perché stavo ancora al lavoro qualche minuto dopo la fine dell'orario previsto.. L'assistente di sala ci diceva che dovevamo accettare l'estensione perché altrimenti non ci rinnovavano il contratto. I nomi delle persone che avevano accettato l'estensione venivano segnati sia su un supporto cartaceo che su un programma che noi aprivamo dalla nostra postazione per dare conferma della nostra presenza anche per il futuro. Ci chiedevano la disponibilità mese per mese....).

Vi era anche un controllo sul rispetto di quelle che la stessa resistente definisce norme comportamentali e di educazione, che in realtà erano piuttosto rigide tanto da essere formalizzate in un vero e proprio ordine di servizio ("quando si lavorava l'assistente di sala veniva a controllare che l'ordine di servizio . . . venisse rispettato", così la teste D'Arienzo sopra citata). Sotto un diverso profilo la ricorrente non era affatto libera ed era l'azienda a decidere quali attività e campagne l'operatore dovesse svolgere in quel determinato giorno e quali no.

La presunta contrattualizzazione dell'opus è semplicemente una astrazione vuota di qualsiasi reale contenuto visto che al momento della stipulazione del contratto la ricorrente non poteva decidere ciò che non poteva nemmeno conoscere riguardo "le commesse che via via le saranno indicate" (che in realtà non poteva conoscere in quel momento neanche l'azienda).

Di fatto ogni contatto utile veniva registrato nel terminale con un numero identificativo che consentiva alla sola resistente di verificare quali e quanti contatti fossero da imputare utilmente ad ogni operatore.

Le pause non potevano in concreto superare i 15 minuti.

La teste D'Arienzo sopra citata ha ben illustrato quello che succedeva in caso di rifiuto.

L'operatore veniva scollegato dal sistema e tale situazione, che lo metteva comunque in coda al momento del ripristino, si protraveva anche il giorno successivo procurando ritardi anche di mezz'ora con evidente pregiudizio per il lavoratore.

Difficile immaginare un sistema più persuasivo specie considerando che tutti i nomi venivano registrati e che gli operatori dovevano dare la propria disponibilità "preventiva" mese per mese. La società resistente ha affermato che l'operatore, se voleva, poteva decidere di non lavorare e allontanarsi senza alcun problema.

peraltro, per ciò che rileva, dalle istruttorie effettuate in cause analoghe è emerso che, in caso di interruzione per più di dieci giorni l'operatore era tenuto a fornire una puntuale comunicazione compilando un modulo, presso l'apposito sportello.

Di fatto si tratta di quanto previsto dagli stessi contratti individuali sottoscritti dalla ricorrente e in un sistema organizzativo in cui tutto era controllato nei minimi particolari appare ben problematico sostenere che l'incombente non era finalizzato (tra l'altro) alla verifica dell'attività dell'operatore con finalità sostanzialmente di controllo della qualità e quantità delle prestazioni e anche disciplinari.

Ancora una volta sono apparse chiarificatrici proprio le dichiarazioni del responsabile del servizio 119 citato dalla società resistente nella causa Palladino c/ Atesia allorché ha chiarito che, in questi, casi, di regola, il contratto non veniva rinnovato: "se l'operatore non era in grado di fare il suo lavoro nell'ambito del contratto non succedeva niente ma alla scadenza del contratto non veniva rinnovato anche se la cosa non era automatica".

E l'azienda effettuava controlli non certo meramente tecnici ma proprio finalizzati a verificare la rispondenza alle regole della condotta dell'operatore, come si evince dalle dichiarazioni della D'Arienzo sopra citata: "preciso che quando si lavorava l'assistente di sala veniva a controllare.. la qualità del nostro servizio, nel senso che verificava se eravamo in grado di aiutare il cliente, se rispondevamo come TIM 119, nonché la durata della chiamata ed il corretto utilizzo del call master..."

Se è vero che non risulta, e non è stato dedotto in ricorso, che la ricorrente abbia subito rimproveri o contestazioni nel caso in cui avesse deciso di non operare per un certo tempo o per l'inosservanza di

altre disposizioni (poiché ha sempre lavorato e rispettato i suoi obblighi), è certo che il suo lavoro è sempre stato controllato nei minimi particolari dall'azienda, anche tramite computer e telefono.

La ricorrente sapeva benissimo che in caso di rifiuto, o comunque di scarsa efficienza sul lavoro, la società poteva decidere di non rinnovare il contratto e, nel frattempo, non potendolo fare (o perché non era economico farlo), l'avrebbe messa nella sostanziale impossibilità di operare in condizioni di parità rispetto agli altri che tali direttive avevano puntualmente osservato.

E infatti, a sua volta, ha sempre puntualmente osservato quanto le si richiedeva e non ha mai opposto alcun rifiuto.

In altre parole l'azienda non aveva alcun bisogno di esercitare di sollevare contestazioni o rimproveri poiché, considerando la breve durata dei singoli contratti, era più semplice non rinnovarli.

Proprio il teste Belardinelli (citato dalla società resistente nella causa Palladino c/ Atesia), responsabile del servizio 119 dal 2004, ha descritto in modo convincente il modello: se l'operatore non era capace, commetteva errori o non dava sufficiente affidamento "nell'ambito del contratto non succedeva niente ma poi il contratto non veniva confermato anche se la cosa non era automatica".

Del pari niente esclude che in un normale rapporto di lavoro subordinato il dipendente si rifiuti di svolgere la sua prestazione o la svolga in modo non adeguato, ad esempio in tempi e con modi diversi da quelli richiesti dall'azienda, ma in questo caso il datore di lavoro può sanzionarlo o addirittura licenziarlo (e non si tratta ugualmente di un effetto "automatico" bensì di una scelta che, pur non potendo essere arbitraria e dovendo rispettare la normativa vigente, è rimessa ad una valutazione in buona sostanza discrezionale del datore di lavoro).

La possibilità di libere pause era solo teorica e si traduceva in un minor compenso.

Anche sotto questo profilo sono emblematiche le dichiarazioni rese dal responsabile del 119: le prestazioni "ulteriori" che in relazione alle esigenze della committente venivano richieste dalla committente e che costringevano lo stesso responsabile ad una adeguata pianificazione del lavoro non venivano rifiutate dagli operatori perché era nel loro interesse svolgerle.

La ricorrente non aveva alcun potere di determinare liberamente il contenuto e i tempi delle prestazioni.

Ricordando quanto si è detto a proposito del mancato esercizio del potere disciplinare, il potere direttivo dell'azienda si esplicava con modalità tipiche delle moderne forme di organizzazione del lavoro che non lasciavano all'operatore alcun margine di autonomia.

Anche se la ricorrente è stata essenzialmente addetta all'esecuzione di servizi inbound (e cioè proprio il tipo di attività che meno si presta ad essere svolto in forme diverse dalla subordinazione ai sensi della circolare n. 17/2006) il sistema di lavoro che oggi appare storicizzato come Atesia comprende anche servizi outbound o misti.

Se l'operatore non rispondeva alle chiamate semplicemente non percepiva alcun compenso e se il medesimo operatore si comportava in questo modo (non è il caso della ricorrente) non si vedeva rinnovare il contratto.

Quando l'operatore dopo una pausa tornava in postazione per ricominciare a lavorare era tenuto a schiacciare il tasto "ready" tramite il quale la società era in grado di sapere per quanto tempo era rimasto in pausa e quale era il momento esatto in cui aveva ripreso a lavorare. A questo punto la società tramite il centralino a caduta passava le nuove chiamate prima agli operatori che non erano in pausa e poi, per ultimo, a quello che si era soffermato nella pausa.

Ciò significa che l'azienda aveva predisposto una organizzazione per la quale chi più si dilungava in un break meno guadagnava.

Si trattava in effetti di un sistema di dissuasione tutto sommato più efficace del tradizionale potere disciplinare.

Anche nello svolgimento delle interviste l'operatore era obbligato ad attenersi alle domande contenute nei moduli già predisposti dall'azienda ed uguali per tutti gli operatori che operavano sulla stessa commessa; quindi non aveva e non poteva avere alcun potere di decidere di formulare altre domande e di determinare liberamente il contenuto delle prestazioni.

Insomma le risultanze istruttorie e la stessa copiosa documentazione prodotta consentono di affermare che tra la ricorrente e l'azienda si è instaurato e svolto a partire dal 10.12.2001 (si noti senza alcuna reale interruzione), un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato il cui oggetto è costituito dalla messa a disposizione della società resistente in via continuativa delle energie lavorative della ricorrente.

Tale prestazione è stata sempre espletata secondo le precise istruzioni e direttive dell'azienda ed è stata assoggettata ad un minuzioso potere di controllo, sia pure con le modalità tipiche di una moderna organizzazione del lavoro in cui il controllo è affidato essenzialmente ai computers e non richiede necessariamente la presenza in loco di un superiore gerarchico.

Tuttavia vi era anche questo più tradizionale controllo.

In effetti l'azienda ha ammesso nella comparsa di costituzione che per ciascuna sala e ciascuna campagna erano presenti in azienda diversi operatori di sala con il compito di supervisionare, coordinare e dirigere l'attività degli operatori, dando loro assistenza in caso di dubbi o di richieste anomale.

Questi svolgono una attività che appare, per come descritta dalla stessa azienda (secondo la quale si trattava di un assistente di sala ogni 70 collaboratori), e soprattutto dallo stesso responsabile del servizio 119, assai incisiva e pregnante visto che comprendeva la verifica tramite un proprio terminale degli skill, gli interventi correttivi in caso di pluralità di operatori ritenuti in coda eccessiva (esortandoli ad accelerare diminuendo la durata dei singoli contatti), la verifica delle code del reparto back office che comportava l'ordine agli operatori di non accettare i reclami degli utenti perché non lavorabili dal predetto reparto ecc.

Nulla era lasciato al caso.

Il fatto che l'intervento degli assistenti di sala dovesse essere normalmente richiesto proprio dall'operatore ove sorgessero problemi e controversie non riesce a negare un dato di lapalissiana evidenza: l'azienda ha predisposto un sistema di supervisione e controllo che doveva essere in grado di

guidare il singolo operatore consentendogli di svolgere nel modo più proficuo la sua attività in stretta correlazione con quella degli altri.

Era proprio il sistema a controllare gli operatori e non il contrario.

Nonostante il contraddittorio tentativo dell'azienda di ridurre il controllo degli assistenti di sala alla sola azione di supporto tecnico ai telefonisti, proprio il teste Belardinelli sopra citato ha dovuto ammettere che solo per l'80% il compito degli assistenti di sala era questo (in concreto venivano comunque date indicazioni, in presenza di criticità tecniche, su come eseguire le telefonate) e ha finito per ammettere che il controllo riguardava anche le modalità di svolgimento delle prestazioni dell'operatore, tanto che il contratto poteva non essere confermato se questo non raggiungeva determinati standards qualitativi, delle prestazioni stesse.

Come si è visto anche dalla deposizione della teste D'Arienzo sopra citata è emerso che gli assistenti di sala effettuavano un controllo relativo anche all'osservanza dell'orario sollecitando l'operatore a rispettare l'impegno assunto e facendogli presente che, in caso contrario, il contratto non sarebbe stato rinnovato.

Si trattava in realtà di un rapporto caratterizzato persino da quell'assiduo esercizio del potere direttivo e di controllo (che può essere in concreto esercitato tramite sistemi informatici e personale esterno all'azienda) richiesto dalla giurisprudenza più restrittiva nella materia.

I singoli contratti della ricorrente sono stati caratterizzati infatti dalla tipica eterodirezione che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato essendo irrilevante la circostanza che questa fosse in qualche modo imposta dai vincoli che l'azienda resistente aveva nei confronti della Tim (non a caso il responsabile del servizio n. 119 ha affermato che a volte la mancata conferma dei contratti dipendeva proprio dalle lamentele espresse dalla committente che l'azienda, per evidenti ragioni, non poteva non riscontrare).

A proposito della nozione di eterodirezione pare importante segnalare un ulteriore recentissimo intervento della Suprema Corte che ancora una volta censura una sentenza della Corte D'Appello di Roma (Cass. n. 11207 del 14 maggio 2009).

Secondo la Corte, con riferimento proprio alla "eterodirezione" la giurisprudenza di legittimità ha precisato che tale elemento non costituisce un dato di fatto elementare quanto piuttosto una modalità di essere del rapporto, potenzialmente desumibile, come nel caso di specie, da un complesso di circostanze richiedenti una complessiva valutazione che, nella qualificazione del rapporto di lavoro, deve avvenire con concreto riferimento alle sue modalità di espletamento ed ai principi di diritto ispiratori della valutazione compiuta, allo scopo della sussunzione della fattispecie nell'ambito di una specifica tipologia contrattuale. In particolare ha affermato la Corte - ai fini della distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e rapporto di lavoro subordinato, il requisito della "subordinazione" (intesa, quale "lato passivo" della eterodirezione, come soggezione al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro) non può essere valutato in astratto, ma deve essere apprezzato in concreto, con riguardo alla specificità dell'incarico

conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione, nonché alle caratteristiche organizzative e dimensionali dell'impresa datoriale.

Le deposizioni dei testimoni, sostanzialmente concordi, hanno quindi confermato il fondamento del ricorso e l'esistenza di un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato tra le parti.

La ricorrente, priva di qualsiasi autonoma organizzazione di mezzi, utilizzava gli strumenti messi a sua disposizione dall'azienda e le modalità di svolgimento delle prestazioni venivano determinate dall'azienda sulla base delle sue specifiche e variabili esigenze.

Il controllo era penetrante continuo e variabile ed era esercitato non solo tramite il sistema informatico ma anche tramite il classico elemento umano.

Le risultanze dell'istruttoria, anche per ciò che concerne la determinazione dei tempi di lavorazione, sono univoche: "tra gli altri compiti dell'assistente di sala c'era quello di scandire i tempi di lavoro in relazione al contesto di riferimento, nel senso che ci sono dei periodi in cui i clienti TIM possono telefonare di più rispetto ad altri; queste esigenze potevano variare in relazione ad evenienze quali disservizi ed in particolare rispetto ai problemi del servizio di ricarica. Poteva esservi quindi la necessità di gestire più chiamate e, in questo caso, intervenivano gli assistenti di sala.... A volte se c'era necessità chiedevamo all'operatore di non aprire subito il ticket, di sloggarsi e fare gestione rapida. Poteva essere richiesto di non tracciare.. l'assistente aveva una propria consolle telematica con la quale verificava lo stato delle code e poteva ridistribuirle se si sbilanciavano." (così il teste Belardinelli sopra citato).

Nello stesso modo anche la teste D'Arienzo sopra citata ha confermato che "gli assistenti di sala svolgono una complessa attività di controllo ed intervento, ad esempio, verificano tramite terminale gli skill (ovverossia l'indicazione dei codi in attesa di ciascun operatore con l'indicazione della tipologia di cliente in base alle assegnazioni effettuate a livello centrale dalla c.d. "sala regia ") e spostano parte o tutte le chiamate in attesa da un operatore all'altro con il risultato che due operatori possono avere, e spesso hanno, nel medesimo orario un numero di chiamate o una tipologia di chiamate del tutto difforme dipendendo la coda interamente da scelta aziendale nel caso una pluralità di operatori siano ritenuti in coda eccessiva, essi girano tra le postazioni per informarli, esortandoli così ad accelerare diminuendo la durata dei singoli contatti.... Effettuano la verifica delle code del reparto back office e danno il conseguente ordine agli operatori telefonici di non accettare i reclami degli utenti perché non lavorabili dal predetto reparto..."

E' emerso, in altre parole, il carattere continuativo delle prestazioni svolte ad orario fisso e stabilmente inserite nell'organizzazione datoriale senza alcun rischio di impresa.

La ricorrente era una lavoratrice tenuta ad osservare gli ordini e le direttive specifiche del proprio datore di lavoro che controllava anche che le prestazioni fossero svolte esattamente nelle fasce orarie dalla stessa convenuta predeterminate.

Era l'azienda che decideva quando nell'arco del turno passare una chiamata al singolo operatore, quale chiamata passare e con quale frequenza, se questa debba essere in entrata o in uscita e, in tale caso, a quale servizio faccia riferimento e così via.

E allora non è dato proprio comprendere in che cosa consistesse l'autonomia dell'operatore.

Ancora una volta, anche a proposito del reale significato da dare al tradizionale elemento sintomatico costituito dal c.d. "vincolo di orario", decisivi chiarimenti si ricavano dalla giurisprudenza del giudice di legittimità.

Come affermato dalla Suprema Corte (Cass. n. 3042 del 13 febbraio 2006) ai fini della subordinazione è sufficiente provare che, per disposizioni della società, il lavoratore si rechi nel luogo e nel tempo indicati, per effettuare le prestazioni richieste. Ben possono, infatti, le direttive datoriali specificarsi attraverso elementi personali o materiali indicati dallo stesso datore e le persone alle quali è dal datore delegata questa indicazione possono persino essere estranee alla stessa azienda.

Ciò che rileva è la commisurazione del compenso alla durata delle prestazioni che - secondo la Corte — è indice significativo dell'oggetto contrattuale: non l'opus, bensì le *operae* cioè che conferma la natura subordinata del rapporto. L'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo, esercitato dal datore — ha affermato la Corte con la citata sentenza — si risolve in una predisposizione; il datore predispone, in una misura maggiore o minore (a seconda del livello più o meno elevato del lavoro), i luoghi, i tempi e le modalità della prestazione (che è pertanto eterodiretta); e l'oggetto della prestazione in tal modo predisposta si risolve nelle *operae* (lavoro, nel senso puro del termine, in quanto svincolato da interna

ragione e finalità); alla predisposizione non è necessaria l' indefinita protrazione del rapporto nel tempo (il rapporto può anche essere costituito in funzione dello specifico oggetto della prestazione, per tempi brevissimi). La stessa Corte con la sentenza n. 3720 del 21 febbraio 2006, relativa ad una fattispecie in cui il lavoratore aveva solo l'impegno giornaliero di consegnare il lavoro entro una determinata ora (e non quindi un vero e proprio obbligo di osservare un preciso orario), ha affermato che in questa ipotesi il lavoratore non è libero di scegliere le ore della sua giornata, da utilizzare per il suo lavoro, ciò che è sintomatico della subordinazione.

Ma è proprio questo ciò che si verificato rispetto alla ricorrente che aveva l'obbligo di lavorare nelle fasce orarie indicate dall'azienda che in tal modo si garantiva una corretta distribuzione delle presenze nel corso della giornata.

Per ciò che concerne l'assoggettamento al vincolo gerarchico, del resto, la Corte, sia pure in un diverso contesto organizzativo, ha anche affermato che è sufficiente provare che la prestazione deve uniformarsi a "linee di massima sui contenuti e le modalità". Le direttive su forme e contenuti possono bastare, nell'insieme degli altri elementi di fatto, per ravvisare l'inserimento del lavoratore nella gerarchia aziendale.

Resta logicamente assorbita ogni altra questione prospettata.

Per le esposte ragioni il ricorso merita accoglimento e va dichiarata l'esistenza tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a far tempo dal 10.12.2001.

Ne consegue che Almaviva Contact s.p.a. dovrà corrispondere alla ricorrente le retribuzioni arretrate, nei limiti di cui si dirà, persistendo il vincolo contrattuale.

In effetti la stessa società resistente ha dichiarato di non avere mai licenziato la ricorrente e che il rapporto sarebbe cessato alla scadenza pattuita per il contratto a progetto.

Quindi il rapporto di lavoro prosegue con le reciproche obbligazioni non essendo intervenuto alcun atto idoneo a risolverlo.

Infatti la ricorrente ha chiesto proprio di dichiarare la persistenza del rapporto.

Né è configurabile una sorta di acquiescenza o mutuo consenso in ordine all'attuazione del rapporto di lavoro per il fatto che la ricorrente avrebbe rifiutato la soluzione conciliativa proposita non dando più notizie di sé.

Infatti la lavoratrice ha rifiutato proprio perché riteneva di avere diritto alla costituzione di un nonnale rapporto di lavoro subordinato sin dal dicembre 2001.

La ricorrente non ha mai rifiutato l'assunzione a tempo indeterminato sin dall'origine che non le è mai stata offerta.

Ha solo rifiutato, come era suo diritto, di accettare che le prestazioni da lei svolte potessero essere considerate, prima dell'assunzione, come autonome.

E la stessa ricorrente ha puntualmente offerto nel settembre del 2007 le sue prestazioni lavorative all'azienda.

Per quanto concerne l'inquadramento il 4° livello rispetto alle mansioni svolte dalla ricorrente è proprio il livello da applicare alla stregua delle mansioni svolte dalla ricorrente quali risultano del resto dalla stessa comparsa di costituzione e soprattutto dai contratti ("Telemarketing operator") come tipico operatore di call center/customer care (v. Trib. di Roma sentenza del 26/2/2009 est. Luna in atti).

La decorrenza dell'obbligo di corrispondere le retribuzioni arretrate deve essere fatta risalire al 25 settembre del 2007, avendo in detta data la resistente ricevuto la lettera con la quale la parte ricorrente ha fatto personale offerta delle sue prestazioni, non risultando offerte anteriori tali da consentire di addebitare la mancata prestazione unicamente al datore di lavoro (*mora accipiendi*).

Quanto poi alle differenze retributive è sufficiente rilevare che la società resistente non ha sollevato alcuna specifica contestazione (Cass. Sez. Un. n. 761/2002).

Né risulta contestato il mancato godimento di ferie e permessi dal quale derivano le conseguenze tipiche di qualsiasi rapporto di lavoro subordinato.

Va detto infatti che alla società resistente è stato notificato un ricorso con gli allegati conteggi in cui vengono chiaramente indicati i titoli ed il quantum delle pretese.

In ordine ai fatti costitutivi di queste la società non ha sollevato contestazioni di alcun genere: essa ha negato l'esistenza stessa del rapporto di lavoro subordinato, non potendo anche contestare la durata del rapporto ed

il carattere continuativo delle mansioni svolte dalla ricorrente nel periodo per cui è causa (i conteggi tengono conto del solo periodo effettivamente lavorato).

E' inoltre infondata l'eccezione di prescrizione.

Infatti la prescrizione non può in alcun modo decorrere se il rapporto di lavoro non era assistito da stabilità nel momento in cui si svolgeva.

La Suprema Corte (tra le altre: sentenza n. 11736 del 21 maggio 2007) ha ripetutamente chiarito che il presupposto della stabilità reale — che consente il decorso della prescrizione quinquennale dei crediti del lavoratore durante il rapporto, ai sensi dell'art. 2948, n. 4, cod. civ. — va accertato con riferimento al concreto atteggiarsi del rapporto stesso e alla configurazione che di esso danno le parti nell'attualità del suo svolgimento (dipendendo da ciò l'esistenza, o meno, di una effettiva situazione psicologica di "metus" del lavoratore) e non già alla stregua della diversa normativa garantistica che avrebbe dovuto, in astratto, regolare il rapporto ove questo fosse sorto, fin dall'inizio, con le modalità e la disciplina che il giudice riconosce applicabili (Cass. 20 giugno 1997 n. 5494; 10 aprile 2000 n. 4520; 14 ottobre 2000 n. 13722; 23 aprile 2002 n. 5934). La carenza di una stabilità reale riconosciuta ed operativa impedisce il decorso della prescrizione durante il rapporto, a seguito delle note sentenze della Corte Costituzionale n. 63 del 1966, n.143 del 1969 e n. 174 del 1972.

Una volta accertato che il rapporto di lavoro si è di fatto svolto in forma che esclude la tutela reale — ha affermato la Corte — la successiva declaratoria di sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con relativa tutela reale per effetto del numero dei lavoratori complessivamente occupati, non vale a far decorrere la prescrizione quinquennale delle retribuzioni prima di tale accertamento; né è consentito al giudice del merito accertare se vi sia stato o meno un "metus" del lavoratore che gli abbia impedito di azionare i suoi diritti; lo stato di soggezione del lavoratore è stato infatti preso in considerazione dalla Corte Costituzionale per pervenire dapprima alla declaratoria di parziale illegittimità costituzionale dell'art. 2948, n. 4 (sentenza n. 63/1966), e poi per ripristinare la prescrizione durante i rapporti assistiti da stabilità (sentenze n. 143/1969 e n. 174/1972), ma non può, volta per volta, essere accertato dal giudice del merito per far decorrere o meno la prescrizione durante un rapporto di lavoro di fatto svoltosi senza essere assistito da un regime di stabilità, così rendendo il disposto dell'art. 2948, n. 4 cod. civ., nel testo risultante dalle ricordate pronunce della Corte Costituzionale, una norma condizionata non alla sussistenza o meno di un regime di stabilità ma ad uno stato soggettivo del lavoratore.

Tuttavia dall'ammontare complessivo del credito (€ 56.994,20) va detratto quanto singolarmente richiesto in ricorso a titolo di TFR (€ 5.569,48), trattandosi di pretesa palesemente incompatibile con la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Il credito residuo è pari ad € 51.424,72.

E' il caso di ricordare poi che, ove sia accertata l'omissione contributiva, la condanna (generica) del datore di lavoro al versamento dei contributi è ammissibile anche al di fuori dell'ipotesi espressamente disciplinata dall'art. 18 L. n. 300/70.

Il lavoratore ha infatti un vero e proprio diritto soggettivo al regolare versamento dei contributi previdenziali in proprio favore ed alla conformità alle prescrizioni di legge della propria posizione assicurativa, costituendo questa un bene suscettibile di lesione e di tutela giuridica nei confronti del datore di lavoro che lo abbia pregiudicato (cfr. Cass. 23 novembre 1989 n. 379; Cass. n. 9850/02, Cass. n.11211/2009 ecc.).

Per ciò che concerne infine il presunto *aliunde perceptum* le allegazioni della convenuta risultano del tutto generiche risolvendosi in inammissibili richieste di carattere esplorativo (sul punto v. Cass. 21.5.2008 n. 12985, Cass. 10.8.2007 n. 17606 e Cass. 20.6.2006 n. 14131).

Del resto la ricorrente ha dichiarato di essere a tutt'oggi disoccupata.

In questi limiti il ricorso merita accoglimento.

La difformità degli orientamenti sulle questioni trattate giustifica e anzi impone la compensazione integrale delle spese processuali tra le parti.

DISPOSITIVO

dichiara la sussistenza tra la ricorrente e la Almaviva Contact s.p.a di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con inquadramento della lavoratrice nel IV livello del C.C.N.L. per le imprese esercenti servizi di telecomunicazioni a decorrere dal 10.12.2001;

condanna la società resistente a riammettere in servizio parte ricorrente e a corrispondere alla medesima le retribuzioni maturate dal 25.09.2007 sulla base dell'importo mensile pari ad euro 1.248,84 sino all'effettiva ricostituzione del rapporto, nonché l'ulteriore somma di euro 51.424,72 a titolo di differenze retributive, con il versamento dei contributi di legge, oltre accessori di legge;
respinge la domanda di condanna al pagamento del TFR;
compensa integralmente tra le parti le spese processuali.
Roma, 15 dicembre 2009

IL GIUDICE



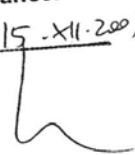
IL CANCELLIERE C2
dr.ssa Benedetta Molinesa



TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA
Depositato in Cancelleria



Roma, il 15.XII.2009



Per copia conforme all'originale che si rilascia in forma
esecutiva a richiesta dell'Avv. Panfil x parte

REPUBBLICA ITALIANA
In nome della Legge
COMANDIAMO

a tutti gli Ufficiali Giudiziali che ne siano richiesti ed a chiunque
spetti di mettere a esecuzione il presente titolo, al Pubblico
Ministero di darvi assistenza, a tutti gli Ufficiali della Forza
Pubblica di concorrervi quando ne siano legalmente richiesti.
Roma, 18 DIC. 2009



IL CANCELLIERE

[Handwritten signature]
Pascucci Belgio

V° PER AUTENTICA
Roma, li.....18.DIC.2009



[Handwritten signature]



7858

Repubblica Italiana
In nome del Popolo Italiano
TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA

1^a SEZIONE LAVORO

Il giudice dott.ssa Alessandra Trementozzi, nell'udienza del **5 maggio 2009**, ha pronunciato la seguente sentenza nella causa civile in primo grado iscritta al n. 302962 del Ruolo Generale Affari Contenziosi dell'anno 2007, vertente

TRA

VOLANTE MAURA elettivamente domiciliata in Roma, via Germanico 172, presso lo studio degli avv.ti Pier Luigi Panici e Carlo Guglielmi che la rappresentano e difendono giusta procura a margine del ricorso introduttivo

RICORRENTE

E

ALMAVIVA CONTACT S.p.A. (quale incorporante **ATESIA S.p.A.**) in persona del legale rappresentante p.t., elettivamente domiciliata in Roma, via delle Tre Madonne 8, presso lo studio degli avv.ti Maurizio e Marco Marazza che la rappresentano e difendono giusta procura a margine della memoria difensiva depositata all'odierna udienza

RESISTENTE

Mediante lettura del seguente dispositivo:

Definitivamente pronunciando, ogni ulteriore deduzione ed eccezione disattese, dichiara che tra la ricorrente e la Atesia si è instaurato un rapporto di lavoro subordinato a decorrere dal 1.7.2004, con inquadramento al 4° livello del CCNL di categoria. Per l'effetto condanna la Società Almaviva Contact, quale incorporante della Atesia, al ripristino del rapporto nonché al pagamento, a titolo risarcitorio, delle retribuzioni spettanti per il 4° livello del CCNL Telecomunicazioni (€ 1.186,76 mensili) dal 17.7.2007 all'odierna pronuncia, oltre interessi legali sugli importi mensili rivalutati annualmente secondo gli indici ISTAT dalla maturazione al soddisfo. Condanna altresì la società resistente al pagamento delle differenze retributive maturate dal 1.7.2004 al 30.6.2007 in misura pari alla retribuzione mensile iniziale di € 1.086,20, oltre successivi scatti ed aumenti contrattuali, con esclusione delle voci relative a ferie, permessi e festività, previa detrazione degli importi risultanti come percepiti nei conteggi allegati al ricorso, oltre interessi legali sugli importi mensili annualmente rivalutati secondo gli indici ISTAT dalla maturazione al soddisfo.

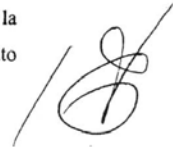
Rigetta per il resto il ricorso.

Compensa per metà le spese processuali fra le parti e pone la restante metà, che liquida in complessivi € 1.716,00, di cui € 785,00 per onorari ed € 740,00 per diritti, oltre IVA e CPA, a carico della società resistente.

Il Giudice

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 15 novembre 2007 Maura Volante conveniva in giudizio la società Atesia S.p.A. esponendo di aver lavorato alle dipendenze della stessa dal 14 giugno 1997 sulla base di reiterati contratti di collaborazione coordinata e continuativa l'ultimo dei quali, sottoscritto in data 1.7.2003, era stato più volte prorogato fino al 30 settembre 2005 in seguito all'entrata in vigore del d. lgs. 276 del 2003; rilevava che, successivamente a tale data, il rapporto di lavoro era stato regolato da un contratto a progetto. Deduciva di avere sempre svolto mansioni di telefonista di call center prevalentemente per il cliente TIM relativamente al servizio di informazioni e assistenza "119", ricevendo le telefonate e offrendo le informazioni commerciali richieste ovvero erogando i servizi richiesti, che oltre questa attività svolgeva anche attività "outbound", consistente cioè nel contattare direttamente possibili clienti cui offrire un servizio, di avere lavorato inizialmente durante una fascia oraria di quattro ore per sei giorni la settimana e successivamente di sei ore giornalieri per sei giorni la settimana, di essere stata soggetta al controllo e al potere disciplinare e alle direttive del datore di lavoro estrinsecatesi attraverso gli assistenti di sala, che a decorrere dal 1 luglio 2007 veniva estromessa dalla prestazione lavorativa, pur avendo manifestato l'intenzione di aderire alla c.d. stabilizzazione, che in virtù delle mansioni espletate avrebbe avuto diritto all'inquadramento nel IV livello del c.c.n.l. telecomunicazioni con la qualifica di operatore di call center, di non avere mai percepito alcun compenso durante i giorni di assenza, di avere percepito una retribuzione inferiore a quella prevista dal c.c.n.l. indicato in relazione al suddetto livello, di non avere percepito gli istituti previsti dal c.c.n.l., che avrebbe avuto diritto a percepire una retribuzione di € 1.252,59 mensili, di essere, pertanto, creditrice della società convenuta della somma di € 111.123,44. Affermava la natura subordinata del rapporto di lavoro sin dall'inizio della prestazione, la violazione dell'art. 86 del d. lgs. n. 276 del 2003 non essendo stati i relativi accordi stipulati in sede aziendale e la conseguente conversione dei contratti in rapporti di lavoro subordinato





quantomeno a decorrere dal 24 ottobre 2004, l'illegittimità dei successivi contratti di lavoro a progetto e la loro conversione in rapporti di lavoro subordinato. Concludeva, pertanto, chiedendo l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato dal 14 giugno 1997 e della giuridica continuità del rapporto di lavoro e, per l'effetto, condannare la società convenuta al risarcimento dei danni commisurato alle retribuzioni non percepite a decorrere dal 17.7.2007 pari ad € 1.252,59 mensili, ovvero, dichiarare l'inefficacia della risoluzione del rapporto, ordinando la reintegrazione nel posto di lavoro e condannare la società al pagamento delle retribuzioni sin dal recesso sulla base di una retribuzione mensile di € 1.294,24 e la condanna della società convenuta al pagamento della somma di € 111.123,44 a titolo di differenze retributive e di altre indennità di lavoro, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria.

Si costituiva la società Atesia S.p.A. affermando l'infondatezza della pretesa del ricorrente e chiedendo il rigetto del ricorso. In particolare, affermava in primo luogo che a seguito della procedura di stabilizzazione attuata dalla società il rapporto non era proseguito in quanto la ricorrente non si era presentata agli incontri cui era stata convocata e, nel merito, l'insussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, avendo sempre svolto attività lavorativa in maniera autonoma, la legittimità della proroga dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa e che tra le parti era intercorso un regolare contratto a progetto per cui gli istituti contrattuali richiesti dalla parte ricorrente non erano dovuti. Eccepeva la prescrizione in relazione alle pretese patrimoniali vantate.

Nel corso dell'istruttoria venivano sentiti i testi Enrica Petrone, Alessandro Belardinelli e Valeria Contillo e venivano altresì acquisiti i verbali delle deposizioni testimoniali rese in altri analoghi procedimenti.

All'udienza del 5 maggio 2009 il procuratore della parte resistente dichiarava che la società Atesia S.p.A. si era fusa per incorporazione nella società Almaviva Contact S.p.A. e si costituiva per la stessa mediante il deposito di memoria e procura. Sulle conclusioni indicate in epigrafe la causa veniva discussa e decisa come da separato dispositivo letto in udienza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Come già rilevato in analoghe pronunce di questo Tribunale (vd. sentenze del 23 aprile 2009, giudice Forziati e del 24 febbraio 2009, giudice Mimmo) le questioni sollevate dalla ricorrente possono essere sintetizzate in tre punti: a) richiesta di riconoscimento, sin dall'origine dei rispettivi rapporti, di una prestazione di lavoro subordinato; b) illegittimità delle proroghe dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa disposte ai sensi dell'art. 86 della legge n. 276 del 2003; c) illegittimità dei contratti a progetto stipulati successivamente.

Dalla documentazione prodotta da entrambe le parti risulta, invero, che, periodicamente, le parti concludevano accordi scritti.

Nel periodo dal giugno 1997 al mese di ottobre 1999 al dicembre 2000, la società inviava alla lavoratrice una "lettera di incarico" del seguente tenore: *"A) Le manifestiamo la nostra intenzione di avvalerci della sua prestazione professionale di servizi telefonici B) in particolare, considerando le Sue particolari disponibilità di tempo, nonché le esigenze organizzative della nostra Società, una postazione telefonica, da Lei affittata, sarà a Sua completa disposizione nel seguente periodo: dal al... [seguiva l'indicazione degli orari settimanali] C) per l'affitto nei/nei periodi convenuti, della postazione telefonica e di tutte le annesse strutture telematiche, Ella accetta di corrispondere alla nostra Società, a seguito di regolare fattura la somma di £... che verrà da Lei liquidata contestualmente al pagamento da parte nostra della Sue competenze".* Vi era poi una "lettera aggiuntiva" nella quale si legge: *"... Le precisiamo che la Sua prestazione riguarderà la/le commessa/e sotto elencate; tenuto conto delle caratteristiche e delle modalità di sviluppo di tale/i commessa/e Le corrisponderemo, con i criteri già pattuiti, la/le somma/e sottoelencate + IVA per ogni "contatto utile completo". Lo stesso dovrà essere realizzato in conformità alle istruzioni da noi fornite all'inizio del rapporto di collaborazione e contenute nell'allegato tecnico che forma parte integrante*

della presente, documentato da una scheda telematica da Lei correttamente compilata, e convalidato dalla nostra Società”.

Nel successivo periodo e fino al 30 settembre 2005, i rapporti venivano regolati da contratti di collaborazione rinnovati trimestralmente, di contenuto più articolato.

Vi si legge, tra l'altro: *“l'attività avrà per oggetto offerte al pubblico, risposte a reclami, informazioni, assistenza clienti, ricerche di mercato e sondaggi d'opinioni, in linea con i piani di comunicazione da lei consultabili al personal computer messoLe a disposizione. L'attività sarà svolta con continuità, ma senza obbligo né di esclusività, né d'osservanza di un orario di lavoro, restando ella libera di impiegare nello svolgimento della Sua attività il tempo che riterrà opportuno. Tuttavia, svolgendosi la collaborazione nei locali aziendali e dovendosi Ella coordinare con le esigenze organizzative, tecniche e produttive dell'azienda nonché con le sue finalità, Ella non potrà essere presente senza autorizzazione nelle ore e nei giorni non previsti contrattualmente di cui all'allegata lettera integrativa. La collaborazione sarà prestata in piena autonomia, essendo ella libera di adottare i criteri più opportuni per organizzare e gestire la Sua attività, essendo l'attività stessa correlata soltanto al conseguimento del risultato dell'attività oggetto della presente proposta, Ella non dovrà, quindi, osservare alcuna direttiva né rispondere in via gerarchica ad alcun componente dell'organizzazione aziendale; in particolare, oltre a non dover rispettare alcun orario di lavoro (potendo perciò variare a Sua discrezione la Sua presenza nei limiti in cui quest'ultima è consentita nei locali aziendali), Ella non dovrà giustificare assenze né assoggettarsi al codice disciplinare aziendale. Farà pertanto difetto, per comune scelta libera, il vincolo della subordinazione. [...] Ogni prestazione s'intenderà espletata a completamento dei contatti telefonici giunti a buon fine, (contatti utili, come precisato nelle singole lettere concernenti le singole commesse e che formeranno parte integrante dell'accordo di collaborazione coordinata e continuativa), restando a Suo rischio i contatti inutili. Ella quindi non avrà alcun titolo ad alcun compenso per prestazioni alle quali non consegua il*





predetto risultato utile. [...] Nello svolgimento della collaborazione oggetto dell'accordo la invitiamo a fare riferimento agli Assistenti Tecnici di Sala, che le forniranno le informazioni che Le possano occorrere per quanto riguarda la verifica della funzionalità delle apparecchiature messe a Sua disposizione e la soluzione di problemi hardware e software".

A ciascun contratto era allegato un "regolamento integrativo" in cui si legge, tra l'altro: *"E' raccomandata la partecipazione ai briefing finalizzati a fornire informazioni e specifiche in merito alle prestazioni contrattuali. Qualunque impedimento, per qualunque causa, costituisce impossibilità sopravvenuta temporanea se non ecceda i 10 giorni".*

Le espressioni usate sia nelle "lettere di incarico" sia nei "contratti di collaborazione" sono quindi assolutamente inequivoche nel senso che la volontà formalmente manifestata al momento della conclusione dei contratti era nel senso che non si desse vita a rapporti di natura subordinata.

Occorre, allora verificare il concreto assetto contrattuale che ha caratterizzato i rapporti in esame. L'art. 2094 c.c. ha introdotto la nozione di subordinazione identificandola nella collaborazione del prestatore di lavoro alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. Il concetto di "dipendenza" e "direzione" indica che è l'imprenditore a determinare il momento costitutivo del rapporto e che ne può modificare le modalità di esecuzione, in quanto la prestazione lavorativa deve essere idonea a soddisfare un proprio interesse. Più precisamente il contratto di lavoro subordinato consente all'imprenditore di pianificare e coordinare, attraverso l'esercizio del potere direttivo, la prestazione di lavoro dedotta in contratto con le proprie esigenze ed eventualmente con le prestazioni rese da altri lavoratori.

Secondo l'art. 2094 c.c. «è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore». La lettera della legge emblematicamente illustra la verticalità di un rapporto nel quale il lavoro è reso "alle dipendenze e sotto la direzione" dell'imprenditore. Le regole successivamente imposte agli artt.

2099 e ss., 2104, 2104, 2106, c.c., riempiono di contenuti detta verticalità per la quale il subordinato, nell'ambito di una diligenza qualificata, deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dal datore di lavoro e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende; tale dipendenza è resa più intensa da un obbligo di fedeltà e da una soggezione al potere disciplinare del datore di lavoro. Sulla base delle disposizioni normative citate, ricorrenti massime della Suprema Corte ribadiscono che elemento distintivo del rapporto di lavoro subordinato da quello di lavoro autonomo è rappresentato dalla subordinazione del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro; subordinazione da intendersi come vincolo di natura personale che assoggetta il prestatore ad un potere datoriale che si manifesta in direttive inerenti, di volta in volta, alle modalità di svolgimento delle mansioni e che si traduce in una limitazione della libertà del lavoratore (cfr. ex plurimis Cass. sez. lav. 28.9.2006 n. 21028; Cass. sez. lav. 22.2.2006 n. 3858; Cass. sez. lav. 24.2.2006 n. 4171; Cass. 23.9.2005 n. 18660). In particolare, è stato affermato che ai fini dell'individuazione del rapporto di lavoro subordinato, e della sua distinzione da quello autonomo, è determinante la subordinazione, cioè quel vincolo di natura personale che assoggetta il prestatore d'opera, limitandone conseguentemente la libertà, al potere direttivo del datore di lavoro (inerente all'intrinseco svolgimento della prestazione lavorativa), altri elementi, quali la collaborazione, l'assenza di rischio economico, la natura dell'oggetto della prestazione, la continuità di essa, la forma della retribuzione e l'osservanza di un orario, possono avere una portata soltanto sussidiaria, restando peraltro escluso che anche la sussistenza di tutti questi altri elementi possa far qualificare di lavoro subordinato un rapporto in relazione al quale sia accertata la mancanza del detto elemento determinante (Cass. civ., 21 gennaio 1987, n. 548). Negli stessi sensi, la Cassazione ha avuto modo di rilevare che ai fini della distinzione tra rapporto di lavoro subordinato e rapporto di lavoro autonomo, mentre il tipo di attività svolta dal prestatore è scarsamente rilevante giacché qualsiasi prestazione può essere svolta sia in forma

subordinata che autonoma (Cass. Sez. lav, 5 aprile 2006, n. 7966) e d'altra parte non hanno un valore decisivo, ma solo sussidiario, elementi quali la collaborazione, l'assenza di rischio economico, la continuità della prestazione, la forma della retribuzione e l'osservanza di un orario, è invece determinante l'elemento della subordinazione, costituito da un vincolo di natura personale che assoggetta il prestatore d'opera ad un potere direttivo del datore di lavoro con conseguente limitazione della sua libertà (Sez. L, Sentenza n. 20669 del 25 ottobre 2004; Cass. 27 novembre 1986, n. 7015). Sicché, può affermarsi che oggetto specifico dell'indagine deve essere l'accertamento della eterodirezione delle modalità, anche di tempo e di luogo, della prestazione, nonché di uno specifico obbligo di presenza e di frequenza, con annessi obblighi di giustificazione dei ritardi e delle assenze, e della correlativa sottoposizione del prestatore d'opera ad un potere disciplinare e sanzionatorio del datore di lavoro. Costituiscono, al contrario, elementi sussidiari i seguenti:- inserimento stabile del lavoratore nell'organizzazione produttiva dell'impresa;- utilizzo di locali, mezzi e strutture fornite dal datore di lavoro;- assenza di rischio imprenditoriale;- continuità della collaborazione, quale tendenzialmente stabile messa a disposizione da parte del dipendente delle energie lavorative;- retribuzione predeterminata a cadenza fissa;- esclusività della prestazione;- infungibilità soggettiva della prestazione. Peraltro, la giurisprudenza chiarisce che laddove il carattere distintivo della subordinazione non sia agevolmente apprezzabile a causa del concreto atteggiarsi del rapporto, elementi come l'osservanza di un orario predeterminato, il versamento a cadenze fisse di una retribuzione prestabilita, il coordinamento dell'attività all'assetto organizzativo dato all'impresa dal datore di lavoro, l'assenza in capo al lavoratore di una sia pur minima struttura imprenditoriale, restano privi di valore decisivo se individualmente considerati, potendo essere valutati solo globalmente come indizi (in questi sensi Cass. sez. lav. 29 marzo 1995 n. 3745; Cass. Sez. L, Sentenza n. 21028 del 28 settembre 2006).

Rapportando tali parametri alla fattispecie in esame occorre rilevare che non sono stati acquisiti al processo elementi tali da far ritenere la sussistenza

di un rapporto di lavoro subordinato, per cui si può affermare che nei fatti il rapporto si sia svolto in conformità al programma contrattuale. Le dichiarazioni dei testimoni, ivi comprese quelle acquisite in altri analoghi procedimenti, hanno consentito di ricostruire le modalità della prestazione in maniera completa e coerente.

La ricorrente ha svolto attività "inbound", consistente nel ricevere le chiamate dell'utenza verso il servizio 119 della società committente TIM e fornire le informazioni o i servizi. Per un breve periodo a questa attività si è aggiunta quella "outbound", consistente cioè nell'effettuare chiamate all'utenza verso numeri predisposti dal sistema informatico.

La prestazione lavorativa avveniva all'interno dei locali della società convenuta e la ricorrente utilizzava postazioni messe a disposizione. I contratti, come già evidenziato, indicavano una fascia oraria di sei ore all'interno della quale il prestatore aveva la possibilità di presentarsi in azienda; la presenza e il rispetto di un orario non erano sottoposti a vincoli nel senso che era lasciato alla libera iniziativa del prestatore la scelta se e per quanto tempo rendere la prestazione.

La retribuzione era commisurata al numero e all'esito dei contatti telefonici avuti.

L'elemento che nel contesto lavorativo sopra specificato pare al giudicante di maggiore rilievo è quello secondo il quale il prestatore d'opera, a sua discrezione, potesse anche non rendere alcuna attività, con l'unico onere di informare la società qualora l'assenza di protraesse oltre i dieci giorni consecutivi.

Tale possibilità comportava che la società non avesse alcun potere di imporre la continuativa presenza sul luogo di lavoro sicché non aveva modo, contrattualmente, di assicurarsi la fisica presenza del lavoratore per ottenere, innanzi tutto, che la prestazione fosse resa.

Tale elemento appare particolarmente significativo della esclusione del carattere subordinato in quanto il prestatore d'opera era libero di sottrarsi a propria discrezione all'adempimento della obbligazione fondamentale assunta. Anche le assenze superiori a dieci giorni non richiedevano alcuna

preventiva autorizzazione, ma esclusivamente una comunicazione che, come ha spiegato il teste Belardinelli, poiché la società paga una credenziale per ogni operatore, in caso di assenza prolungata avrebbe sospeso il pagamento; il teste Ballotta, escussa nel procedimento R.G. 302076/07, ha dichiarato che il lavoratore poteva arrivare in ritardo, uscire prima o non presentarsi, chiedere di modificare la fascia, compatibilmente con le esigenze aziendali, non era tenuto a giustificare assenze, precisando che alcuni operatori comunicavano le assenze superiori ai 10 giorni, altri no, senza che da questo sia mai derivata alcuna conseguenza sotto il profilo sanzionatorio. Inoltre, oggetto della comunicazione era esclusivamente l'assenza dal lavoro, non anche i motivi che non andavano esplicitati o giustificati. Sempre il teste Ballotta ha precisato che alcuni operatori si presentavano in sede solo per sottoscrivere i contratti, ma che per lungo tempo non sono stati operativi.

Il teste Belardinelli ha, infatti, confermato che ciascun operatore poteva assentarsi liberamente anche per più di dieci giorni, senza chiedere un preventivo permesso, perché l'azienda disponeva di un numero di operatori generalmente superiore alle esigenze, e comunque, in caso di assenze o impedimenti, la società non ha mai chiesto giustificazioni.

Un elemento che è emerso in maniera pacifica è che il prestatore era assolutamente libero di scegliere se rendere la propria prestazione, senza che sotto questo profilo l'azienda abbia mai negato la possibilità di assentarsi ovvero di scegliere, entro l'unico limite della fascia oraria prestabilita, se rendere o meno la prestazione. Infatti, l'azienda per garantirsi la presenza di un cospicuo numero di operatori durante periodi particolari prevedeva delle maggiorazioni del corrispettivo, proprio per invogliare gli operatori a presentarsi in servizio, non avendo altrimenti alcun potere per indurre la presenza del prestatore.

Sul punto la Suprema Corte ha invero affermato che *“l'obbligo di giustificare le assenze da parte del lavoratore è in genere indice di subordinazione solo se soggetto ad una verifica in concreto e conduce, in caso di accertamento dell'assenza ingiustificata, a conseguenze disciplinari ascrivibili al lavoratore”* (Cass. n. 21380/08).

Nella fattispecie, per contro, vi è la prova positiva che non occorre giustificazione alcuna delle assenze e che la clausola contrattuale relativa alla "impossibilità temporanea" ha trovato concreta attuazione in quanto appunto una preventiva comunicazione, senza quindi necessità di alcuna autorizzazione, era richiesta soltanto per assenze superiori a dieci giorni.

In conformità a quanto pattuito, non vi era alcun obbligo di orario da osservare, ma appunto, indicata pattiziamente una fascia oraria entro cui la prestazione poteva essere resa, il lavoratore poteva rendere e di fatto rendeva la sua prestazione nell'ambito di tale fascia per il tempo che riteneva opportuno avendo facoltà di iniziarla dopo l'inizio dell'orario, di interromperla in qualunque momento prima del termine dell'orario e di sospenderla per il tempo che riteneva opportuno. Per contro, soltanto prestazioni rese al di fuori della fascia oraria concordata dovevano essere autorizzate se richieste dagli operatori oppure consentite dagli operatori se richieste dall'azienda.

In senso contrario assume scarso rilievo la circostanza secondo la quale in casi di intenso traffico telefonico gli assistenti di sala invitavano a rimandare o abbreviare eventuali pause, ovvero potevano chiedere agli operatori di prolungare la loro presenza, in quanto era pur sempre rimesso alla discrezionalità dell'operatore di conformarsi a quanto richiesto, rimanendo sempre libero sia di non rendere la prestazione, sia di non prolungarla, sia di sospenderla.

Il teste Belardinelli ha riferito che i ricorrenti non avevano un orario di lavoro fisso, nel senso che vi era una fascia oraria di disponibilità, generalmente di sei ore, concordata al momento del contratto, entro la quale potevano presentarsi per rendere la prestazione; ha altresì affermato che era possibile anche la prestazione oltre la fascia e ciò a condizione che esistesse una postazione disponibile e che ciò fosse necessario, ad esempio per l'alto numero di chiamate in arrivo. Ciascun operatore vedeva direttamente sul proprio terminale se vi erano chiamate in "coda" e comunque poteva rendersi conto dal ritmo del susseguirsi delle chiamate se vi era notevole flusso di richieste da parte dei clienti ed inoltre gli assistenti, passando tra le

postazioni, facevano sapere che era possibile trattenersi oltre la fascia oraria per soddisfare le chiamate in arrivo.

Certamente, quella dell'operatore era una libertà che potremmo definire condizionata, in quanto il meccanismo del compenso, essenzialmente collegato al numero di contatti telefonici, escludeva la possibilità di percepire alcunché in periodi di assenza o di interruzione della prestazione. Peraltro, è vero che il prestatore aveva la facoltà di effettuare pause quando e della durata che ritenesse opportuna, ma, come precisato dai testi, in presenza di pause che duravano più di cinque minuti la postazione veniva "slogata", cioè veniva disattivata la login, con la conseguenza che poi per la ripresa l'operatore era tenuto a ripetere la procedura di avvio e veniva collocato in coda, con il conseguente dispendio di tempo e perdita del corrispettivo.

All'interno della fascia oraria, gli operatori potevano a volte allontanarsi interrompendo la prestazione; infatti, ciascuna postazione aveva tre tasti, "ready" che consentiva la ricezione di telefonate, "working" che non consentiva la ricezione di telefonate e "break" che consentiva la pausa.

Il Belardinelli ha dichiarato in merito che l'operatore che dovesse o volesse assentarsi dalla postazione per qualche minuto, utilizzava l'opzione "break" valida senza limiti di tempo, in modo tale che il cliente non dovesse attendere invano la risposta; la teste Scali ha dichiarato in proposito che il tasto "break" veniva usato per fare una pausa; se veniva usato il tasto "working", tornando dopo pochi minuti si trovava il terminale scollegato dal sistema ed occorreva richiedere ad un assistente di sala di ripristinare il collegamento. Ha aggiunto che se l'operatore protraeva la pausa oltre mezz'ora, l'assistente scollegava il terminale ed al ritorno l'operatore doveva chiedere di ripristinare il collegamento.

Appare evidente che, a prescindere dalle pause fisiologiche sempre e comunque consentite tranne in alcuni tipi di lavoro che richiedono presenza effettiva costante (ad esempio, personale di vigilanza), gli operatori potevano a propria discrezione interrompere la prestazione quando volevano e per quanto tempo volevano, senza che alcuno li riprendesse.



L'interruzione del collegamento del terminale è certo una conseguenza di carattere tecnico posto che, decorso un certo lasso di tempo, il sistema avrebbe continuato a rilevare una postazione solo momentaneamente "scoperta". Ma, appunto, nessuno "riprendeva" un operatore assentatosi ingiustificatamente o per troppo tempo. Non vi erano, infatti, sanzioni di alcun tipo, salva la circostanza relativa alla perdita del compenso per il periodo di inattività (vedi sul punto anche dichiarazioni teste Braccini); il teste Scali ha, infatti, precisato che non sempre la postazione dell'operatore che veniva "slogato" veniva riassegnata, ma questo avveniva solo se c'era la necessità, altrimenti rimaneva ferma.

Gli assistenti non esercitavano alcun potere gerarchico o disciplinare limitandosi a rivolgere inviti agli operatori; è, inoltre, da escludere poi che stessi assistenti svolgessero un'attività di controllo in senso proprio e cioè pari a quella che esercita un superiore gerarchico finalizzata ad impedire o reprimere eventuali negligenze o errori nell'esecuzione della prestazione, non essendo, infatti, emersa alcuna circostanza in tal senso.

Invero dall'espletata istruttoria è emerso che il ruolo degli assistenti era quello di vigilare e controllare, a volte supportare in caso di difficoltà o per fornire chiarimenti, precisando che si collocavano dietro per sentire ciò che dicevano gli operatori.

Parimenti, quanto alla funzione degli assistenti di sala, il teste Belardinelli ha riferito che costoro, circa uno ogni settanta operatori, o anche di più, avevano il compito di coordinare il lavoro e prestare assistenza alle varie fasi di lavorazione. All'inizio dell'attività, gli assistenti occupavano un box, presso il quale gli operatori si recavano, lasciando il cliente in attesa, per chiedere delucidazioni su vari problemi. Poiché tale sistema comportava che si creassero dinanzi al box file di operatori che andavano a chiedere spiegazioni, gli assistenti furono suddivisi tra le sale.

I testi Scali e Braccini hanno riferito che gli assistenti di sala avevano il compito di supportare gli operatori nell'attività, sia dal punto di vista del contenuto delle informazioni, sia per quanto riguarda il funzionamento dei sistemi informatici. Inoltre, hanno affermato i testi, avevano un compito di

gestione ed organizzazione del lavoro; controllavano che venissero rispettate le regole comportamentali; che i tempi di chiamata fossero brevi. Nelle sale vi erano dei cartelli contenenti alcune regole di comportamento, come ad esempio il divieto di mangiare stando alla postazione di lavoro, o di tenere acceso il telefonino. Si tratta evidentemente delle regole che si leggono nel documento n. 1 prodotto dalla ricorrente in cui appunto si legge: non è consentito mangiare in postazione; leggere giornali, riviste, libri, ecc; tenere acceso il cellulare se non con vibrazione, e con onere di rispondere allo stesso soltanto dopo aver lasciato momentaneamente la postazione; occupare la postazione per altri colleghi, abbandonare oggetti personali sulla postazione per più di 20 minuti.

A prescindere dalla considerazione che si tratta di regole minime di civiltà ed idonee a garantire lo svolgimento dell'attività di lavoro effettiva quando si occupava la postazione di lavoro, si osserva che l'obbligo di osservare tali regole non è certo sufficiente per connotare il rapporto come subordinato posto che anche un collaboratore autonomo, trovandosi a prestare la sua opera all'interno dell'azienda del committente, non può non attenersi alle regole di comportamento che in quel luogo sono poste.

L'attività di "controllo" svolta dagli assistenti non appare manifestazione di potere direttivo e disciplinare in primo luogo poiché non risulta che scaturissero conseguenze di sorta da tale "controllo" ed in secondo luogo perché è perfettamente compatibile con un rapporto di lavoro autonomo un'ingerenza del committente finalizzata a verificare che l'opera sia compiuta in conformità alle istruzioni impartite.

Il teste Belardinelli ha dichiarato che anche dipendenti della società committente controllavano la qualità del servizio, precisando però che costoro qualora rilevavano gap formativi non indicavano in particolare alcun operatore, ma si limitavano a comunicare di avere riscontrato delle lacune.

Infine, per quanto riguarda la partecipazione ai c.d. briefing, si rileva che si trattava di corsi di aggiornamento necessari per poter svolgere l'attività con cognizione di causa in merito alle novità introdotte dalle ditte committenti.

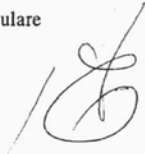
Posto che certamente compatibile con un rapporto di lavoro autonomo è l'attività di aggiornamento professionale (si pensi ad un corso di formazione per agenti di commercio in merito alle caratteristiche di un nuovo prodotto da proporre ai potenziali clienti), il teste Belardinelli nel procedimento R.G. 302076/07 ha spiegato che si trattava di sessioni di incontri formativi che venivano organizzate in determinati periodi dell'anno, in genere a ridosso di lanci promozionali di prodotti, d'estate o d'inverno, oppure a seguito di innovazioni tecnologiche importanti; a tali incontri di fatto partecipavano circa il 50-60% degli operatori mentre gli altri acquisivano le necessarie informazioni accedendo al sito intranet della ditta committente dove erano reperibili tutte le informazioni occorrenti.

Non si trattava certo di un obbligo cui i lavoratori erano sottoposti in quanto assoggettati a potere direttivo, ma piuttosto di un onere da soddisfare per poter effettuare il lavoro essendo in possesso di tutte le cognizioni tecniche necessarie

Occorre rilevare che seppure alcuni testi (vedi dichiarazioni teste Scali) abbiano ipotizzato conseguenze derivanti da comportamenti ritenuti non conformi, ovvero derivanti dalla mancata partecipazione ai breafing non è emersa in alcun modo l'adozione da parte del datore di lavoro di provvedimenti disciplinari, quali per esempio il recesso dal rapporto.

Sul punto il teste Petrone, ha precisato che la partecipazione ai breafing era obbligatoria in quanto in tali incontri venivano fornite le informazioni necessarie per effettuare la campagna: "chi non ci andava non era poi in grado di svolgere l'attività"; ha inoltre sostenuto che, sebbene fosse consentito arrivare in ritardo in tali casi c'era il rischio di non ottenere il rinnovo del contratto, ma non è stato in grado di riferire alcun caso concreto.

La circostanza, emersa invero in maniera piuttosto generica, secondo la quale qualche operatore, a fronte peraltro di 1.700 collaboratori, non avrebbe avuto rinnovato il contratto a causa della mancata partecipazione ai breafing, non può portare in sé a ritenere la sussistenza di vincoli od obblighi, anche perché l'imprenditore non può essere obbligato a stipulare



rapporti con soggetti che non abbiano fornito un rendimento giudicato adeguato.

Per quanto riguarda l'attività outbound, cioè quella concernete non già la ricezione delle telefonate, ma l'espletamento delle stesse verso una clientela selezionata dal sistema informatico per proporre prodotti e far stipulare contratti, la stessa veniva fatta su basi volontarie, nel senso che chi preferiva non farla poteva scollegarsi, come precisato dai testi Sciarrini, Braccini e Belardinelli (vddichairazioni rese nel procedimento R.G. 302076/07).

Si rileva, da ultimo, che il compenso, come è pacifico tra le parti, era commisurato non al tempo di lavoro ma al risultato raggiunto, cioè al c.d. "contato utile completo", sicché dipendeva anche dalla capacità e dalla prontezza dell'operatore riuscire a raggiungere il maggior numero possibile di "contatti" nel più breve tempo possibile; la sollecitazione che gli assistenti potevano fare agli operatori per indurli a telefonate più brevi, erano appunto inviti anche nell'interesse degli stessi operatori posto che il compenso era proporzionato al numero di telefonate andate a buon fine.

Allo stesso modo gli inviti che gli assistenti rivolgevano agli operatori di non compilare la scheda in ipotesi di maggior flusso di telefonate, consentivano loro di conseguire un maggior numero di contatti.

Gli elementi emersi possono ritenersi compatibili con il più circoscritto potere di controllo spettante al committente, che può senz'altro impartire direttive di carattere generale, tramite responsabili o coordinatori, in ordine alle procedure operative, come anche al monitoraggio sull'andamento dei contatti telefonici gestiti dai ricorrenti, con relativi solleciti, in talune circostanze, ad utilizzare assiduamente la postazione occupata, spiegabili anche in relazione alle scadenze assegnate dal committente e al raggiungimento degli obiettivi con esso concordati, mentre non sono emersi quegli ordini precisi, continui, specifici e stringenti nei quali soltanto si manifesta inequivocabilmente il governo conformativo della prestazione lavorativa.

Seppure, pertanto, la prestazione possa essere avvenuta anche con notevole continuità, occorre distinguere l'obbligo di presenza e orario dal

mero interesse del prestatore ad effettuare il maggior numero di prestazioni possibili per potere incrementare i compensi. La presenza si configura come un obbligo quando è imposta dal datore di lavoro, cioè risponde ad uno specifico interesse aziendale consistente nel potere contare in ogni momento sulle energie lavorative del prestatore; al contrario quando il lavoratore rimane a disposizione del datore di lavoro non già sulla base di un obbligo ma in relazione ad una scelta volontaria dettata essenzialmente dalla circostanza pratica che più dura la prestazione lavorativa maggiori sono le possibilità di guadagno, la disponibilità non risponde più ad un interesse, quantomeno esclusivo, del datore di lavoro ma dello stesso lavoratore.

Nella presente fattispecie sulla base delle dichiarazioni testimoniali cui si è fatto riferimento sembra di potere ricondurre la presenza degli operatori non già ad un esclusivo interesse aziendale, non essendo emersi elementi in base ai quali affermare che fosse il datore di lavoro ad imporre al lavoratore una presenza in un determinato orario dallo stesso stabilito.

Certamente l'azienda ha configurato un meccanismo con il quale riusciva a garantire, senza porre alcun vincolo, la presenza degli operatori necessari: il teste Belardinelli ha precisato che l'azienda tendeva a sovradimensionarsi, infatti, mentre prima (con contratti autonomi) vi erano 1.700 persone che gestivano il traffico del 119, adesso (con contratti di lavoro subordinato) sono passati a 900. Però lo stesso teste Belardinelli ha precisato che poteva capitare in alcune giornate che l'azienda non fosse in grado di coprire adeguatamente il servizio, tanto che, come già specificato, venivano messi degli incentivi per favorire la maggiore presenza in alcune giornate.

Infine, la estrema variabilità del compenso percepito dalla ricorrente (che oscilla da oltre 3.000 ad appena 100 €) evidenzia l'innegabile rischio di impresa a carico della stessa, retribuita unicamente in funzione del raggiungimento dell'obiettivo prefissato (c.d. contatti utili completi).

L'assenza di obblighi di presenza o di orario, la retribuzione commisurata ai risultati della prestazione, l'assenza di un potere direttivo e disciplinare da parte del datore di lavoro, costituiscono elementi che convergono verso l'autonomia della prestazione della ricorrente, conclusioni univocamente

raggiunte da tutte le pronunce di questo Tribunale basate sulle medesime risultanze istruttorie acquisite a questo giudizio.

Altra questione oggetto del presente giudizio è la legittimità delle proroghe del contratto di collaborazione coordinata e continuativa posteriori al 24 ottobre 2004.

Sostiene infatti la ricorrente che, contrariamente a quanto stabilito dalla legge, tali proroghe sarebbero state disposte sulla base di contratti collettivi non aziendali e comunque tali accordi sarebbero rimasti inadempiti da parte della società Atesia.

L'art. 86, comma 1, del d.lgs. n. 276 del 2003, come modificato dall'art. 20, comma 1, del d. lgs. 6 ottobre 2004, n. 251, disponeva che *"le collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente, che non possono essere ricondotte a un progetto o a una fase di esso, mantengono efficacia fino alla loro scadenza e, in ogni caso, non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento [24 ottobre 2003]. Termini diversi, comunque non superiori al 24 ottobre 2005, di efficacia delle collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente potranno essere stabiliti nell'ambito di accordi sindacali di transizione al nuovo regime di cui al presente decreto, stipulati in sede aziendale con le istanze aziendali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale"*.

Ritiene questo giudicante che la norma in questione non consentisse affatto alle parti sociali, né in sede aziendale né in sede nazionale, di autorizzare eventuali proroghe oltre la data di scadenza originariamente pattuita. Infatti il diverso termine (entro il 24.10.2005) che poteva essere concordato nell'ambito di accordi in sede aziendale, si riferiva chiaramente alla originaria scadenza, senza alcuna possibilità di un rinnovo contrattuale (che postula un nuovo incontro di volontà fra le parti e non la semplice conservazione della validità di un accordo preesistente stipulato sotto il vigore della vecchia legge). La questione è comunque superata per effetto della dichiarazione di illegittimità della norma con sentenza n. 399 del 5

dicembre 2008 in relazione alla irragionevolezza della previsione di una scadenza anticipata di collaborazioni coordinate e continuative che avessero una scadenza successiva alla data indicata dalla norma. La Corte Costituzionale ha dichiarato costituzionalmente illegittimo il citato art. 86, comma 1, sicchè deve ritenersi che le collaborazioni coordinate e continuative già stipulate alla data di entrata in vigore del d. lgs n. 276 del 2003 mantengono efficacia fino alla scadenza pattuita dalle parti (o eventualmente anche a tempo indeterminato) mentre, poiché la legge non può disporre che per l'avvenire, dal 24.10.2003 non è più consentita la stipulazione di contratti di collaborazioni privi di specifico progetto né rinnovi contrattuali di collaborazioni istaurate senza progetto che, trattandosi di nuovo incontro della volontà fra le parti, appaiono parificabili ad un nuovo contratto.

Deve, perciò ritenersi che il contratto sottoscritto dalla ricorrente in data 1.7.2003 sia rimasto valido fino alla originaria scadenza. Pur non risultando prodotta in atti copia di tale contratto, è incontestato dalle parti ed emerge dalla documentazione allegata (vd. in particolare docc. 74, 75 e 76 di parte resistente, che fanno riferimento al contratto n. 88846 del 1.7.2003 e lettera di proroga della originaria scadenza fissata al 30.6.2004 di cui al doc. 77), che esso aveva scadenza il 30.6.2004. Il venir meno della disposizione di cui al citato art. 86 determina la illegittimità della proroga e conseguentemente deve ritenersi sussistente un contratto di lavoro subordinato fra le parti sin da tale data, ai sensi del disposto di cui all'art. 69, comma 1 del d.lgs. n. 276/2003 in quanto è stato rinegoziato fra le parti un rapporto di collaborazione non riconducibile ad un progetto, da considerarsi pertanto un rapporto di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Sulle conseguenze della instaurazione di un rapporto di collaborazione senza progetto si è ripetutamente pronunciata la giurisprudenza, anche di questo Tribunale, affermando che *"L'art. 61 comma 1 d.lgs. 276/03 stabilisce che "i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa...devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso..."*. L'art. 61 comma 2 elenca

tassativamente le ipotesi di collaborazioni coordinate e continuative senza progetto che possono sopravvivere. Il divieto posto espressamente dall'art. 61 è sanzionato dall'art. 69 con la conseguenza tipica adottata dall'ordinamento per combattere le condotte in frode alla legge, cioè facendo discendere dal contratto quegli effetti legali che le parti, o meglio il contraente più forte, volevano eludere. La stessa legge delega prevedeva l'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio in caso di inosservanza delle disposizioni di legge.

In senso opposto non paiono decisivi i dubbi sulla legittimità costituzionale dell'art. 69 comma 1, ove interpretato nel senso della presunzione assoluta, sul rilievo della violazione del principio di indisponibilità del tipo legale (artt. 3 e 35 Cost.) e della irragionevole limitazione dell'autonomia contrattuale (art. 41 Cost.), sia perché in presenza di un chiaro senso letterale espresso dalla norma non sembra possibile fornire una interpretazione sostanzialmente abrogatrice della norma, quanto in tal caso andrebbe sollevata la questione di legittimità costituzionale davanti al giudice delle leggi, sia perché le citate pronunce della Corte Costituzionali facevano riferimento a situazioni non del tutto omogenee a quella prevista dall'art. 69, in quanto censuravano leggi che ponevano una presunzione assoluta di autonomia pur a fronte di rapporti di lavoro che fossero subordinati.

Nella fattispecie in esame la norma non mira a limitare l'autonomia privata, bensì ad introdurre un meccanismo sanzionatorio a fronte della predisposizione di una tipologia contrattuale espressamente vietata dal legislatore.

Pertanto, mentre le norme giudicate non conformi alla Costituzione ledono i diritti di un lavoratore a vedersi riconosciute le garanzie di cui all'art. 36 della Costituzione, nel caso in esame l'interpretazione dell'art. 69 comma 1, nel senso della presunzione assoluta, risulta quella maggiormente compatibile con le garanzie costituzionali del lavoro subordinato".

Per effetto della conversione del rapporto, non essendo intervenuto alcun valido atto di interruzione dello stesso, deve dichiararsi il diritto della ricorrente ad essere riammessa nel posto di lavoro essendosi verificata soltanto una interruzione di fatto, avendo ritenuto la società che il rapporto autonomo fosse cessato per scadenza del termine.


Quanto alle conseguenze patrimoniali si deve distinguere il periodo in cui il rapporto ha avuto, seppure con le forme di un rapporto di lavoro autonomo, esecuzione (dal 1 luglio 2004 al 30 giugno 2007) dal periodo in cui il rapporto non ha più avuto esecuzione (dal 1 luglio 2007).

In relazione al secondo periodo, la ricorrente ha messo in mora la società convenuta con lettera pervenuta il 17 luglio 2007; è notorio che l'obbligo retributivo a carico del datore di lavoro è escluso, per ormai consolidata giurisprudenza, durante gli intervalli non lavorati ed inoltre, vertendosi in una ipotesi di inadempimento contrattuale e non di licenziamento non può trovare applicazione la tutela prevista dalla legge contro i licenziamenti ingiustificati ma, si determina esclusivamente una obbligazione a carattere risarcitorio con le conseguenze di cui all'art. 1223 c.c.

In applicazione di tali principi a decorrere dal 17.7.2007 sono dovute al lavoratore le retribuzioni determinate facendo riferimento al parametro mensile riferibile all'inquadramento contrattuale corrispondente alle mansioni espletate (livello 4 del c.c.n.l. telecomunicazioni), oltre alle mensilità aggiuntive e ogni altro elemento retributivo previsto dal contratto collettivo del settore. L'inapplicabilità del meccanismo di cui all'art. 18 dello statuto dei lavoratori comporta che il risarcimento del danno dovrà essere corrisposto fino alla data di pubblicazione della sentenza, non essendo altrimenti possibile una condanna per il futuro. L'ammontare della retribuzione, indicato dalla ricorrente in € 1.294,24 mensili, appare non conforme ai minimi contrattuali ed alle risultanze processuali: considerando l'inizio del rapporto al 1.7.2004, risulta maturato un solo scatto di anzianità dal luglio 2006 ed inoltre è documentato che la ricorrente era assegnata al turno pomeridiano dalle 14 alle 20 dal lunedì al sabato per 36 ore settimanali, per cui la retribuzione mensile sulla quale basare il risarcimento

ammonta ad € 1.186,76 (€ 776,09 paga base + € 517,83 contingenza + € 10,33 elemento aggiuntivo + € 24,38 scatto di anzianità = € 1.318,63 : 40 x 36) per tredici mensilità.

In relazione al periodo dal 1.7.2004 al 30.6.2006 le differenze retributive di cui agli allegati conteggi devono essere rideterminate tenendo conto che non spettano scatti di anzianità né festività, ferie e permessi, posto che difettano deduzioni circa il mancato godimento degli stessi; la quantificazione deve essere effettuata sulla base della retribuzione mensile iniziale di € 1.086,20, oltre successivi aumenti contrattuali, previa detrazione degli importi che risultano percepiti negli allegati conteggi.

Sulle somme dovute alla lavoratrice spettano per legge gli interessi legali sulle somme annualmente rivalutate secondo gli indici Istat dalla maturazione al soddisfo. 

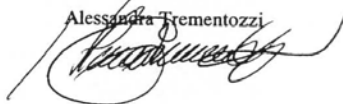
La novità della materia, il rigetto della domanda principale volta al riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato e l'accoglimento del ricorso solo in relazione ad un profilo formale sostanzialmente estraneo ai singoli rapporti intercorsi tra le parti, costituiscono giusti motivi, per compensare per metà le spese processuali fra le parti mentre la restante metà, liquidata come da dispositivo e da distrarsi, va posta a carico della società resistente.

Tali i motivi della decisione in epigrafe.

Roma, 5 maggio 2009

Il giudice

Alessandra Trementozzi



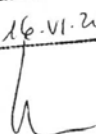
IL CANCELLIERE C2
dr.ssa Benedetta Molinosa



TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA
Depositato in Cancelleria



Roma, il 16.VI.2009



Risulta apposta formula esecut. sul disposit. in data 26/02/2009. Avv. Panici per la parte.

scat 3395



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI ROMA
SEZIONE LAVORO

in persona del giudice del lavoro Giovanni Mimmo ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nelle cause iscritte ai numeri **302076, 305470 e 307218** del registro generale dell'anno **2007** promosse

DA

DI BARTOLOMEO ANTONELLA, MOSCHINI LAURA e CALOGERO FRANCESCO, elettivamente domiciliati in Roma via Germanico n. 172, presso lo studio dei procuratori Avv.ti Pier Luigi Panici e Carlo Guglielmi che li rappresentano e difendono come da procura estesa a margine dei rispettivi ricorsi

RICORRENTI

CONTRO

ALMAVIVA CONTACT S.P.A., in qualità di incorporante della società **Atesia S.p.A.**, in persona del procuratore Proietti Semproni Antonio, elettivamente domiciliata in Roma via delle Tre Madonne n. 8, presso lo studio dei procuratori Avv.ti Maurizio Marazza e Marco Marazza che la rappresentano e difendono come da procura estesa a margine della memoria di costituzione depositata all'udienza del 24 febbraio 2009

RESISTENTE

OGGETTO: accertamento rapporto di lavoro subordinato

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 8 novembre 2007 Di Bartolomeo Antonella premesso di avere lavorato alle dipendenze della società Atesia S.p.A. dal 24 febbraio 1997, esponeva: di avere lavorato inizialmente con un contratto di prestazione d'opera, poi sulla base di reiterati contratti di collaborazione coordinata e continuativa di durata mensile, che quest'ultima tipologia contrattuale, successivamente all'entrata in vigore del d. lgs. 276 del 2003, era stata più volte prorogata fino al 30 settembre 2005, che successivamente a tale data il rapporto di lavoro era stato regolato da un contratto a progetto, di avere svolto mansioni di telefonista di call center prevalentemente per il cliente TIM relativamente al servizio di informazioni e assistenza "119", ricevendo le telefonate e offrendo le informazioni commerciali richieste ovvero erogando i servizi richiesti, che oltre questa attività svolgeva anche attività "outbound", consistente cioè

nel contattare direttamente possibili clienti cui offrire un servizio, di avere lavorato inizialmente durante una fascia oraria di quattro ore per sei giorni la settimana e successivamente di sei ore giornaliere per sei giorni la settimana, di essere stata soggetta al controllo e al potere disciplinare e alle direttive del datore di lavoro estrinsecatesi attraverso gli assistenti di sala, che a decorrere dal 1 luglio 2007 è stata estromessa dalla prestazione lavorativa, pur avendo manifestato l'intenzione di aderire alla c.d. stabilizzazione, che in virtù delle mansioni espletate avrebbe avuto diritto all'inquadramento nel IV livello del c.c.n.l. telecomunicazioni con la qualifica di operatore di call center, di non avere mai percepito alcun compenso durante i giorni di assenza, di avere percepito una retribuzione inferiore a quella prevista dal c.c.n.l. indicato in relazione al suddetto livello, di non avere percepito gli istituti previsti dal c.c.n.l., che avrebbe avuto diritto a percepire una retribuzione di € 1.294,24 mensili, di essere, pertanto, creditrice della società convenuta della somma di € 80.103,71. Affermava la natura subordinata del rapporto di lavoro sin dall'inizio della prestazione, la violazione dell'art. 86 del d. lgs. n. 276 del 2003 non essendo stati i relativi accordi stipulati in sede aziendale e la conseguente conversione dei contratti in rapporti di lavoro subordinato quantomeno a decorrere dal 24 ottobre 2004, l'illegittimità dei successivi contratti di lavoro a progetto e la loro conversione in rapporti di lavoro subordinato. Conveniva davanti al giudice del lavoro di Roma la società Atesia S.p.A. chiedendo l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato dal 24 febbraio 1997, dichiarare attualmente in essere il rapporto di lavoro e, per l'effetto, condannare la società convenuta al risarcimento dei danni commisurato alle retribuzioni non percepite a decorrere dal 1 giugno 2007 pari ad € 1.294,24 mensili, ovvero, dichiarare l'inefficacia della risoluzione del rapporto, ordinando la reintegrazione nel posto di lavoro e condannare la società al pagamento delle retribuzioni sin dal recesso sulla base di una retribuzione mensile di € 1.294,24 e la condanna della società convenuta al pagamento della somma di € 80.103,71 a titolo di differenze retributive e di altre indennità di lavoro, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria.

Si costituiva la società Atesia S.p.A. affermando l'infondatezza della pretesa del ricorrente e chiedendo il rigetto del ricorso. In particolare, affermava in primo luogo che a seguito della procedura di stabilizzazione attuata dalla società il rapporto non era proseguito in quanto la ricorrente non si era presentata agli incontri cui era stata convocata e, nel merito, l'insussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, avendo sempre svolto attività lavorativa in maniera autonoma, la legittimità della proroga dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa e che tra le parti era intercorso un regolare contratto a progetto per cui gli istituti contrattuali richiesti dalla parte ricorrente non erano dovuti. Eccepiva la prescrizione in relazione alle pretese patrimoniali vantate.

Con ricorso depositato in data 5 dicembre 2007 Moschini Laura premesso di avere lavorato alle dipendenze della società Atesia S.p.A. dal 10 giugno 1999, esponeva: di avere lavorato inizialmente con un contratto di prestazione d'opera, poi sulla base di reiterati contratti di collaborazione coordinata e continuativa di durata mensile, che quest'ultima tipologia contrattuale, successivamente all'entrata in vigore del d. lgs. 276 del 2003 era stata più volte prorogata fino al 30 settembre 2005, che successivamente a tale data il rapporto di lavoro era stato regolato da un contratto a progetto, di avere svolto mansioni di telefonista di call center prevalentemente per il cliente TIM relativamente al servizio di informazioni e assistenza "119", ricevendo le telefonate e offrendo le informazioni commerciali richieste ovvero erogando i servizi richiesti, che oltre questa attività svolgeva anche attività "outbound", consistente cioè

ALTERNATIVE

nel contattare direttamente possibili clienti cui offrire un servizio, di avere lavorato inizialmente durante una fascia oraria di quattro ore per sei giorni la settimana e successivamente di sei ore giornaliere per sei giorni la settimana, di essere stata soggetta al controllo e al potere disciplinare e alle direttive del datore di lavoro estrinsecatesi attraverso gli assistenti di sala, che a decorrere dal 1 luglio 2007 è stata estromessa dalla prestazione lavorativa, pur avendo manifestato l'intenzione di aderire alla c.d. stabilizzazione, che in virtù delle mansioni espletate avrebbe avuto diritto all'inquadramento nel IV livello del c.c.n.l. telecomunicazioni con la qualifica di operatore di call center, di non avere mai percepito alcun compenso durante i giorni di assenza, di avere percepito una retribuzione inferiore a quella prevista dal c.c.n.l. indicato in relazione al suddetto livello, di non avere percepito gli istituti previsti dal c.c.n.l., che avrebbe avuto diritto a percepire una retribuzione di € 1.294,24 mensili, di essere, pertanto, creditrice della società convenuta della somma di € 55.385,57. Affermava la natura subordinata del rapporto di lavoro sin dall'inizio della prestazione, la violazione dell'art. 86 del d. lgs. n. 276 del 2003 non essendo stati i relativi accordi stipulati in sede aziendale e la conseguente conversione dei contratti in rapporti di lavoro subordinato quantomeno a decorrere dal 24 ottobre 2004, l'illegittimità dei successivi contratti di lavoro a progetto e la loro conversione in rapporti di lavoro subordinato. Conveniva davanti al giudice del lavoro di Roma la società Atesia S.p.A. chiedendo l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato dal 10 giugno 1999, dichiarare attualmente in essere il rapporto di lavoro e, per l'effetto, condannare la società convenuta al risarcimento dei danni commisurati alle retribuzioni non percepite a decorrere dal 22 dicembre 2006 pari ad € 1.294,24 mensili, ovvero, dichiarare l'inefficacia della risoluzione del rapporto, ordinando la reintegrazione nel posto di lavoro e condannare la società al pagamento delle retribuzioni sin dal recesso sulla base di una retribuzione mensile di € 1.294,24 e la condanna della società convenuta al pagamento della somma di € 55.385,57 a titolo di differenze retributive e di altre indennità di lavoro, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria.

Si costituiva la società Atesia S.p.A. affermando l'infondatezza della pretesa del ricorrente e chiedendo il rigetto del ricorso. In particolare, affermava in primo luogo che a seguito della procedura di stabilizzazione attuata dalla società il rapporto non era proseguito in quanto la ricorrente non si era presentata agli incontri cui era stata convocata e, nel merito, l'insussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, avendo sempre svolto attività lavorativa in maniera autonoma, la legittimità della proroga dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa e che tra le parti era intercorso un regolare contratto a progetto per cui gli istituti contrattuali richiesti dalla parte ricorrente non erano dovuti. Eccepiva la prescrizione in relazione alle pretese patrimoniali vantate.

Con ricorso depositato in data 19 dicembre 2007 Calogero Francesco premesso di avere lavorato alle dipendenze della società Atesia S.p.A. dal 1 ottobre 2002, esponeva: di avere lavorato sulla base di reiterati contratti di collaborazione coordinata e continuativa di durata mensile, che quest'ultima tipologia contrattuale, successivamente all'entrata in vigore del d. lgs. 276 del 2003 era stata più volte prorogata fino al 30 settembre 2005, che successivamente a tale data il rapporto di lavoro era stato regolato da un contratto a progetto, di avere svolto mansioni di telefonista di call center prevalentemente per il cliente TIM relativamente al servizio di informazioni e assistenza "119", ricevendo le telefonate e offrendo le informazioni commerciali richieste ovvero erogando i servizi richiesti, che oltre questa attività svolgeva anche attività "outbound", consistente cioè nel contattare direttamente possibili clienti cui offrire un servizio, di

avere lavorato inizialmente durante una fascia oraria di quattro ore per sei giorni la settimana e successivamente di sei ore giornaliere per sei giorni la settimana, di essere stata soggetta al controllo e al potere disciplinare e alle direttive del datore di lavoro estrinsecatesi attraverso gli assistenti di sala, che a decorrere dal 1 luglio 2007 è stato estromessa dalla prestazione lavorativa, pur avendo manifestato l'intenzione di aderire alla c.d. stabilizzazione, che in virtù delle mansioni espletate avrebbe avuto diritto all'inquadramento nel IV livello del c.c.n.l. telecomunicazioni con la qualifica di operatore di call center, di non avere mai percepito alcun compenso durante i giorni di assenza, di avere percepito una retribuzione inferiore a quella prevista dal c.c.n.l. indicato in relazione al suddetto livello, di non avere percepito gli istituti previsti dal c.c.n.l., che avrebbe avuto diritto a percepire una retribuzione di € 1.343,01 mensili, di essere, pertanto, creditore della società convenuta della somma di € 67.429,43. Affermava la natura subordinata del rapporto di lavoro sin dall'inizio della prestazione, la violazione dell'art. 86 del d. lgs. n. 276 del 2003 non essendo stati i relativi accordi stipulati in sede aziendale e la conseguente conversione dei contratti in rapporti di lavoro subordinato quantomeno a decorrere dal 24 ottobre 2004, l'illegittimità dei successivi contratti di lavoro a progetto e la loro conversione in rapporti di lavoro subordinato. Conveniva davanti al giudice del lavoro di Roma la società Atesia S.p.A. chiedendo l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato dal 1 ottobre 2002, dichiarare attualmente in essere il rapporto di lavoro e, per l'effetto, condannare la società convenuta al risarcimento dei danni commisurati alle retribuzioni non percepite a decorrere dal 18 luglio 2007 pari ad € 1.343,01 mensili, ovvero, dichiarare l'inefficacia della risoluzione del rapporto, ordinando la reintegrazione nel posto di lavoro e condannare la società al pagamento delle retribuzioni sin dal recesso sulla base di una retribuzione mensile di € 1.343,01 e la condanna della società convenuta al pagamento della somma di € 67.429,43 a titolo di differenze retributive e di altre indennità di lavoro, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria.

Si costituiva la società Atesia S.p.A. affermando l'infondatezza della pretesa del ricorrente e chiedendo il rigetto del ricorso. In particolare, affermava in primo luogo che a seguito della procedura di stabilizzazione attuata dalla società il rapporto non era proseguito in quanto la ricorrente non si era presentata agli incontri cui era stata convocata e, nel merito, l'insussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, avendo sempre svolto attività lavorativa in maniera autonoma, la legittimità della proroga dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa e che tra le parti era intercorso un regolare contratto a progetto per cui gli istituti contrattuali richiesti dalla parte ricorrente non erano dovuti. Eccepiva la prescrizione in relazione alle pretese patrimoniali vantate.

All'udienza dell'11 giugno 2008 le controversie, stante la sussistenza di ragioni di connessione oggettiva e soggettiva, in quanto pur avendo ad oggetto differenti rapporti di lavoro gli stessi si erano svolti con identiche modalità, venivano riunite.

Nel corso dell'istruttoria venivano sentiti i testi Scali Sonia, Pallotta Carla, Sciarrini Maria Eufemia, Contillo Valeria, Braccini Giuseppe e Belardinelli Alessandro. All'udienza del 24 febbraio 2009 il procuratore della parte resistente dichiarava che la società Atesia S.p.A. si era fusa per incorporazione nella società Almaviva Contact S.p.A. e si costituiva per la stessa mediante il deposito di memoria e procura. Sulle conclusioni indicate in epigrafe la causa veniva discussa e decisa come da separato dispositivo letto in udienza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

I ricorrenti propongono una serie di contestazioni relativamente alla pluralità di rapporti instaurati con la società convenuta che possono essere sintetizzate in tre punti: a) richiesta di riconoscimento, sin dall'origine dei rispettivi rapporti, di una prestazione di lavoro subordinato; b) illegittimità delle proroghe dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa disposte ai sensi dell'art. 86 della legge n. 276 del 2003; c) illegittimità dei contratti a progetto stipulati successivamente.

Dalla documentazione prodotta da entrambe le parti risulta, invero, che, periodicamente, le parti concludevano accordi scritti.

Nel periodo dal mese di ottobre 1999 al dicembre 2000, la società inviava alla lavoratrice una "lettera di incarico" del seguente tenore: "*A) Le manifestiamo la nostra intenzione di avvalerci della sua prestazione professionale di servizi telefonici B) in particolare, considerando le Sue particolari disponibilità di tempo, nonché le esigenze organizzative della nostra Società, una postazione telefonica, da Lei affittata, sarà a Sua completa disposizione nel seguente periodo: dal ... al... [seguiva l'indicazione degli orari settimanali] C) per l'affitto nel/nei periodo/i convenuto/i, della postazione telefonica e di tutte le annesso strutture telematiche, Ella accetta di corrispondere alla nostra Società, a seguito di regolare fattura la somma di £.... che verrà da Lei liquidata contestualmente al pagamento da parte nostra della Sue competenze". Vi era poi una "lettera aggiuntiva" nella quale si legge: "... Le precisiamo che la Sua prestazione riguarderà tutte le commesse/e sotto elencate; tenuto conto delle caratteristiche e delle modalità di sviluppo di tale/i commesse/e Le corrisponderemo, con i criteri già pattuiti, la/le somme/le sottoelencate + IVA per ogni "contatto utile completo". Lo stesso dovrà essere realizzato in conformità alle istruzioni da noi fornite all'inizio del rapporto di collaborazione e contenute nell'allegato tecnico che forma parte integrante della presente, documentato da una scheda telematica da Lei correttamente compilata, e convalidato dalla nostra Società".*

Nel successivo periodo e fino al 30 settembre 2005, i rapporti venivano regolati da contratti di collaborazione rinnovati trimestralmente, di contenuto più articolato.

Vi si legge, tra l'altro: "*l'attività avrà per oggetto offerte al pubblico, risposte a reclami, informazioni, assistenza clienti, ricerche di mercato e sondaggi d'opinioni, in linea con i piani di comunicazione da lei consultabili al personal computer messo a disposizione. L'attività sarà svolta con continuità, ma senza obbligo né di esclusività, né d'osservanza di un orario di lavoro, restando ella libera di impiegare nello svolgimento della Sua attività il tempo che riterrà opportuno. Tuttavia, svolgendosi la collaborazione nei locali aziendali e dovendosi Ella coordinare con le esigenze organizzative, tecniche e produttive dell'azienda nonché con le sue finalità, Ella non potrà essere presente senza autorizzazione nelle ore e nei giorni non previsti contrattualmente di cui all'allegata lettera integrativa. La collaborazione sarà prestata in piena autonomia, essendo ella libera di adottare i criteri più opportuni per organizzare e gestire la Sua attività, essendo l'attività stessa correlata soltanto al conseguimento del risultato dell'attività oggetto della presente proposta, Ella non dovrà, quindi, osservare alcuna direttiva né rispondere in via gerarchica ad alcun componente dell'organizzazione aziendale; in particolare, oltre a non dover rispettare alcun orario di lavoro (potendo perciò variare a Sua discrezione la Sua presenza nei limiti in cui quest'ultima è consentita nei locali aziendali), Ella non dovrà giustificare assenze né assoggettarsi al codice disciplinare aziendale. Farà pertanto difetto, per comune scelta libera, il vincolo della subordinazione. [...] Ogni prestazione s'intenderà espletata a completamento dei contatti telefonici giunti a buon fine,*

ORDINARIO

(contatti utili, come precisato nelle singole lettere concernenti le singole commesse e che formeranno parte integrante dell'accordo di collaborazione coordinata e continuativa), restando a Suo rischio i contatti inutili. Ella quindi non avrà alcun titolo ad alcun compenso per prestazioni alle quali non consegua il predetto risultato utile. [...] Nello svolgimento della collaborazione oggetto dell'accordo la invitiamo a fare riferimento agli Assistenti Tecnici di Sala, che le forniranno le informazioni che Le possano occorrere per quanto riguarda la verifica della funzionalità delle apparecchiature messe a Sua disposizione e la soluzione di problemi hardware e software".

A ciascun contratto era allegato un "regolamento integrativo" in cui si legge, tra l'altro: *"E' raccomandata la partecipazione ai briefing finalizzati a fornire informazioni e specifiche in merito alle prestazioni contrattuali. Qualunque impedimento, per qualunque causa, costituisce impossibilità sopravvenuta temporanea se non ecceda i 10 giorni".*

Le espressioni usate sia nelle "lettere di incarico" sia nei "contratti di collaborazione" sono quindi assolutamente inequivoche nel senso che la volontà formalmente manifestata al momento della conclusione dei contratti era nel senso che non si desse vita a rapporti di natura subordinata.

Occorre, allora verificare il concreto assetto contrattuale che ha caratterizzato i rapporti in esame. L'art. 2094 c.c. ha introdotto la nozione di subordinazione identificandola nella collaborazione del prestatore di lavoro alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. Il concetto di "dipendenza" e "direzione" indica che è l'imprenditore a determinare il momento costitutivo del rapporto e che ne può modificare le modalità di esecuzione, in quanto la prestazione lavorativa deve essere idonea a soddisfare un proprio interesse. Più precisamente il contratto di lavoro subordinato consente all'imprenditore di pianificare e coordinare, attraverso l'esercizio del potere direttivo, la prestazione di lavoro dedotta in contratto con le proprie esigenze ed eventualmente con le prestazioni rese da altri lavoratori.

In astratto la distinzione tra il rapporto di lavoro subordinato e il contratto d'opera di cui all'art. 2222 c.c. appare netta laddove quest'ultima tipologia contrattuale individua il contenuto dell'obbligazione di lavoro del prestatore nel compimento di una determinata opera o servizio senza alcun vincolo di subordinazione.

La distinzione, tuttavia, diviene ben più complessa in presenza di rapporti di lavoro che si pongono al confine tra autonomia e subordinazione, i quali, pur possedendo alcuni elementi tipici della subordinazione, rimangono autonomi. E' il caso, per esempio, delle collaborazioni continuative e coordinate, ovvero del lavoro a progetto, dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro dell'associato, del rapporto del socio d'opera nelle società di persone, del rapporto di lavoro del socio di cooperativa di produzione e lavoro, ecc.

In tali casi il criterio fondamentale per distinguere il rapporto di lavoro autonomo da quello subordinato è l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro e il conseguente inserimento del lavoratore in modo stabile ed esclusivo nell'organizzazione aziendale. Il contratto di lavoro subordinato si caratterizza, infatti, per l'esistenza del potere unilaterale del datore di lavoro di indicare al lavoratore di volta in volta le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di conformarla alle proprie esigenze (cfr., tra le più recenti, Cass. 14 aprile 2008, n. 9812; 28 settembre 2006, n. 21028; 20 aprile 2006, n.

9234; 5 aprile 2006, n. 7966; 24 febbraio 2006, n. 4171; 22 febbraio 2006, n. 3858; 8 agosto 2005, n. 16661; 5 aprile 2005, n. 7025; 27 gennaio 2005, n. 1682).

In sostanza, il criterio essenziale individuato dalla giurisprudenza per distinguere il lavoro subordinato da quello autonomo consiste nella sottoposizione del lavoratore al potere direttivo della controparte e cioè verificare se l'attività di lavoro sia "eterodiretta", essendo il prestatore di lavoro obbligato a conformarsi alle indicazioni che in qualsiasi momento il datore di lavoro ha facoltà di manifestare in merito alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa ed essendo costantemente volta tale attività a realizzare il fine produttivo che il datore di lavoro individua. Per realizzare tale condizione è evidente che, in primo luogo, il datore di lavoro debba poter disporre dell'attività lavorativa nel senso che deve poter concretamente ottenere in primo luogo che la prestazione sia resa con le modalità convenute.

Tuttavia, se certamente l'esercizio del potere direttivo rappresenta un elemento che deve necessariamente caratterizzare un rapporto di lavoro subordinato, non è sempre sufficiente al fine di individuare la distinzione tra subordinazione ed autonomia, in quanto anche il lavoratore autonomo può essere diretto dal destinatario della prestazione.

Di norma la subordinazione del rapporto prescinde dalla natura dell'attività lavorativa, attenendo, piuttosto, specificamente alla soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro.

Purtuttavia, ai fini della distinzione tra lavoro autonomo e subordinato, l'elemento caratterizzante della subordinazione, costituito dall'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui, può assumere intensità differenziata, in funzione dell'autonomia tecnica della prestazione o del fatto che la prestazione tecnica debba coordinarsi con uno specifico "*opus*" dello stesso datore in funzione del quale è svolta; ne consegue che, quando la prestazione ha una particolare natura tecnica che sfugge alle specifiche competenze del datore di lavoro, le direttive non possono interessare le concrete modalità esecutive della prestazione; in tal caso assumeranno rilievo, al fine della qualificazione del rapporto come subordinato, altri elementi, tra i quali il tempo, sia come oggetto delle direttive che investiranno aspetti esterni all'esecuzione della prestazione in sé, esprimendosi in vincoli di presenza e di orario, sia come parametro della retribuzione (cfr. Cass. 22 febbraio 2006, n. 3858).

Pertanto, il potere direttivo sarà molto più stringente e puntuale nel caso di prestazioni di basso contenuto professionale, mentre sarà di larga massima quando la prestazione è altamente specialistica. Ne consegue che tanto più complesso e specifico sarà il contenuto professionale della prestazione, maggiore sarà la difficoltà di distinguere tra le diverse tipologie di rapporto di lavoro.

Altri criteri utilizzati al fine di distinguere la subordinazione da un rapporto di lavoro autonomo sono quello basato sull'assunzione del rischio, laddove nel lavoro subordinato il rischio di impresa è generalmente assunto dal datore di lavoro, mentre il lavoratore riceve identica retribuzione a prescindere dall'andamento aziendale e quello dell'inserimento del lavoratore all'interno dell'organizzazione produttiva del datore di lavoro, inserimento inteso sia sotto un profilo spazio-temporale, sia sotto il profilo funzionale. L'autonomia del rapporto di lavoro, anche nella forma attenuata della parasubordinazione, deve essere esclusa quando il prestatore di lavoro non disponga di una organizzazione imprenditoriale sia pure in termini minimi e non sopporti, pertanto, alcun rischio economico; in altre parole la continuità e coordinazione dell'attività lavorativa con quella del committente propria della parasubordinazione non può

risolversi nella mera esecuzione di una prestazione di lavoro priva di un minimo di auto-organizzazione e di rischio (cfr. Cass. 7 agosto 2008, n. 21380).

Altri elementi che caratterizzano, ma non in via esclusiva, il rapporto di lavoro subordinato, quali la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario di lavoro, la cadenza e la misura della retribuzione, il luogo della prestazione e l'utilizzo dei mezzi produttivi messi a disposizione dal datore di lavoro, costituiscono indici sussidiari che possono essere utilizzati quali indizi al fine di qualificare, nelle ipotesi più incerte, la natura del rapporto. In particolare, la continuità della prestazione, il rispetto degli orari, l'attività svolta nei locali aziendali non sono altro che estrinsecazioni della messa a disposizione del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, con la conseguenza che nell'ipotesi in cui il lavoratore non stia a costante disposizione del datore di lavoro, ma possa scegliere discrezionalmente se offrirgli o meno la prestazione, non si può ritenere che sussista la subordinazione (cfr. Cass. 4 settembre 2003, n. 12926: in particolare, in tal caso la Suprema Corte ha ritenuto configurabile la subordinazione anche in assenza di continuità della prestazione, che può essere resa anche in maniera saltuaria e discontinua, purché il lavoratore assicuri al datore di lavoro la propria disponibilità in caso di chiamata).

Rapportando tali parametri alla fattispecie in esame occorre rilevare che non sono stati acquisiti al processo elementi tali da far ritenere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, per cui si può affermare che nei fatti il rapporto si sia svolto in conformità al programma contrattuale.

Le dichiarazioni dei testimoni hanno consentito di ricostruire le modalità della prestazione in maniera completa e coerente.

I ricorrenti hanno svolto attività "inbound", consistente nel ricevere le chiamate dell'utenza verso il servizio 119 della società committente TIM e fornire le informazioni o i servizi. Per un breve periodo a questa attività si è aggiunta quella "outbound", consistente cioè nell'effettuare chiamate all'utenza verso numeri predisposti dal sistema informatico.

La prestazione lavorativa avveniva all'interno dei locali della società convenuta e i ricorrenti utilizzavano postazioni loro messe a disposizione. I contratti, come già evidenziato, indicavano una fascia oraria di sei ore all'interno della quale il prestatore aveva la possibilità di presentarsi in azienda; la presenza e il rispetto di un orario non erano sottoposti a vincoli nel senso che era lasciato alla libera iniziativa del prestatore la scelta se e per quanto tempo rendere la prestazione.

La retribuzione era commisurata al numero e all'esito dei contatti telefonici avuti.

L'elemento che nel contesto lavorativo sopra specificato pare al giudice di maggiore rilievo è quello secondo il quale il prestatore d'opera, a sua discrezione, potesse anche non rendere alcuna attività, con l'unico onere di informare la società qualora l'assenza di protraesse oltre i dieci giorni consecutivi.

Tale possibilità comportava che la società non avesse alcun potere di imporre la continuativa presenza sul luogo di lavoro sicché non aveva modo, contrattualmente, di assicurarsi la fisica presenza del lavoratore per ottenere, innanzi tutto, che la prestazione fosse resa.

Tale elemento appare particolarmente significativo della esclusione del carattere subordinato in quanto il prestatore d'opera era libero di sottrarsi a propria discrezione all'adempimento della obbligazione fondamentale assunta. Anche le assenze superiori a dieci giorni non richiedevano alcuna preventiva autorizzazione, ma esclusivamente una

comunicazione che, come ha spiegato il teste Belardinelli, poiché la società paga una credenziale per ogni operatore, in caso di assenza prolungata avrebbe sospeso il pagamento; il teste Pallotta ha dichiarato che il lavoratore poteva arrivare in ritardo, uscire prima o non presentarsi, chiedere di modificare la fascia, compatibilmente con le esigenze aziendali, non era tenuto a giustificare assenze, precisando che alcuni operatori comunicavano le assenze superiori ai 10 giorni, altri no, senza che da questo sia mai derivata alcuna conseguenza sotto il profilo sanzionatorio. Inoltre, oggetto della comunicazione era esclusivamente l'assenza dal lavoro, non anche i motivi che non andavano esplicitati o giustificati. Sempre il teste Pallotta ha precisato che alcuni operatori si presentavano in sede solo per sottoscrivere i contratti, ma che per lungo tempo non sono stati operativi.

Il teste Belardinelli ha, infatti, confermato che ciascun operatore poteva assentarsi liberamente anche per più di dieci giorni, senza chiedere un preventivo permesso, perché l'azienda disponeva di un numero di operatori generalmente superiore alle esigenze, e comunque, in caso di assenze o impedimenti, la società non ha mai chiesto giustificazioni.

Un elemento che è emerso in maniera pacifica è che il prestatore era assolutamente libero di scegliere se rendere la propria prestazione, senza che sotto questo profilo l'azienda abbia mai negato la possibilità di assentarsi ovvero di scegliere, entro l'unico limite della fascia oraria prestabilita, se rendere o meno la prestazione. Infatti, l'azienda per garantirsi la presenza di un cospicuo numero di operatori durante periodi particolari prevedeva delle maggiorazioni del corrispettivo, proprio per invogliare gli operatori a presentarsi in servizio, non avendo altrimenti alcun potere per indurre la presenza del prestatore (vedi dichiarazioni teste Pallotta).

Sul punto la Suprema Corte ha invero affermato che *"l'obbligo di giustificare le assenze da parte del lavoratore è in genere indice di subordinazione solo se soggetto ad una verifica in concreto e conduce, in caso di accertamento dell'assenza ingiustificata, a conseguenze disciplinari ascrivibili al lavoratore"* (Cass. n. 21380/08).

Nella fattispecie, per contro, vi è la prova positiva che non occorreva giustificazione alcuna delle assenze e che la clausola contrattuale relativa alla *"impossibilità temporanea"* ha trovato concreta attuazione in quanto appunto una preventiva comunicazione, senza quindi necessità di alcuna autorizzazione, era richiesta soltanto per assenze superiori a dieci giorni.

In conformità a quanto pattuito, non vi era alcun obbligo di orario da osservare, ma appunto, indicata pattiziamente una fascia oraria entro cui la prestazione poteva essere resa, il lavoratore poteva rendere e di fatto rendeva la sua prestazione nell'ambito di tale fascia per il tempo che riteneva opportuno avendo facoltà di iniziarla dopo l'inizio dell'orario, di interromperla in qualunque momento prima del termine dell'orario e di sospenderla per il tempo che riteneva opportuno. Per contro, soltanto prestazioni rese al di fuori della fascia oraria concordata dovevano essere autorizzate se richieste dagli operatori oppure consentite dagli operatori se richieste dall'azienda.

In senso contrario assume scarso rilievo la circostanza secondo la quale in casi di intenso traffico telefonico gli assistenti di sala invitavano a rimandare o abbreviare eventuali pause, ovvero potevano chiedere agli operatori di prolungare la loro presenza, in quanto era pur sempre rimesso alla discrezionalità dell'operatore di conformarsi a quanto richiesto, rimanendo sempre libero sia di non rendere la prestazione, sia di non prolungarla, sia di sospenderla.

Il teste Belardinelli ha riferito che i ricorrenti non avevano un orario di lavoro fisso, nel senso che vi era una fascia oraria di disponibilità, generalmente di sei ore, concordata al momento del contratto, entro la quale potevano presentarsi per rendere la prestazione; ha altresì affermato che era possibile anche la prestazione oltre la fascia e ciò a condizione che esistesse una postazione disponibile e che ciò fosse necessario, ad esempio per l'alto numero di chiamate in arrivo. Ciascun operatore vedeva direttamente sul proprio terminale se vi erano chiamate in "coda" e comunque poteva rendersi conto dal ritmo del susseguirsi delle chiamate se vi era notevole flusso di richieste da parte dei clienti ed inoltre gli assistenti, passando tra le postazioni, facevano sapere che era possibile trattenersi oltre la fascia oraria per soddisfare le chiamate in arrivo.

Il teste Scali ha riferito che la possibilità di recarsi al lavoro nella fascia indicata era lasciata alla libera scelta dell'operatore, precisando che si guadagnava solo andando a lavorare, essendo il guadagno commisurato al numero di telefonate.

Certamente, quella dell'operatore era una libertà che potremmo definire condizionata, in quanto il meccanismo del compenso, essenzialmente collegato al numero di contatti telefonici, escludeva la possibilità di percepire alcunché in periodi di assenza o di interruzione della prestazione. Peraltro, è vero che il prestatore aveva la facoltà di effettuare pause quando e della durata che ritenesse opportuna, ma, come precisato dal teste Scali, in presenza di pause che duravano più di cinque minuti la postazione veniva "slogata", cioè veniva disattivata la login, con la conseguenza che poi per la ripresa l'operatore era tenuto a ripetere la procedura di avvio e veniva collocato in coda, con il conseguente dispendio di tempo e perdita del corrispettivo.

All'interno della fascia oraria, gli operatori potevano a volte allontanarsi interrompendo la prestazione; infatti, ciascuna postazione aveva tre tasti, "ready" che consentiva la ricezione di telefonate, "working" che non consentiva la ricezione di telefonate e "break" che consentiva la pausa.

Il Belardinelli ha dichiarato in merito che l'operatore che dovesse o volesse assentarsi dalla postazione per qualche minuto, utilizzava l'opzione "break" valida senza limiti di tempo, in modo tale che il cliente non dovesse attendere invano la risposta; la teste Scali ha dichiarato in proposito che il tasto "break" veniva usato per fare una pausa; se veniva usato il tasto "working", tornando dopo pochi minuti si trovava il terminale scollegato dal sistema ed occorreva richiedere ad un assistente di sala di ripristinare il collegamento. Ha aggiunto che se l'operatore protraeva la pausa oltre mezz'ora, l'assistente scollegava il terminale ed al ritorno l'operatore doveva chiedere di ripristinare il collegamento.

Appare evidente che, a prescindere dalle pause fisiologiche sempre e comunque consentite tranne in alcuni tipi di lavoro che richiedono presenza effettiva costante (ad esempio, personale di vigilanza), gli operatori potevano a propria discrezione interrompere la prestazione quando volevano e per quanto tempo volevano, senza che alcuno li riprendesse. L'interruzione del collegamento del terminale è certo una conseguenza di carattere tecnico posto che, decorso un certo lasso di tempo, il sistema avrebbe continuato a rilevare una postazione solo momentaneamente "scoperta". Ma, appunto, nessuno "riprendeva" un operatore assentatosi ingiustificatamente o per troppo tempo. Non vi erano, infatti, sanzioni di alcun tipo, salva la circostanza relativa alla perdita del compenso per il periodo di inattività (vedi sul punto anche dichiarazioni teste Braccini); il teste Scali ha, infatti, precisato che non sempre la postazione dell'operatore che veniva "slogata" veniva riassegnata, ma questo avveniva solo se c'era la necessità, altrimenti rimaneva ferma.

Gli assistenti non esercitavano alcun potere gerarchico o disciplinare limitandosi a rivolgere inviti agli operatori; è, inoltre, da escludere poi che stessi assistenti svolgessero un'attività di controllo in senso proprio e cioè pari a quella che esercita un superiore gerarchico finalizzata ad impedire o reprimere eventuali negligenze o errori nell'esecuzione della prestazione, non essendo, infatti, emersa alcuna circostanza in tal senso.

Il teste Sciarrini ha riferito che il ruolo degli assistenti era quello di vigilare e controllare, a volte supportare in caso di difficoltà o per fornire chiarimenti, precisando che si collocavano dietro per sentire ciò che dicevano gli operatori.

Parimenti, quanto alla funzione degli assistenti di sala, il teste Belardinelli ha riferito che costoro, circa uno ogni settanta operatori, o anche di più, avevano il compito di coordinare il lavoro e prestare assistenza alle varie fasi di lavorazione. All'inizio dell'attività, gli assistenti occupavano un box, presso il quale gli operatori si recavano, lasciando il cliente in attesa, per chiedere delucidazioni su vari problemi. Poiché tale sistema comportava che si creassero dinanzi al box file di operatori che andavano a chiedere spiegazioni, gli assistenti furono suddivisi tra le sale.

I testi Scali e Braccini hanno riferito che gli assistenti di sala avevano il compito di supportare gli operatori nell'attività, sia dal punto di vista del contenuto delle informazioni, sia per quanto riguarda il funzionamento dei sistemi informatici. Inoltre, hanno affermato i testi, avevano un compito di gestione ed organizzazione del lavoro; controllavano che venissero rispettate le regole comportamentali; che i tempi di chiamata fossero brevi. Nelle sale vi erano dei cartelli contenenti alcune regole di comportamento, come ad esempio il divieto di mangiare stando alla postazione di lavoro, o di tenere acceso il telefonino. Si tratta evidentemente delle regole che si leggono nel documento n. 1 prodotto dalla ricorrente in cui appunto si legge: non è consentito mangiare in postazione; leggere giornali, riviste, libri, ecc; tenere acceso il cellulare se non con vibrazione, e con onere di rispondere allo stesso soltanto dopo aver lasciato momentaneamente la postazione; occupare la postazione per altri colleghi, abbandonare oggetti personali sulla postazione per più di 20 minuti.

A prescindere dalla considerazione che si tratta di regole minime di civiltà ed idonee a garantire lo svolgimento dell'attività di lavoro effettiva quando si occupava la postazione di lavoro, si osserva che l'obbligo di osservare tali regole non è certo sufficiente per connotare il rapporto come subordinato posto che anche un collaboratore autonomo, trovandosi a prestare la sua opera all'interno dell'azienda del committente, non può non attenersi alle regole di comportamento che in quel luogo sono poste.

L'attività di "controllo" svolta dagli assistenti non appare manifestazione di potere direttivo e disciplinare in primo luogo poiché non risulta che scaturissero conseguenze di sorta da tale "controllo" ed in secondo luogo perché è perfettamente compatibile con un rapporto di lavoro autonomo un'ingerenza del committente finalizzata a verificare che l'opera sia compiuta in conformità alle istruzioni impartite.

Il teste Belardinelli ha dichiarato che anche dipendenti della società committente controllavano la qualità del servizio, precisando però che costoro qualora rilevavano gap formativi non indicavano in particolare alcun operatore, ma si limitavano a comunicare di avere riscontrato delle lacune.

Infine, per quanto riguarda la partecipazione ai c.d. briefing, si rileva che si trattava di corsi di aggiornamento necessari per poter svolgere l'attività con cognizione di causa in merito alle novità introdotte dalle ditte committenti.

ARCO
PREARIO
11

Posto che certamente compatibile con un rapporto di lavoro autonomo è l'attività di aggiornamento professionale (si pensi ad un corso di formazione per agenti di commercio in merito alle caratteristiche di un nuovo prodotto da proporre ai potenziali clienti), il teste Belardinelli ha spiegato che si trattava di sessioni di incontri formativi che venivano organizzate in determinati periodi dell'anno, in genere a ridosso di lanci promozionali di prodotti, d'estate o d'inverno, oppure a seguito di innovazioni tecnologiche importanti; a tali incontri di fatto partecipavano circa il 50-60% degli operatori mentre gli altri acquisivano le necessarie informazioni accedendo al sito intranet della ditta committente dove erano reperibili tutte le informazioni occorrenti.

Non si trattava certo di un obbligo cui i lavoratori erano sottoposti in quanto assoggettati a potere direttivo, ma piuttosto di un onere da soddisfare per poter effettuare il lavoro essendo in possesso di tutte le cognizioni tecniche necessarie. Il teste Pallotta ha precisato che colui che non svolgeva attività di formazione poteva continuare a lavorare, ma se non era a conoscenza dei nuovi prodotti, soprattutto nell'attività outbound, difficilmente avrebbe potuto guadagnare, per cui tale formazione rispondeva anche ad un suo specifico interesse.

Occorre rilevare che seppure alcuni testi (vedi dichiarazioni teste Scali) abbiano ipotizzato conseguenze derivanti da comportamenti ritenuti non conformi, ovvero derivanti dalla mancata partecipazione ai breafing non è emersa in alcun modo l'adozione da parte del datore di lavoro di provvedimenti disciplinari, quali per esempio il recesso dal rapporto.

Sul punto il teste Sciarrini, dopo avere precisato che la partecipazione ai breafing era obbligatoria in quanto chi non partecipava non avrebbe più lavorato, si è limitata a citare un caso di una collega che si lamentava che non l'avrebbero più fatta lavorare in quanto non vi aveva partecipato (vedi sul punto dichiarazioni analoghe riferite dal teste Braccini, il quale ha parlato di circa una decina di persone in dieci anni che non hanno ottenuto il rinnovo del contratto).

La circostanza, emersa invero in maniera piuttosto generica, secondo la quale qualche operatore, a fronte peraltro di 1.700 collaboratori, non avrebbe avuto rinnovato il contratto a causa della mancata partecipazione ai breafing, non può portare in sé a ritenere la sussistenza di vincoli od obblighi, anche perché l'imprenditore non può essere obbligato a stipulare rapporti con soggetti che non abbiano fornito un rendimento giudicato adeguato.

Per quanto riguarda l'attività outbound, cioè quella concernete non già la ricezione delle telefonate, ma l'espletamento delle stesse verso una clientela selezionata dal sistema informatico per proporre prodotti e far stipulare contratti, la stessa veniva fatta su basi volontarie, nel senso che chi preferiva non farla poteva scollegarsi, come precisato dai testi Sciarrini, Braccini e Belardinelli.

Si rileva, da ultimo, che il compenso, come è pacifico tra le parti, era commisurato non al tempo di lavoro ma al risultato raggiunto, cioè al c.d. "contato utile completo", sicché dipendeva anche dalla capacità e dalla prontezza dell'operatore riuscire a raggiungere il maggior numero possibile di "contatti" nel più breve tempo possibile; la sollecitazione che gli assistenti potevano fare agli operatori per indurli a telefonate più brevi, erano appunto inviti anche nell'interesse degli stessi operatori posto che il compenso era proporzionato al numero di telefonate andate a buon fine.

Allo stesso modo gli inviti che gli assistenti rivolgevano agli operatori di non compilare la scheda in ipotesi di maggior flusso di telefonate, consentivano loro di conseguire un maggior numero di contatti.



Gli elementi emersi possono ritenersi compatibili con il più circoscritto potere di controllo spettante al committente, che può senz'altro impartire direttive di carattere generale, tramite responsabili o coordinatori, in ordine alle procedure operative, come anche al monitoraggio sull'andamento dei contatti telefonici gestiti dai ricorrenti, con relativi solleciti, in talune circostanze, ad utilizzare assiduamente la postazione occupata, spiegabili anche in relazione alle scadenze assegnate dal committente e al raggiungimento degli obiettivi con esso concordati, mentre non sono emersi quegli ordini precisi, continui, specifici e stringenti nei quali soltanto si manifesta inequivocabilmente il governo conformativo della prestazione lavorativa.

Seppure, pertanto, la prestazione possa essere avvenuta anche con notevole continuità, occorre distinguere l'obbligo di presenza e orario dal mero interesse del prestatore ad effettuare il maggior numero di prestazioni possibili per potere incrementare i compensi. La presenza si configura come un obbligo quando è imposta dal datore di lavoro, cioè risponde ad uno specifico interesse aziendale consistente nel potere contare in ogni momento sulle energie lavorative del prestatore; al contrario quando il lavoratore rimane a disposizione del datore di lavoro non già sulla base di un obbligo ma in relazione ad una scelta volontaria dettata essenzialmente dalla circostanza pratica che più dura la prestazione lavorativa maggiori sono le possibilità di guadagno, la disponibilità non risponde più ad un interesse, quantomeno esclusivo, del datore di lavoro ma dello stesso lavoratore.

Nella presente fattispecie sulla base delle dichiarazioni testimoniali cui si è fatto riferimento sembra di potere ricondurre la presenza degli operatori non già ad un esclusivo interesse aziendale, non essendo emersi elementi in base ai quali affermare che fosse il datore di lavoro ad imporre al lavoratore una presenza in un determinato orario dallo stesso stabilito.

Certamente l'azienda ha configurato un meccanismo con il quale riusciva a garantire, senza porre alcun vincolo, la presenza degli operatori necessari: il teste Belardinelli ha precisato che l'azienda tendeva a sovradimensionarsi, infatti, mentre prima (con contratti autonomi) vi erano 1.700 persone che gestivano il traffico del 119, adesso (con contratti di lavoro subordinato) sono passati a 900. Però lo stesso teste Belardinelli ha precisato che poteva capitare in alcune giornate che l'azienda non fosse in grado di coprire adeguatamente il servizio, tanto che, come già specificato, venivano messi degli incentivi per favorire la maggiore presenza in alcune giornate.

Infine, il compenso percepito dai ricorrenti evidenzia l'innegabile rischio di impresa a carico degli stessi, retribuiti unicamente in funzione del raggiungimento dell'obiettivo prefissato (c.d. contatti utili completi).

Quanto sopra risulta in maniera evidente nel raffronto tra le modalità lavorative degli odierni ricorrenti: infatti, se da un lato la prestazione delle ricorrenti Di Bartolomeo e Moschini, sulla base dei compensi percepiti, risulta continua e sostanzialmente omogenea, del tutto differente appaiono le prestazioni rese dal ricorrente Calogero; quest'ultimo, infatti, dal 2005 ha diminuito in misura drastica i compensi percepiti, segno evidente di una prestazione lavorativa resa in maniera del tutto discontinua ed occasionale. Lo stesso ricorrente Calogero, in sede di interrogatorio libero, ha precisato di avere iniziato a lavorare dal 2005 presso altro soggetto e di avere scelto, per rendere compatibili le due prestazioni, la fascia serale.

Si evidenzia, infatti, che negli anni 2005, 2006 e 2007 mentre la ricorrente Di Bartolomeo ha percepito compensi pari a circa € 37.000,00 e la ricorrente Moschini a circa € 46.000,00, nello stesso periodo il ricorrente Calogero ha percepito compensi

nettamente inferiori pari a circa € 6.000,00, segno evidente di una prestazione resa con modalità del tutto differenti, senza che da questo sia derivata conseguenza alcuna, a parte la differente quantificazione del compenso.

Ciò evidenzia che se da un lato le modalità lavorative prescelte consentivano al datore di lavoro di contare giornalmente su un numero sufficiente di prestatori di lavoro che garantissero la presenza, risparmiando così sui maggiori oneri che sarebbero derivati dall'instaurazione di un corrispondente numero di rapporto di lavoro subordinato, dall'altro andavano incontro anche ad esigenze dei collaboratori i quali potevano trarre vantaggi da una prestazione priva di vincoli e non etero-organizzata, come il caso del ricorrente Calogero rende evidente.

L'assenza di obblighi di presenza o di orario, la retribuzione commisurata ai risultati della prestazione, l'assenza di un potere direttivo e disciplinare da parte del datore di lavoro, costituiscono elementi che convergono verso l'autonomia della prestazione dei ricorrenti, e che portano ad escludere l'inserimento dei lavoratori nella struttura aziendale e la conseguente subordinazione.

Occorre ora verificare se siano state legittime le proroghe dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa posteriori al 24 ottobre 2004, sostenendo i ricorrenti che, contrariamente a quanto stabilito dalla legge, tali proroghe sarebbero state disposte sulla base di contratti collettivi non aziendali e comunque tali accordi sarebbero rimasti inadempiti da parte della società Atesia.

L'art. 86, comma 1, del d.lgs. n. 276 del 2003, come modificato dall'art. 20, comma 1, del d. lgs. 6 ottobre 2004, n. 251, dispone che *"le collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente, che non possono essere ricondotte a un progetto o a una fase di esso, mantengono efficacia fino alla loro scadenza e, in ogni caso, non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento [24 ottobre 2003]. Termini diversi, comunque non superiori al 24 ottobre 2005, di efficacia delle collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente potranno essere stabiliti nell'ambito di accordi sindacali di transizione al nuovo regime di cui al presente decreto, stipulati in sede aziendale con le istanze aziendali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale"*.

Occorre rilevare che la norma è stata dichiarata costituzionalmente illegittima dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 399 del 5 dicembre 2008 in relazione alla irragionevolezza della previsione di una scadenza anticipata di collaborazioni coordinate e continuative che avessero una scadenza successiva alla data indicata dalla norma; pertanto, pur avendo la Corte dichiarato in dispositivo costituzionalmente illegittima la legge, senza alcuna limitazione a parti di essa, nella motivazione è esplicitato che l'effetto che consegue dalla pronuncia è che *le collaborazioni coordinate e continuative già stipulate alla data di entrata in vigore del d. lgs n. 276 del 2003 mantengono efficacia fino alla scadenza pattuita dalle parti*.

Il legislatore ha quindi consentito di prorogare l'efficacia di contratti di collaborazione sebbene non conformi ai nuovi criteri di legge, ma ha rimesso alle fonti negoziali collettive la valutazione in merito alla possibilità di consentire tale proroga e per quanto tempo e, quindi, di "sospendere" l'efficacia della nuova legge, ma ha specificamente previsto che tali accordi riguardino singole aziende e siano sottoscritti dalle istanze aziendali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale. Per i lavoratori, quindi, devono trattare e sottoscrivere le rappresentanze sindacali aziendali che siano espressione dei sindacati più rappresentativi sul piano

nazionale o comunque altre forme di espressione del sindacato in azienda, come le rappresentanze sindacali unitarie.

Il legislatore non ha previsto particolari oneri di forma sicché possono ritenersi applicabili i generali principi codicistici che la giurisprudenza di legittimità ha ritenuto pienamente validi nella materia della contrattazione collettiva post-corporativa.

Si è così ritenuto che "in applicazione del principio generale di libertà di forma ed in mancanza di espressa previsione normativa della forma scritta, l'accordo aziendale è valido anche se non stipulato per iscritto, con la conseguenza che non è necessaria la forma scritta neppure per la ratifica di accordo aziendale stipulato da "falsus procurator", ossia da organizzazione aziendale priva di rappresentanza, e che, pertanto, la ratifica potrebbe intervenire anche per "facta concludentia" (Cass., 18 febbraio 1998, n. 1735).

Nella fattispecie in esame deve verificarsi se sia stata rispettata la disposizione di legge ai fini della proroga di efficacia dei contratti di collaborazione, in particolare se gli accordi di proroga siano stati stipulati in sede aziendale con le istanze aziendali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

Il Ministero del Lavoro ha chiarito, con nota dell'11 maggio 2005 n. 595, che lo spirito della norma esige che l'accordo sindacale di transizione verso il nuovo regime sia contrattato a livello aziendale in ragione del fatto che le istanze sindacali esterne alla azienda non siano in grado di apprezzare e valutare in modo idoneo le peculiarità proprie della singola realtà aziendale.

Con "ipotesi di accordo" del 24 maggio 2004 (doc. 5 produzione convenuta) la società Atesia, nonché alcune altre società facenti parte dello stesso gruppo tra cui la Telecom, e le organizzazioni sindacali nazionali, in vista della prospettiva a ciascun titolare di rapporto di collaborazione della trasformazione in altro rapporto secondo le previsioni della nuova normativa introdotta dal d.lgs. n. 276/03, convennero di avvalersi della facoltà di proroga prevista dall'art. 86, comma 1, sopra riportato fino al 31 dicembre 2004.

Tale ipotesi di accordo venne quindi sottoposta all'assemblea dei lavoratori "collaboratori" in data 8 giugno 2004 ed essendo stata approvata, l'ipotesi di accordo divenne efficace (lettera del 17 giugno 2004 delle organizzazioni firmatarie dell'ipotesi di accordo alla Telecom, sub doc. 6 produzione convenuta).

Un successivo accordo è stato stipulato il 13 dicembre 2004 (doc. 8 produzione convenuta), tra la Atesia, le segreterie nazionali e territoriali di CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL nonché la RSU di Atesia. Con tale accordo, in cui viene innanzi tutto richiamato l'accordo del 24 maggio 2004, posto che non appariva ancora concretamente possibile individuare il personale cui proporre la stipula di nuovi tipi di contratti, si convenne di prorogare fino al 31 marzo 2005 i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, rimanendo convenuto sin da allora che sarebbe stata necessaria una nuova proroga nell'ipotesi in cui entro il 31 marzo 2005 non fosse stato possibile procedere alla stipula di contratti di apprendistato professionalizzante in assenza della necessaria disciplina legislativa regionale. Si convenne inoltre di dare avvio, dal 1° marzo 2005, alla stipula dei contratti di inserimento, di procedere, su richiesta dei lavoratori, alla stipula di contratti di apprendistato previsti dal contratto collettivo nazionale per i collaboratori in possesso dei prescritti requisiti.

Un terzo accordo è stato stipulato in data 14 marzo 2005 presso la sede del'Asstel (doc. 11 produzione convenuta), tra la Telecom Italia S.p.A., la società Atesia S.p.A., le segreterie nazionali e territoriali di CGIL, FISTEL CISL e UILCOM



UIL: con tale accordo, in cui viene innanzi tutto richiamato l'accordo del 24 maggio 2004, si convenne di prorogare fino al 30 settembre 2005 i contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Tutti e tre gli accordi hanno riguardato unicamente l'azienda Atesia, per cui può ritenersi rispettato il requisito che imponeva che l'accordo venisse stipulato in sede aziendale.

Più arduo è comprendere se agli accordi medesimi abbiano partecipato *le istanze aziendali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale*. Premesso che tutti gli accordi hanno visto la partecipazione, oltre che della azienda datrice di lavoro, di CGIL, CISL e UIL nazionali, nonché delle segreterie nazionali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL, si deve osservare che al primo degli accordi, quello del 24 maggio 2004, hanno aderito i rappresentanti dei lavoratori con rapporti di collaborazione presenti in Atesia (vedi documento n. 7 allegato al fascicolo convenuta) e che è stata indetta un'assemblea dei lavoratori che aveva espresso il consenso sull'ipotesi di accordo, facendo sì che i rappresentanti di SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL vi aderissero (vedi documento n. 6 allegato al fascicolo convenuta). L'assenza nella norma di specifiche formalità e l'uso di una terminologia atecnica, consentono di affermare che nella fattispecie si possa ritenere conseguito il disposto della norma in ordine alla partecipazione all'accordo delle realtà sindacali aziendali, non potendo essere queste necessariamente identificate con le RSU, certamente presenti in Atesia.

Problemi non si pongono in relazione all'accordo del 13 dicembre 2004, il quale ha ulteriormente prorogato i contratti, posto che allo stesso hanno partecipato la società e la RSU, oltre le organizzazioni nazionali e territoriali: in tal caso deve ritenersi che l'accordo sia stato concluso certamente a livello aziendale e con le istanze sindacali aziendali, cioè la RSU, le quali, concordando sulla opportunità di prorogare quanto convenuto dalle organizzazioni nazionali il 24 maggio 2004, hanno dimostrato, per facta concludentia, di avallare ed approvare l'operato delle organizzazioni nazionali.

Con l'ipotesi di accordo stipulata in data 14 marzo 2005 presso la sede dell'Asstel (doc. 11 produzione convenuta) i contratti di collaborazione coordinata e continuativa sono stati prorogati per l'ultima volta (il termine ultimo era il 24 ottobre 2005) fino al 30 settembre 2005. Tale accordo è stato stipulato tra la Telecom Italia S.p.A. e la società Atesia S.p.A. da una parte e CGIL, CISL nazionali e UIL e le segreterie nazionali di SLC-CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL dall'altra.

In questo caso, tuttavia, non vi è alcuna traccia di partecipazione di rappresentanti sindacali aziendali all'accordo medesimo, né in fase di trattative, né in fase di accordo, né in una fase successiva di ratifica o in qualche modo di recepimento dello stesso. Unico atto prodotto in tale senso dall'azienda consiste in un volantino di convocazione, privo di sottoscrizione, ad un'assemblea dei lavoratori per il giorno 21 aprile 2005 avente ad oggetto la ripresa delle trattative sulla stabilizzazione dei collaboratori co.co. e a progetto (vedi documento n. 14 allegato fascicolo convenuta). Occorre rilevare che a prescindere dall'idoneità del volantino a costituire prova dell'espletamento della assemblea menzionata, lo stesso non fornisce alcun collegamento con l'ipotesi di accordo del 14 marzo 2005, per cui certamente non può sostenersi che, seppure ipoteticamente, alla suddetta assemblea esso sia stato in qualche modo ratificato. Peraltro, si può presumere che le trattative sulla stabilizzazione dei collaboratori costituiscano aspetto diverso da quelle relative alla proroga delle collaborazioni.

Si deve, pertanto, concludere che all'accordo stipulato tra l'azienda e le organizzazioni sindacali nazionali non sia seguito alcun atto, quantomeno documentato, di adesione o ratifica da parte delle rappresentanze sindacali aziendali.

L'azienda, al fine di attestare la conformità dell'accordo alla disposizione legislativa, rileva che l'accordo medesimo non era altro che una proroga di quanto stabilito in precedenza anche con la partecipazione delle istanze aziendali e che nell'accordo del 24 maggio 2004 espressamente si prevedeva la possibilità di ulteriori proroghe, per cui deve ritenersi implicitamente manifestato anche per l'ultima proroga l'assenso concesso alla prima.

Effettivamente sia nell'accordo del 24 maggio 2004, sia in quello successivo del 13 dicembre 2004 le parti danno atto della necessità di una ulteriore proroga qualora nel frattempo non fosse intervenuta una disciplina regionale in materia di apprendistato professionalizzante, tuttavia, non si può affermare dal contenuto degli accordi che tale proroga potesse ritenersi tacita e non oggetto di nuova contrattazione, anche al fine di verificare la sussistenza delle condizioni per la proroga medesima.

Anzi, poiché le parti avevano stabilito nei primi due accordi un termine breve (tre mesi) rispetto a quello previsto dalla norma (non superiore all'anno) si può presumere che il consenso sia stato dato sul presupposto che la proroga della validità delle collaborazioni fosse contenuta all'interno di un termine assolutamente limitato, mentre nulla porta ad affermare che le stese rappresentanze sindacali avrebbero avallato una proroga ben più lunga (il terzo accordo prevede una proroga di sei mesi, termine che sommato ai primi due portava ad un anno la proroga delle collaborazioni). In poche parole, poiché il legislatore consentiva la proroga della validità dei contratti di collaborazione per un anno, qualora le parti fossero state d'accordo a prorogare i medesimi per l'intero anno (circostanza che si è verificata con la sommatoria delle tre proroghe) si può presumere che lo avrebbero fatto sin dall'inizio senza prevedere termini più brevi. Al contrario la previsione di termini più brevi, induce a ritenere che le parti sociali si siano volute riservare il diritto di valutare la situazione prima di acconsentire ad un'ulteriore proroga, ipotesi verificatesi dopo la prima scadenza, ma non anche dopo la seconda.

Ne consegue che non potendosi ritenere conforme alla legge l'accordo del 25 marzo 2005 i contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati con i ricorrenti e prorogati fino al 31 marzo 2005, da tale ultima data hanno perso efficacia.

Deve, perciò ritenersi che da tale data si è verificato l'effetto previsto dall'art. 69, comma 1 del d.lgs. n. 276/2003 e cioè il rapporto di collaborazione non riconducibile ad un progetto è considerato un rapporto di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Sulle conseguenze della mancanza di un valido progetto la dottrina e la giurisprudenza di merito hanno assunto due distinte posizioni.

L'art. 69 del d. lgs. n. 276 del 2003 dispone che *"I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.*



LE ORD.

E' stato sin dall'inizio evidenziato che sulla base della formulazione letterale della norma, con particolare riferimento al primo comma, sembrerebbe che il legislatore abbia inteso che la trasformazione del rapporto a progetto viziato in rapporto di lavoro subordinato debba avvenire in ogni caso, anche nelle ipotesi in cui il rapporto in questione si presenti con le modalità tipiche dell'autonomia, prevedendo in caso di mancanza dell'*individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1*, una presunzione assoluta di rapporto di subordinazione. In tal caso, cioè, il legislatore avrebbe previsto una presunzione *iuris et de iure*, nel senso che in ogni caso il rapporto si trasformerebbe in subordinato quale sanzione di un contratto a progetto viziato.

In senso opposto, la norma è stata in altre pronunce di merito interpretata nel senso che la presunzione in questione non sarebbe assoluta ma relativa, cioè il rapporto di collaborazione senza l'indicazione di uno specifico progetto si trasformerebbe in rapporto di lavoro subordinato a meno che il datore di lavoro non dimostri che lo stesso si sia sviluppato con le forme tipiche di un rapporto di lavoro autonomo. In tal caso l'effetto della presunzione opererebbe nel campo dell'inversione dell'onere della prova in quanto non è il lavoratore che dovrebbe provare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, potendo limitarsi a provare la sussistenza di un contratto di collaborazione senza l'indicazione specifica del progetto medesimo, ma è il datore di lavoro che dovrebbe provare in concreto l'autonomia del rapporto.

Tale interpretazione muove dal presupposto che la Corte Costituzionale con le sentenze n. 115/1994 e 121/1993 aveva stabilito la contrarietà agli artt. 3, 36 e 38 della Costituzione di una previsione normativa o contrattuale che, a discapito dell'effettiva natura subordinata del rapporto, ne imponga la qualificazione in termini di autonomia. Su tali presupposti la Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di una norma che poneva una presunzione assoluta di autonomia di un rapporto, in quanto poteva sottrarlo alle inderogabili garanzie del lavoro subordinato, qualora concretamente realizzatosi in termini di subordinazione: *"Se non è consentito al legislatore negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura, ove da ciò derivi l'inapplicabilità di norme inderogabili previste in attuazione di principi e garanzie dettati dalla Costituzione, a maggior ragione è da escludere che il legislatore possa autorizzare le parti ad impedire, direttamente o indirettamente, con la loro dichiarazione contrattuale, l'applicabilità di tali norme e garanzie ai suddetti rapporti. I principi, le garanzie e i diritti stabiliti dalla Costituzione in questa materia, infatti, sono e debbono essere sottratti alla disponibilità delle parti e pertanto, allorché il contenuto concreto del rapporto e le sue effettive modalità di svolgimento - eventualmente anche in contrasto con le pattuizioni stipulate e con il "nomen iuris" enunciato - siano quelli propri del rapporto di lavoro subordinato, solo quest'ultima può essere la qualificazione da dare al rapporto, agli effetti della disciplina ad esso applicabile"* (C. Cost. 23 marzo 1994 n. 115; 25 marzo 1993 n. 121).

Osserva il giudicante che la prima interpretazione appare maggiormente condivisibile in quanto l'argomento testuale, sulla base del quale essa si fonda, risulta difficilmente superabile; la stessa rubrica non lascia dubbi circa l'intenzione del legislatore, essendo l'articolo 69 d. lgs. n. 276 del 2003 rubricato *divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto*, ove la conversione del contratto non è collegata all'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, bensì alla violazione di un divieto posto dalla legge.

RDIN
 11/11/2003
 11/11/2003

Del resto argomentando diversamente non avrebbe alcun senso la previsione del secondo comma il quale presuppone che il giudice accerti l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato e lo trasformi nel rapporto di lavoro corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti. Appare evidente che nel momento in cui il primo comma dispone che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto *sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato*, faccia riferimento ad una fattispecie differente rispetto a quella del secondo comma.

Infine, la tesi della presunzione relativa renderebbe di fatto superflua l'intera disciplina del contratto a progetto, risultando sostanzialmente inutile la puntuale indicazione di aspetti formali e la previsione di un divieto di contratti atipici difforni da quanto previsto, qualora tale divieto non sia accompagnato da sanzione alcuna. Il legislatore del 2003 ha inteso bandire, salvo alcune eccezioni, le fattispecie di collaborazioni coordinate e continuative senza progetto, sul presupposto della finalità elusiva delle stesse, in quanto costituiscono per definizione rapporti fraudolenti a danno del lavoratore, per cui anche in presenza di una genuina collaborazione coordinata e continuativa, priva però dei requisiti richiesti dalla norma, questa viene sanzionata.

L'art. 61 comma 1 d.lgs. 276/03 stabilisce che *"i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa...devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso..."*. L'art. 61 comma 2 elenca tassativamente le ipotesi di collaborazioni coordinate e continuative senza progetto che possono sopravvivere. Il divieto posto espressamente dall'art. 61 è sanzionato dall'art. 69 con la conseguenza tipica adottata dall'ordinamento per combattere le condotte in frode alla legge, cioè facendo discendere dal contratto quegli effetti legali che le parti, o meglio il contraente più forte, volevano eludere. La stessa legge delega prevedeva l'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio in caso di inosservanza delle disposizioni di legge.

In senso opposto non paiono decisivi i dubbi sulla legittimità costituzionale dell'art. 69 comma 1, ove interpretato nel senso della presunzione assoluta, sul rilievo della violazione del principio di indisponibilità del tipo legale (artt. 3 e 35 Cost.) e della irragionevole limitazione dell'autonomia contrattuale (art. 41 Cost.), sia perché in presenza di un chiaro senso letterale espresso dalla norma non sembra possibile fornire una interpretazione sostanzialmente abrogatrice della norma, quanto in tal caso andrebbe sollevata la questione di legittimità costituzionale davanti al giudice delle leggi, sia perché le citate pronunce della Corte Costituzionale facevano riferimento a situazioni non del tutto omogenee a quella prevista dall'art. 69, in quanto censuravano leggi che ponevano una presunzione assoluta di autonomia pur a fronte di rapporti di lavoro che fossero subordinati.

Nella fattispecie in esame la norma non mira a limitare l'autonomia privata, bensì ad introdurre un meccanismo sanzionatorio a fronte della predisposizione di una tipologia contrattuale espressamente vietata dal legislatore.

Peraltro, mentre le norme giudicate non conformi alla Costituzione ledevano i diritti di un lavoratore a vedersi riconosciute le garanzie di cui all'art. 36 della Costituzione, nel caso in esame l'interpretazione dell'art. 69 comma 1, nel senso della presunzione assoluta, risulta quella maggiormente compatibile con le garanzie costituzionali del lavoro subordinato.

Si deve, infine, evidenziare che nella sentenza sopra citata n. 399 del 2008 la Corte Costituzionale, seppure in maniera incidentale e nel ricostruire l'istituto giuridico in questione, ha rilevato che *il d. lgs. n. 276 del 2003 ha introdotto una disciplina*

restrittiva per il particolare tipo di lavoro autonomo costituito dalle collaborazioni coordinate e continuative. Al di fuori delle eccezioni previste dall'art. 1, comma 2, e dall'art. 61, commi 1, 2 e 3, questo tipo di contratto può ora essere stipulato solamente se sia riconducibile ad uno o più progetti specifici o a programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore (art. 61, comma 1). La novità così introdotta a regime dal d. lgs. n. 276 del 2003 è quella di vietare rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che, pur avendo ad oggetto genuine prestazioni di lavoro autonomo, non siano però riconducibili ad un progetto.

In conclusione, l'art. 86 comma 1, nel dettare la disciplina transitoria, sancisce la perdita di efficacia al 24 ottobre 2004 delle collaborazioni già stipulate e che non possano essere ricondotte ad un progetto, salve le proroghe disposte con le modalità sopra indicate: Poiché nella fattispecie può ritenersi legittima unicamente la proroga fino al 31 marzo 2005, a decorrere dal 1 aprile 2005 il rapporto di lavoro deve essere considerato quale subordinato.

Occorre, a questo punto, verificare le conseguenze di tale trasformazione del rapporto, in considerazione del fatto che il rapporto di lavoro in esame era, come ampiamente illustrato, autonomo.

In primo luogo, non essendo intervenuto alcun valido atto di interruzione di tale rapporto, deve dichiararsi il diritto dei ricorrenti ad essere riammessi nel posto di lavoro essendosi verificata soltanto una interruzione di fatto, avendo ritenuto la società che il rapporto autonomo fosse cessato per scadenza del termine.

Quanto alle conseguenze patrimoniali si deve distinguere il periodo in cui il rapporto ha avuto, seppure con le forme di un rapporto di lavoro autonomo, esecuzione (dal 1 aprile 2005 al 30 giugno 2007) dal periodo in cui il rapporto non ha più avuto esecuzione (dal 1 luglio 2007).

In relazione al primo periodo, in presenza di un rapporto di lavoro autonomo che, attraverso una fictio iuris, viene considerato subordinato possono ipotizzarsi due diverse soluzioni. Secondo una prima soluzione potrebbe ritenersi che la trasformazione del rapporto di lavoro da autonomo a subordinato comporti unicamente l'applicazione degli istituti tipici del rapporto di lavoro subordinato corrispondente a quello in concreto posto in essere dalle parti: così in tal caso la trasformazione comporterebbe, sulla base di quanto effettivamente percepito in relazione alla attività lavorativa posta in essere, l'applicazione degli istituti tipici previsti dal c.c.n.l. corrispondente, quali tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità, qualora prevista, trattamento di fine rapporto, in presenza di un valido recesso, ecc.

Secondo altra soluzione potrebbero ritenersi applicabili, in ogni caso, le tabelle retributive previste dal corrispondente c.c.n.l., a prescindere dalle concrete modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, con conseguente condanna del datore di lavoro al pagamento delle differenze rispetto a quanto in concreto erogato, oltre al pagamento di tutti gli istituti previsti dal contratto e conseguenti all'erogazione della retribuzione.

In assenza di precise disposizioni normative, considerando il carattere meramente sanzionatorio della conversione del contratto e rilevato che con la prima soluzione si verificherebbe la difficoltà pratica di valutare la congruità del compenso percepito ai parametri indicati dall'art. 36 della Costituzione, appare preferibile la seconda delle soluzioni possibili, pur potendo la stessa portare a risultati oggettivamente iniqui in presenza di prestazioni lavorative del tutto sporadiche ed



occasionali, in quanto in tal caso il lavoratore avrebbe diritto a differenze retributive in relazione ad una prestazione non effettuata per una propria scelta.

In applicazione dei principi sopra menzionati il datore di lavoro deve essere condannato al pagamento, in favore dei lavoratori, della differenza tra la retribuzione cui avrebbero avuto diritto in applicazione delle tabelle retributive mensili di cui al c.c.n.l. telecomunicazioni in relazione al IV livello di operatore di call center, qualifica emersa pacificamente dall'attività istruttoria posta in essere, comprensiva di tredicesima mensilità, e quanto effettivamente percepito durante il rapporto. La prosecuzione del rapporto esclude il diritto al godimento del trattamento di fine rapporto, il quale presuppone la cessazione del rapporto; il godimento di tutte le retribuzioni mensili, pur a fronte di una prestazione non resa continuativamente, esclude che i ricorrenti abbiano diritto a ulteriori compensi a titolo di indennità sostitutiva delle ferie e dei permessi, istituti che presuppongono una prestazione resa continuativamente senza interruzione alcuna.

In ordine alla quantificazione delle differenze retributive Di Bartolomeo, in base ad una retribuzione mensile di € 1.294,24 avrebbe dovuto percepire nell'anno 2005 (dal 1 aprile 2005) la somma di € 12.618,84, nell'anno 2006 di € 16.825,12 e nell'anno 2007 (fino al 30 giugno 2007) di € 8.412,56; avendo percepito nello stesso periodo, come risulta dai conteggi prodotti e sul punto non contestati, rispettivamente le somme di € 12.027,69, di € 15.623,42 e di € 6.438,67 ha diritto alle differenze pari rispettivamente ad € 591,15, € 1.201,70 ed € 1.973,84 per la somma complessiva di € 3.766,69. Moschini, in base ad una retribuzione mensile di € 1.294,24 avrebbe dovuto percepire nell'anno 2005 (dal 1 aprile 2005) la somma di € 12.618,84, nell'anno 2006 di € 16.825,12 e nell'anno 2007 (fino al 30 giugno 2007) di € 8.412,56; avendo percepito nello stesso periodo, come risulta dai conteggi prodotti e sul punto non contestati, rispettivamente le somme di € 12.281,78, di € 17.886,05 e di € 13.316,79 ha diritto unicamente alla differenza maturata nel 2005 pari ad € 337,06. Calogero, in base ad una retribuzione mensile di € 1.343,01 avrebbe dovuto percepire nell'anno 2005 (dal 1 aprile 2005) la somma di € 13.094,35, nell'anno 2006 di € 17.459,13 e nell'anno 2007 (fino al 30 giugno 2007) di € 8.729,57; avendo percepito nello stesso periodo, come risulta dai conteggi prodotti e sul punto non contestati, rispettivamente le somme di € 2.074,08, di € 1.018,37 e di € 301,21 ha diritto alle differenze pari rispettivamente ad € 11.020,27, € 16.440,76 ed € 8.428,36 per la somma complessiva di € 35.889,39. Sulle somme così quantificate sono dovuti gli interessi legali e la rivalutazione monetaria da ogni singola maturazione fino al saldo.

In relazione al periodo successivo al 30 giugno 2007, data a decorrere dalla quale non è stata resa più la prestazione lavorativa, per quanto attiene ai diritti di natura economica discendenti dal riconoscimento della natura subordinata a tempo indeterminato del rapporto di lavoro tra le parti deve evidenziarsi che l'obbligo retributivo a carico del datore di lavoro è escluso, per ormai consolidata giurisprudenza, durante gli intervalli non lavorati sul presupposto generale che al dipendente che cessi l'esecuzione della prestazione lavorativa alla scadenza del termine illegittimamente apposto non spetta la retribuzione finché non provvede ad offrire la prestazione lavorativa determinando una "mora accipiendi" (cfr. Cass. 25 novembre 2003, n. 17987). Infatti, il dipendente che cessi l'esecuzione della prestazione lavorativa per l'attuazione di un termine poi dichiarato nullo con dichiarazioni di sussistenza *ab origine* di un rapporto di lavoro subordinato, non ha diritto alla retribuzione finché non provveda ad offrire la prestazione determinando una situazione di *mora accipiendi* del

datore di lavoro. In base a questo principio si deve escludere, come richiesto dalla parte ricorrente, il diritto del lavoratore ad un risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni perdute per il periodo successivo alla cessazione del rapporto per scadenza del termine, sulla base della regola della effettività e corrispettività delle prestazioni nel rapporto di lavoro, per la quale, al di fuori delle espresse deroghe legali o contrattuali, la retribuzione spetta soltanto se la prestazione viene eseguita, salvo che il datore versi in una situazione di *mora accipiendi* nei confronti del dipendente (cfr. Cass. 1 dicembre 2003, n. 18354; 26 maggio 2003, n. 8352; 17 ottobre 2001, n. 12697; 26 maggio 2001, n. 7186).

L'offerta dell'esecuzione della propria prestazione lavorativa deve avvenire perciò, per avere conseguenze sul piano patrimoniale, esclusivamente costituendo in mora il datore di lavoro ex art. 1217 c.c.

Oltre a ciò deve essere precisato che nel caso di illegittima apposizione del termine vertendosi in una ipotesi di inadempimento contrattuale e non di licenziamento non può trovare applicazione la tutela prevista dalla legge contro i licenziamenti ingiustificati ma, si determina esclusivamente una obbligazione a carattere risarcitorio con le conseguenze di cui all'art. 1223 c.c.

Nel caso in esame, a fronte di un rapporto cessato in data 30 giugno 2005 ciascuna parte ricorrente ha messo in mora la società convenuta attraverso l'invio alla società convenuta del tentativo obbligatorio di conciliazione nel quale si rivendicava la riammissione in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e il lavoratore si dichiarava disponibile a fornire la dovuta prestazione lavorativa.

Tale richiesta è pervenuta alla società Atesia S.p.A. in data 9 luglio 2007, per le ricorrente Di Bartolomeo e Moschini e in data 20 luglio 2007 per il ricorrente Calogero, con la conseguenza che da tale data sono dovute al lavoratore le retribuzioni determinate facendo riferimento al parametro mensile riferibile all'inquadramento contrattuale corrispondente alle mansioni espletate (livello 4 del c.c.n.l. telecomunicazioni), oltre alle mensilità aggiuntive e ogni altro elemento retributivo previsto dal contratto collettivo del settore. L'inapplicabilità del meccanismo di cui all'art. 18 dello statuto dei lavoratori comporta che il risarcimento del danno dovrà essere corrisposto fino alla data di pubblicazione della sentenza, non essendo altrimenti possibile una condanna per il futuro. Nessuno rilievo può essere attribuito alla messa in mora posta in essere nel corso del rapporto, in quanto l'offerta delle prestazioni presuppone, per valere quale messa in mora, che il rapporto sia cessato.

Deve essere, infine, accolta l'eccezione di parte resistente volta ad ottenere la detrazione, dalla somma liquidata a titolo di risarcimento, di quanto percepito da parte ricorrente a titolo di retribuzione o comunque di compensi per attività lavorativa svolta nel periodo successivo alla cessazione del contratto a termine (cd. *aliunde perceptum*). La ricorrente Di Bartolomeo ha dichiarato di godere a decorrere dal 1 ottobre 2007 di un compenso pari ad € 900,00 al mese, mentre il ricorrente Calogero ha dichiarato si percepire sin dal 2005 una retribuzione pari ad € 1.200,00 al mese.

In ordine alla quantificazione dei crediti Di Bartolomeo, utilizzando quale parametro una retribuzione mensile di € 1.294,24, avrebbe dovuto percepire a decorrere dal 9 luglio 2007 fino ad oggi la somma di € 28.473,27, cui va sottratta la somma di € 17.145,00 relativa ad altri rapporti di lavoro, per un credito maturato pari ad € 11.328,27; Moschini, utilizzando quale parametro una retribuzione mensile di € 1.294,24, avrebbe dovuto percepire a decorrere dal 9 luglio 2007 fino ad oggi la somma di € 28.473,27; Calogero, utilizzando quale parametro una retribuzione mensile di €



1.343,01, avrebbe dovuto percepire a decorrere dal 20 luglio 2007 fino ad oggi la somma di € 26.032,01, cui va sottratta la somma di € 23.260,00 relativa ad altri rapporti di lavoro, per un credito maturato pari ad € 2.772,01. Sulle somme così quantificate sono dovuti gli interessi legali e la rivalutazione monetaria da ogni singola maturazione fino al saldo.

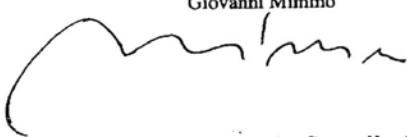
La novità della materia, il rigetto della domanda principale volta al riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato e l'accoglimento del ricorso solo in relazione ad un profilo formale sostanzialmente estraneo ai singoli rapporti intercorsi tra le parti, costituiscono giusti motivi, pur in presenza di una soccombenza della società convenuta, per l'integrale compensazione delle spese di lite.

P.Q.M.

disattesa ogni diversa istanza, eccezione o deduzione,
dichiara che tra Di Bartolomeo Antonella, Moschini Laura e Calogero Francesco e la società Almaviva Contact S.p.A. si è instaurato un rapporto di lavoro subordinato a decorrere dal 1 aprile 2005 con inquadramento nel IV livello del contratto collettivo nazionale di lavoro per le imprese esercenti servizi di telecomunicazioni;
condanna la società Almaviva Contact S.p.A. a riammettere in servizio Di Bartolomeo Antonella, Moschini Laura e Calogero Francesco;
condanna la società Almaviva Contact S.p.A. al pagamento delle differenze retributive per il periodo dal 1 aprile 2005 al 30 giugno 2007 quantificate rispettivamente in favore di Di Bartolomeo Antonella in € 3.766,69, in favore di Moschini Laura in € 337,06 e in favore di Calogero Francesco in € 35.889,39, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulle frazioni di capitale via via annualmente rivalutate dalle singole scadenze al soddisfo;
condanna la società Almaviva Contact S.p.A. al risarcimento del danno in favore di Di Bartolomeo Antonella commisurato alle retribuzioni dovute a decorrere dal 9 luglio 2007 fino ad oggi, detratto quanto percepito per altra attività lavorativa, pari ad € 11.328,27, in favore di Moschini Laura commisurato alle retribuzioni dovute a decorrere dal 9 luglio 2007 fino ad oggi pari ad € 28.473,27 ed in favore di Calogero Francesco commisurato alle retribuzioni dovute a decorrere dal 20 luglio 2007 fino ad oggi, detratto quanto percepito per altra attività lavorativa, pari ad € 2.772,01, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulle frazioni di capitale via via annualmente rivalutate dalle singole scadenze al soddisfo;
rigetta le ulteriori domande proposte da Di Bartolomeo Antonella, Moschini Laura e Calogero Francesco nei confronti della società Almaviva Contact S.p.A.;
compensa tra le parti le spese del giudizio.

Roma, il 24 febbraio 2009

Il giudice
Giovanni Mimmo



IL CANCELLIERE
Dora PATRISSI

Depositato in Cancelleria
Roma, li 2 MAR 2009
IL CANCELLIERE
Dora PATRISSI



Attesia, il 17 MAR. 2009



IL CANCELLIERE
IL CANCELLIERE
Dessa Assunta Schi

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Dessa Assunta Schi", written over the typed name.



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
CORTE D'APPELLO DI ROMA
SEZIONE LAVORO

Sent. N° 2540/08
R.G. N° 11363/08
Cronol. 34635/08

composta da

- dr. Domenico CORTESANI - Presidente
- dr. Giovanni CANNELLA - Consigliere relatore
- dr. Alfredo CONTE - Consigliere

all'udienza di discussione del 19.6.2009 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile in grado di appello n. 11363/2008 R.G.

TRA

BIANCHI ROBERTA

elett.te domicil. in Roma, via Germanico 172
rapp. e dif. dagli avv.ti Pier Luigi Panici e Carlo Guglielmi
giusta procura in atti

APPELLANTE

E

ALMAVIVA CONTACT S.P.A. (quale incorporante ATESIA S.P.A.)

elett.te domicil. in Roma, via delle Tre Madonne 8
rapp. e dif. dagli avv.ti Maurizio e Marco Marazza
giusta procura in atti

APPELLATA

OGGETTO: appello contro la sentenza del 26.9.2008 del Tribunale di Roma.

CONCLUSIONI: Come da rispettivi atti di appello e di memoria di costituzione.

Svolgimento del processo

Con ricorso depositato il 18.12.2008 Roberta Bianchi proponeva appello avverso la sentenza emessa in data 26.9.2008, con cui il Tribunale di Roma in funzione di giudice del lavoro aveva rigettato la sua domanda diretta al riconoscimento della natura subordinata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra le parti dal 4.6.2001, della persistenza del rapporto con condanna della Atesia al pagamento delle retribuzioni sino al 30.5.2007, o in subordine dell'inefficacia della risoluzione del rapporto con ordine di reintegrazione e risarcimento del danno, oltre al versamento dei contributi e la condanna della società al pagamento della somma di € 72.804,98, oltre accessori, a titolo di differenze retributive e indennità varie.

Contestava le argomentazioni del primo giudice in ordine alla insussistenza dei requisiti per il riconoscimento della natura subordinata del rapporto e chiedeva, pertanto, la riforma della sentenza con l'accoglimento delle proprie domande.

Si costituiva la Almaviva Contact s.p.a., quale incorporante della Atesia s.p.a., contestando l'appello e chiedendone il rigetto.

Alla odierna udienza la causa è stata decisa come da dispositivo.

Motivi della decisione

Il Tribunale, nella sentenza impugnata, al fine di escludere la natura subordinata del rapporto ha dato rilievo in primo luogo alla volontà delle parti, che sottoscrivendo contratti di collaborazione coordinata e continuativa, e successivamente contratti a progetto, hanno "dichiarato di voler escludere la subordinazione".

Al riguardo la più recente giurisprudenza ha, tuttavia, affermato che il *nomen iuris* attribuito dalle parti al rapporto può rilevare solo in concorso con altri validi elementi differenziali o in caso di non conclusione degli altri elementi di valutazione (Cass. n. 1717/2009).

Peraltro, se si prescinde dalla formale qualificazione, le clausole contrattuali concordate non escludono univocamente la subordinazione, perché accanto a disposizioni che depongono per la natura autonoma, altre sono tipiche dei rapporti dipendenti.

Come è stato, infatti, osservato nel ricorso in appello, i contratti non contengono la determinazione dell'oggetto della collaborazione, ma solo le mansioni da svolgere, e cioè l'attività di "telemarketing operator" (offerte al pubblico, risposte a reclami, informazioni, assistenza clienti, ecc.) "con riguardo a commesse che, via via, saranno

indicate" (di fatto l'appellante ha svolto essenzialmente attività c.d. inbound, ricevendo le chiamate e rispondendo alle richieste di informazione, assistenza, reclami, ecc.).

Le commesse e quindi il risultato dell'attività non era ^{che si ripete} ~~quindi~~ predeterminato nel contratto e il "collaboratore" metteva quindi a disposizione del committente le proprie energie lavorative per svolgere i programmi, le campagne, le commesse via via indicate (al es. "Tim informazioni commerciali").

Si tratta di un clausola tipica di un contratto subordinato, nel quale vengono determinate solo le mansioni e non il risultato o il programma di lavoro a cui quelle mansioni sono funzionali, che vengono indicati invece di volta in volta dal datore di lavoro.

Altre clausole incidono poi sulle modalità di svolgimento della prestazione ("Ella dovrà curare particolarmente l'uso di un linguaggio appropriato ai contenuti dell'attività professionale, la padronanza del dialogo, la capacità di persuadere... la massima cortesia nei confronti dell'utenza"), che sono ancora tipiche del rapporto subordinato, nel quale il datore di lavoro pretende e controlla il corretto svolgimento delle mansioni e non si limita a verificare il risultato dell'attività, come avviene tipicamente nel rapporto autonomo.

E' previsto, infine, che l'attività si svolga nei locali aziendali in coordinamento con le esigenze organizzative, tecniche e produttive dell'azienda", il che ancora una volta è una modalità prevalentemente adoperata per i rapporti subordinati, tanto che la giurisprudenza ha sancito la presunzione della subordinazione, salvo prova contraria del committente, nel caso di mansioni, di non elevato contenuto professionale come nella fattispecie, svolte all'interno dell'azienda (Cass. n. 18692/2007).

Quanto, poi, alla concreta esecuzione della prestazione, ritiene il Collegio, a differenza di quanto ritenuto nella sentenza impugnata, che sussistono nella fattispecie i requisiti essenziali della subordinazione.

Al riguardo si è già richiamata la recente sentenza Cass. n. 1717/2009, secondo cui, per la qualificazione del contratto di lavoro come autonomo o subordinato - ai fini della quale il "nomen iuris" attribuito dalle parti al rapporto può rilevare solo in concorso con altri validi elementi differenziali o in caso di non conclusione degli altri elementi di valutazione - occorre accertare se ricorra o no il requisito tipico della subordinazione, intesa come prestazione dell'attività lavorativa alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore e perciò con l'inserimento nell'organizzazione di questo, mentre gli altri caratteri dell'attività lavorativa, come la continuità, la rispondenza dei suoi contenuti ai fini propri dell'impresa e le modalità di erogazione della retribuzione non assumono rilievo determinante, essendo compatibili sia con il rapporto di lavoro subordinato, sia con quelli di lavoro autonomo parasubordinato.

29

Ed ancora più recentemente Cass. n. 5645/2009 ha affermato, peraltro confermando una costante giurisprudenza, che l'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato rispetto al rapporto di lavoro autonomo è il vincolo di soggezione personale del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale, mentre altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione, pur avendo natura meramente sussidiaria e non decisiva, possono costituire indici rivelatori della subordinazione, idonei anche a prevalere sull'eventuale volontà contraria manifestata dalle parti, ove incompatibili con l'assetto previsto dalle stesse.

Il Tribunale, pur richiamando correttamente la giurisprudenza di legittimità, ha poi escluso la subordinazione, dando rilievo determinante alla possibilità dell'appellante di non presentarsi al lavoro.

Ma prima di affrontare questo aspetto specifico, che ha indotto gran parte della giurisprudenza di primo grado in fattispecie analoghe ad escludere la subordinazione, va rilevato che tutti gli altri elementi di fatto accertati, sulla base del verbale ispettivo, le cui risultanze in fatto sono pacifiche, e delle prove assunte in altri giudizi analoghi, la cui utilizzabilità non è contestata, depongono indubitabilmente per la subordinazione.

Si è già detto che l'attività si svolgeva all'interno dei locali aziendali e che la lavoratrice doveva coordinarsi con le esigenze organizzative aziendali e quindi era pienamente inserita nell'organizzazione della società, utilizzando strumenti e mezzi di quest'ultima, senza alcun rischio d'impresa.

E' indubbio in conseguenza l'assoggettamento al potere organizzativo della società, ma dalle risultanze istruttorie emerge anche uno stringente assoggettamento al potere di controllo e direttivo, poiché l'attività dell'appellante era sottoposta in primo luogo non tanto a generiche direttive, ma ad istruzioni specifiche, sia nell'ambito di "briefing finalizzati a fornire informazioni e specifiche in merito alle prestazioni contrattuali" (cfr. regolamenti integrativi dei contratti), sia con puntuali ordini di servizio, sia a seguito dell'intervento dell'assistente di sala di cui si dirà.

Quanto al controllo il Tribunale ha riconosciuto che il sistema informatico consentiva la "ricostruzione della attività prestata dal singolo addetto", a cui va aggiunto l'obbligo del lavoratore di inserire il badge per accedere in azienda, ma ha affermato che lo scopo del controllo era esclusivamente legato a verificare i contatti utili per la parametrizzazione del compenso. Tuttavia l'assoggettamento al potere di controllo, indipendentemente dalla finalità, costituisce limitazione dell'autonomia e della libertà del lavoratore, che è incompatibile con il rapporto autonomo e comunque la possibilità di utilizzare il controllo anche ad altri fini, ad esempio disciplinare, è riconosciuta dallo stesso Tribunale.

In ogni caso, a differenza di quanto affermato dal Tribunale, deve ritenersi che gli assistenti di sala svolgessero compiti di effettivo controllo.

E' sufficiente al riguardo esaminare l'ordine di servizio in atti (doc. I allegato al ricorso di primo grado), in base al quale non era consentito "mangiare in postazione...leggere giornali, riviste, libri...tenere acceso il cellulare, abbandonare oggetti personali sulla postazione per periodi superiori a 20 minuti", ecc.

Si tratta di disposizioni decisamente invasive in ordine alle modalità della prestazione e addirittura dei tempi d'attesa, difficilmente conciliabili con un rapporto autonomo. In ogni caso il rispetto di tali disposizioni rende inevitabile l'esistenza di personale addetto al controllo, che ne verifichi l'adempimento, come è stato peraltro confermato dall'istruttoria svolta in altri processi analoghi (cfr. teste SCALI nella causa Cazzaniga; teste BALLOTTA, causa Di Bartolomeo).

Dall'istruttoria in altre cause è emerso inoltre che l'assistente di sala provvedeva a sollecitare il lavoro in caso di coda, autorizzava o sollecitava lo straordinario oltre la fascia oraria concordata, controllava il rispetto delle fasce orarie.

Pertanto il concorso congiunto del sistema informatico, in grado di controllare l'attività del telefonista in tutti i suoi aspetti, e della vigilanza dell'assistente di sala, mostra l'esistenza di un controllo particolarmente accentuato ed invasivo, non usuale neppure per la maggior parte dei rapporti subordinati esistenti e quindi inconciliabile con il rapporto autonomo.

Il Tribunale ha poi affermato l'assenza del potere disciplinare, sulla base del presupposto che tale potere non risulta sia stato mai esercitato.

La Suprema Corte, tuttavia, ha chiarito che "l'assenza dell'obbligo di giustificare le assenze oppure del potere disciplinare possono assumere valore indiziario solo se verificati in concreto, ossia quando la parte interessata provi assenze e non esecuzione della prestazione lavorativa concretamente rimaste prive di effetti (Cass. 2 giugno 1999 n. 5411, 9 ottobre 2000, n.13452)" (Cass. 21380/2008).

Nel caso in esame la società non ha dedotto né provato la violazione di obblighi contrattuali senza reazioni disciplinari con riguardo all'appellante. Va rilevato, inoltre, che in un rapporto formalmente autonomo che nasconda la subordinazione il committente non reagirà mai ad una violazione con una sanzione formale, potendo semplicemente interrompere il rapporto in ogni momento.

Nel caso in esame i contratti di collaborazione che vincolavano l'appellante avevano una durata di pochi mesi e quindi ad un'eventuale comportamento disciplinarmente rilevante il committente poteva reagire semplicemente con il mancato rinnovo del contratto.

E in effetti i testi in altri giudizi hanno confermato che ciò avveniva normalmente ("ci sono stati contratti risolti o non rinnovati per comportamenti non in linea con le aspettative", teste BELARDINELLI, responsabile degli assistenti di sala citato dalla società nella causa Cazzaniga).

E veniamo all'elemento più suggestivo, che ha indotto molti giudici in fattispecie analoghe ad escludere la subordinazione, e cioè la possibilità per il lavoratore di recarsi o meno al lavoro e di effettuare un orario di lavoro autodeterminato pur nell'ambito delle sei ore di turno previste.

Ad avviso del Collegio, tuttavia, non si tratta di un elemento decisivo per una pluralità di ragioni.

In primo luogo la libera determinazione del lavoratore appare puramente astratta, sia perché le modalità del compenso, basato sulla durata "utile" delle telefonate, non potevano che indurre a limitare al massimo le assenze o le riduzioni di orario, tenendo conto dell'esiguità del compenso stesso, sia perché è evidente, da quanto si è detto in ordine al potere disciplinare, che ripetute assenze ingiustificate avrebbero comportato il mancato rinnovo del contratto.

Nella fattispecie l'appellante ha lavorato in modo continuativo per oltre sei anni, né la variabilità del compenso risulta dipendere dalla maggiore o minore presenza, ma è piuttosto giustificata dalla particolare modalità di determinazione, basta sui minuti "utili" di telefonate.

Inoltre la stessa organizzazione della società, basata nella quasi totalità su telefonisti qualificati come autonomi (cfr. verbale ispettivo), dimostra il carattere astratto della possibilità di scelta in ordine alla presenza o all'orario, poiché è evidente che un numero rilevante di assenze provocherebbe il blocco dell'attività aziendale, mentre la predisposizione di un numero di addetti superiore alle previsioni di lavoro tende a coprire il margine normale di assenze fisiologiche (ad esempio per malattia), come avviene normalmente anche nelle aziende basate su lavoratori subordinati (tutto ciò a prescindere dalla compatibilità con il rapporto autonomo di un contratto avente ad oggetto la normale attività o produzione aziendale).

Deve osservarsi ancora che l'astratta libertà di presenza e di orario era, comunque, limitata da un lato dall'obbligo di giustificare le assenze superiori a 10 giorni e dall'altro dalla previsione che la prestazione non poteva eccedere le 6 ore massime nell'ambito di un turno prestabilito (cfr. verbale ispettivo).

La seconda previsione costituisce una predeterminazione dell'orario, seppure limitata alla fascia oraria e alla durata massima, normalmente insussistente nel lavoro autonomo; la prima costituisce una disposizione tipica del rapporto

subordinato, seppure limitata ad assenze superiori a 10 giorni, a cui si connette necessariamente, nel caso di violazione, un potere disciplinare.

Va rilevato, infine, che l'astratta previsione descritta non esclude il carattere continuativo della prestazione, che risulta dai compensi percepiti dall'appellante, e in ogni caso la continuità e il rispetto di un orario di lavoro non costituiscono elementi essenziali di distinzione tra rapporto autonomo o subordinato.

La Cassazione ha, infatti, chiarito che l'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato rispetto al rapporto di lavoro autonomo, è l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale, mentre altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione assumono natura meramente sussidiaria e di per sé non decisiva (Cass. n. 21028/2006; ma anche Cass. n. 5645/2009 citata).

In conclusione, una volta accertato "l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale", come è emerso in modo univoco nel caso in esame, la non continuità della prestazione e la mancata osservanza di un orario, peraltro quali previsioni astratte non corrispondenti allo svolgimento di fatto della prestazioni, non possono costituire elementi decisivi in senso contrario, così come non è decisiva la forma della retribuzione, peraltro compatibile con il rapporto subordinato (cfr. la retribuzione a cottimo), né è idoneo a smentire tale assunto la volontà delle parti, peraltro espressa in modo equivoco con la previsione di clausole contrattuali tipicamente rapportabili ad un rapporto subordinato.

Vanno accolti quindi i motivi d'appello relativi alla natura subordinata delle prestazioni svolte. Poiché i contratti tra le parti si sono succeduti senza soluzione di continuità dal 4.6.2001 in poi deve ritenersi costituito un unico rapporto a tempo indeterminato sin dall'origine, anche perché i termini apposti ai contratti sarebbero comunque nulli, perché privi dell'indicazione del motivo che giustifichi l'assunzione.

L'accoglimento della domanda principale comporta l'assorbimento degli ulteriori motivi d'appello relativi alla proroga dei contratti di collaborazione e ai contratti a progetto.

Quanto alla cessazione del rapporto l'appellante ha dedotto di essere stata licenziata in data 1.7.2007.

Nel caso in esame, tuttavia, trova applicazione l'insegnamento della Suprema Corte, secondo cui nel caso di scadenza di un contratto di lavoro a termine

illegittimamente stipulato e di comunicazione (da parte del datore di lavoro) della conseguente disdetta, non sono applicabili - tenuto conto della specialità della disciplina della legge n. 230 del 1962 (sul contratto di lavoro a tempo determinato) rispetto a quella della legge n. 604 del 1966 (relativa all'estinzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato) e della qualificabilità dell'azione diretta all'accertamento dell'illegittimità del termine non come impugnazione del licenziamento, ma come azione (imprescrittibile) di nullità parziale del contratto - né la norma dell'art. 6 della legge n. 604 del 1966, relativa alla decadenza del lavoratore dall'impugnazione dell'illegittimo recesso, né la norma dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970 relativa alla reintegrazione nel posto di lavoro (ancorché la conversione del rapporto a termine nel rapporto a tempo indeterminato dia egualmente al dipendente il diritto di riprendere il suo posto e di ottenere il risarcimento del danno qualora ciò gli venga negato); è peraltro salva l'applicabilità di entrambi le norme citate qualora il datore di lavoro, anziché limitarsi a comunicare (con un atto nel quale non è assolutamente ravvisabile un licenziamento) la disdetta per scadenza del termine, abbia intimato - nel presupposto dell'intervenuta conversione del rapporto a termine in un rapporto a tempo indeterminato - un vero e proprio licenziamento da quest'ultimo rapporto (Cass. S.U. n. 7471/91; Cass. n. 17524/2002).

Nella fattispecie alla scadenza dell'ultimo contratto (30.6.2007) non è stato intimato alcun licenziamento, bensì è stata comunicata l'impossibilità di svolgimento dell'attività lavorativa senza rinnovo del contratto scaduto, e quindi non possono trovare applicazione le norme relative alla reintegrazione nel posto di lavoro e alla decadenza ex art. 6 L. n. 604/66, ma, data la nullità del termine e della conseguente conversione, il rapporto deve considerarsi proseguito e in atto fino ad oggi.

La società va quindi condannata a risarcire il danno alla lavoratrice, in misura pari alle retribuzioni spettanti dalla messa in mora del 30.5.2007 sino alla sentenza, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria.

L'appellante ha richiesto, inoltre, la condanna della società al pagamento della somma di € 72.804,98, oltre accessori, a titolo di differenze retributive e indennità varie, sulla base dell'inquadramento nel IV livello CCNL telecomunicazioni.

Tuttavia il ricorso originario non contiene un preciso confronto tra l'attività svolta dall'appellante e la declaratoria contrattuale che, fra l'altro, include nel IV livello anche l'assistente di *call center*, e cioè il lavoratore che svolge mansioni analoghe all'assistente di sala, che era posto in posizione sovraordinata all'appellante in base alle sue stesse deduzioni.

Va dichiarata, pertanto, la nullità della domanda concernente le differenze retributive, essendo insufficienti gli elementi di diritto su cui la domanda si basa.

Le spese del doppio grado, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

**P.Q.M.
La Corte**

dichiara la natura subordinata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra le parti dal 4.6.2001 e la prosecuzione giuridica del rapporto sino ad oggi;

condanna la società a risarcire il danno alla lavoratrice, in misura pari alle retribuzioni dovute dalla messa in mora del 30.5.2007 alla data della presente sentenza, oltre rivalutazione e interessi;

dichiara la nullità della domanda relativa alle differenze retributive;

condanna la società a rifondere all'appellante le spese di lite del doppio grado, liquidate in € 2.500,00, di cui € 800,00 per onorari, per il primo grado, e in € 3.000, di cui € 1.200,00 per onorari per l'appello.

Roma, 19.6.2009

Il Consigliere estensore

Il Presidente

IL CANCELLIERE CI
Dott.ssa Francesca Durante

DEPOSITATO IN CANCELLERIA



Roma, li 15 SET. 2009

IL CANCELLIERE CI
Dott.ssa Francesca Durante

... ALTERNATIVE, DEL DISPOSITIVO AL PAR...
P.L. PANIC...
01/07/09
15 SET. 2009
PER LA PARTE BIANCHI ROBERTA.
ALESSANDRA BIANCHI

IL CANCELLIERE CI
Dott.ssa Francesca Durante

PANICCI | 758 (ESEMPLI)
15 GIU. 2010 URG.

SCALERCO



TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA
SEZIONE QUARTA BIS CIVILE
ESECUZIONI MOBILIARI

Procedura esecutiva n. 40590 /2009 R.G.E.

Il Giudice dell'esecuzione

- Rilevato che il credito fatto valere da TARABORELLI MARIA GRAZIA nei confronti di ALMAVIVA CONTACT SPA, ammonta in base al precetto ad euro 48.747,00;
- Visto l'atto di intervento di COLOSIMO DAMIANA per euro 66.332,65;
- Visto l'atto di intervento di PALAIA CRISTINA per euro 42.569,11;
- Visto l'atto di intervento di FIORINA TANIA per euro 68.682,32;
- Visto l'atto di intervento di ORLANDI EMILIANO per euro 65.282,90;
- Che le spese di esecuzione devono liquidarsi per l'importo di euro 2400,00 (comprese IVA ,CPA e spese generali), mentre le spese di intervento devono liquidarsi in euro 1.200,00 ciascuno; oltre alle eventuali occorrente spese di registrazione del presente provvedimento;
- Vista la dichiarazione resa dai terzi pignorati SERVZI DI CONSULTAZIONE TELEFONICA SRL 1288 per euro 73.120,50; SOGEI SPA per euro 73.000,00; UNICREDIT BANCA DI ROMA per euro 73.120,50, UNION CAMERE per euro 7.305,18 e INPDAP per euro 73.120,50;
- Considerato che nella riduzione del pignoramento formulata ai sensi dell'art. 496 c.p.c. il giudice dell'esecuzione deve tenere conto anche degli interventi e che l'eccessività degli importi pignorati vada determinata anche in relazione a questi ultimi tempestivamente depositati nei termini di cui agli artt. 551, 525 e 526 c.p.c.;
- Che non si ravvisano in questo contesto i presupposti della riduzione del pignoramento in quanto l'ammontare delle somme vincolate è appena sufficiente a coprire l'ammontare dei crediti azionati;

LIQUIDA

in prededuzione a ciascun terzo la somma di euro 50,00;

ASSEGNA

In pagamento, salvo esazione:

- Al creditore procedente TARABORELLI MARIA GRAZIA la somma di euro 50.947,00;
- al creditore intervenuto COLOSIMO DAMIANA euro 67.532,65;
- al creditore intervenuto PALAIA CRISTINA euro 43.769,11;
- al creditore intervenuto FIORINA TANIA euro 69.882,32;

- al creditore intervenuto ORLANDI EMILIANO euro 66.482,90;
oltre le spese di registrazione e di notifica, nonché gli interessi legali sulla sorte
capitale dalla data del precetto al giorno del pagamento, a totale soddisfo dei
crediti azionati ed a totale soddisfo delle spese di esecuzione;

ORDINA

Ai terzi pignorati di corrispondere le somme suddette all'assegnatario entro il
termine di giorni venti dalla notifica della presente ordinanza.

Con il pagamento di cui sopra dichiara i terzi sono liberati nei confronti del
debitore esecutato, nei limiti del pagamento eseguito.

Ordina la predisposizione dei relativi mandati di pagamento, disponendo lo
svincolo delle residue somme pignorate a favore del debitore.

Si comunichi.

Roma, 9 giugno 2010

Il Giudice dell'esecuzione
Dott.ssa Ida Scalercio



F.A.

Depositato in Cancelleria il 9 GIU. 2010
Il C. P. n. 1/09
P. n. 1/09

QUI TELECOM

prove di “risanamento” di un’azienda
(con i contratti di lavoro interinale)

abate Baruffaldi

Telecom, il 19 aprile 2010, ha diffuso il piano triennale (varato sei giorni prima) con un pubblico comunicato, preannunciando la necessità di risolvere, in breve tempo e naturalmente per salvare l’impresa, ben 6.822 rapporti di lavoro con i dipendenti. In quello stesso giorno (e ne daremo conto fra poco) l’assemblea degli azionisti riconosceva di aver frodato il fisco per oltre cinquecento milioni di euro (mille miliardi di vecchie lire).

Dopo un breve ma significativo silenzio della stampa e delle organizzazioni sindacali Telecom, nel mese di luglio e alle porte dell’estate, apriva un procedimento per attuare un licenziamento collettivo destinato a colpire questi 6.822 lavoratori definiti eccedenti; e la notizia venne diffusa come un gran botto inatteso.

Al tempo stesso, e fino a pochi giorni prima della clamorosa comunicazione, la società di telecomunicazione aveva continuato serenamente a utilizzare lavoro somministrato (quello noto al gran pubblico come *interinale* o *in affitto*).

Tutti i quotidiani hanno messo in risalto l’allarmante notizia del licenziamento, inserendola in un quadro funesto di crisi strutturale e congiunturale (cui rimediare, ovviamente, mediante erosione dei diritti acquisiti dalla parte debole); ma nessun quotidiano ha ritenuto di spiegare ai lettori l’evidente contraddizione: quando vi è davvero eccedenza non solo è vietato ma è anche irragionevole ricorrere a prestazioni lavorative concepite per coprire vuoti temporanei di organico

o per far fronte a incrementi imprevisi, improvvisi, momentanei. Dunque: la perdita dei posti venne urlata, l'uso del lavoro precario occultato. Intanto cominciavano le grandi manovre: il segretario della Fistel-Cisl Vito Antonio Vitale da Napoli sollecitava il ministro a convocare le parti e un nucleo di parlamentari berlusconiani (guidati da Simone Balzelli e dal potente Cazzola)¹ presentavano già il 15 luglio una urgente interpellanza, al fine di sollecitare qualche soluzione.

Guarda caso l'eccedenza riguardava soprattutto centralinisti e bassa forza in genere; i dirigenti, a suo tempo ingaggiati per compiacere il ceto politico e per garantire la corruzione, non sono invece mai di troppo (e guai a toccarli)!

I funzionari degli apparati di controllo sociale (da destra a sinistra, passando dal centro) hanno subito chiesto a gran voce di aprire la trattativa sindacale, sollecitando i contratti di solidarietà, i prepensionamenti, di scaricare in ogni caso il costo dell'operazione sulla spesa pubblica, magari con margini di profitto per i rappresentanti del popolo. E subito i giornalisti hanno preso a battere la grancassa.

Ancora una volta il progetto (un piano illecito, ma di certa attuazione) era quello di far pagare all'Inps (cioè alla riserva monetaria che dovrebbe garantire ai lavoratori le pensioni e il trattamento di malattia) il costo di una *ristrutturazione*. E per di più premiando una società che era stata appena scoperta a frodare oltre cinquecento milioni di euro e che non ha la minima intenzione di restituirli!

Telecom opera in un settore trainante, nel cuore del ciclo economico finanziarizzato, nel vivo della gestione dei prodotti immateriali; una ristrutturazione continua è dunque necessaria, è anzi connessa alla natura stessa del *business*. Nulla di eccezionale: aveva appena distribuito dividendi ai soci e può contare sulle riserve accumulate con le frodi passate. Nulla di eccezionale, dicevamo; si tratta di rubare, ancora una volta, alle moltitudini i (loro) risparmi sociali per incrementare il profitto (lo schema di Robin Hood dopo aver attraversato lo specchio di Alice: prendere ai molti poveri e dare ai pochi ricchi).

Telecom, incassato il malloppo, penserà successivamente a premiare deputati, senatori, sindacalisti, faccendieri (o con le *mazzette* o con qualche incarico conveniente: i corsi di riqualificazione professionale previsti in calce all'accordo semiclandestino del 4 agosto 2010 potranno servire perfettamente alla bisogna).

La gestione della vicenda, per essere ben compresa, rende necessaria una breve spiegazione tecnica. L'articolo 20, comma 5 del Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 vieta il ricorso alla somministrazione in tutte le unità produttive nelle quali si sia proceduto a riduzioni di personale, a riduzioni di orario (contratti di solidarietà), a sospensione con intervento della Cassa Integrazione. Ma... nel nostro paese vige sempre un "ma".

In questo caso sarà possibile aggirare il divieto mediante un semplice (ulteriore) *accordo sindacale*. Ecco spiegato l'appello accorato alla trattativa, all'apertura del dialogo: la firma delle organizzazioni sindacali è necessaria per poter sostituire di fatto il personale stabile (e di maggior costo) eliminato con quello precario (a buon mercato). Dopo l'accordo di riduzione del personale (a spese di Inps) bisogna garantire anche l'incremento dell'utile (usando esternalizzazioni e precariato di fascia debole).

Nella società dello *spettacolo permanente* vige l'effetto combinato di cinque caratteristiche: rinnovamento tecnologico continuo; fusione economico-sociale; segreto generalizzato; falso indiscutibile; eterno presente. La comunicazione muta di giorno in giorno e l'impresa provvede a trasformare ogni mutamento in profitto; si fonde a tale scopo con la struttura statale e con l'apparato di rappresentanza, giungendo ad appropriarsi della ricchezza collettiva (o "comune") della rete complessiva di comunicazione, di informazione e di trasmissione della conoscenza nel territorio.

Lo scorrere della vita quotidiana viene raccolto, disciplinato, sfruttato; e diviene denaro. Annotava John K. Galbraith:

Quanto più numerose sono le vittime, tanto migliora la prognosi della società.²

Telecom fin da subito voleva (in realtà lo pretendeva e lo ha ottenuto) trattare con (possibilmente tutte) le organizzazioni sindacali; aveva anzi già *segretamente* predisposto e definito la conclusione inevitabile, ovvero la collocazione in mobilità del personale stabile e garantito di mezza età da sostituire con giovani precari di minor costo e maggiore flessibilità (i lavoratori a termine, somministrati, o forniti dai *terzisti* e dalle cooperative). E, quasi clandestinamente, il 4 agosto 2010, veniva siglata davanti al ministro Sacconi la resa a Telecom: 3.900 licenziamenti, con il criterio (vietato perché discriminatorio secondo i principi fondanti dell'Unione europea) dell'età (pensione di vecchiaia ma anche di anzianità), e solo in presenza di una *non opposizione*. In buona sostanza le organizzazioni sindacali accettano che 3.900 lavoratori siano espulsi, con trattamento triennale di mobilità (a spese Inps) integrato da Telecom fino al 90% della retribuzione. Traducendo: l'operazione triennale di espulsione dei 3.900 lavoratori (un addetto al *call center* non supera i 1.500 euro mensili) costerà alle casse pubbliche (fra contribuzione e assegno) circa 20.000 euro annui cadauno, ovvero circa 220 milioni di euro; ma costerà a Telecom soltanto 37 milioni, ovvero una quota inferiore al risparmio ottenuto sostituendo l'esubero con il precariato.

Non è finita; l'intesa introduce il contratto di solidarietà per altri 1.500 addetti (sempre con spesa pubblica), tace sul pasticcio di Telecom Sparkle, accetta il principio generale della complessiva eccedenza di 6.800 unità, libera Telecom da ogni opposizione sulle esternalizzazioni. Eppure secondo l'onorevole Zipponi (cui si deve il precedente accordo Alfa Romeo, quando era funzionario sindacale) si tratta di un buon accordo perché, a suo dire, non si sarebbero toccati *i diritti* come a Pomigliano d'Arco!

Il testo dell'accordo non lo conosce quasi nessuno, è noto solo attraverso i commenti (tutti positivi). L'ultima clausola prevede corsi di ri-

qualificazione dei lavoratori sospesi per “solidarietà” (riduzione d’orario); è nota la totale inutilità di questo genere di formazione ed è nota altresì (già al tempo del caso Kodak) la coda di inchieste penali che li accompagna coinvolgendo imprenditori e funzionari sindacali. Ma forse anche questa è uno delle architravi necessarie per giungere all’intesa! Il costo dei licenziamenti (che nel linguaggio virginale della stampa economica viene definito *collocazione in mobilità*) è stato dunque posto a carico dell’Inps; il risparmio connesso al prezzo diminuito della manodopera finisce nelle tasche di Telecom (e non è poca cosa: la differenza supera di gran lunga i benefici del rinnovo di un contratto nazionale). Questa la sostanza che tuttavia si pone *dietro* lo spettacolo. Al pubblico viene offerto un *falso*, che non è consentito discutere (rimane un falso, ma l’impossibilità di discuterlo gli attribuisce indubbiamente una qualità particolare, nuova, tipica dei giorni nostri).

L’accordo preventivo fra Telecom e organizzazioni sindacali per la concessione della solidarietà e della mobilità pur mantenendo alla società di telecomunicazione la possibilità di uso del viene nascosto; e la strada che è stata percorsa fino a renderlo poi effettivo venne subito predisposta (pianificata) per apparire come una vittoria popolare, come l’esito di una dura incerta (invece simulata) trattativa.

Il falso generalizzato per essere davvero indiscutibile presuppone, infine, l’*eterno presente*, e dunque la cancellazione del passato, anche di quello recentissimo.

Il 23 febbraio 2010 il gruppo Telecom è raggiunto da una comunicazione giudiziaria per associazione a delinquere transnazionale, evasione fiscale, riciclaggio, intestazione fittizia di beni, rivestimento di illecito profitto. Il volume d’affari illecito (ma compresa Fastweb) ammonta a oltre due miliardi di euro, qualche cosa meno (ma non molto) della celebre discussa manovra finanziaria varata dal governo Prodi in occasione della moneta unica. Il caso riguardava gli anni 2005, 2006, 2007; ma l’amministratore di Sparkle, Stefano Mazzitelli, il 16 luglio 2010 lasciava il carcere proprio mentre Telecom invitava 6.822 lavo-

ratori a lasciare la società. Eppure, durante la discussione in tema di esuberi, la vicenda non ha trovato spazio: non lo ha trovato nella comunicazione radiotelevisiva, nella carta stampata e tanto meno lo ha trovato sul tavolo della (simulata) trattativa. Le tre organizzazioni sindacali sembrano non avere interesse alcuno per le attività del signor Gennaro Mokbel; eppure la relazione dei sindaci di Telecom indicava, nell'aprile 2010, necessario accantonare *almeno* 493 milioni di euro per fronteggiare le malefatte dei *manager*.

Il bombardamento mediatico ha espropriato i precari, sottraendo loro, non solo la storia, ma perfino la cronaca della loro esistenza; con la stessa velocità che contraddistingue il succedersi degli strumenti di comunicazione (le costantemente rinnovate generazioni di cellulari) si tende ormai a sostituire un battaglione di precari con un altro, nell'isolamento soggettivo e nella crescente *incomunicabilità politica* che marchia, contraddittoriamente, anche il settore dei lavoratori della comunicazione!

Eppure in varie città (Bologna, Roma, Milano) questi impiegati dell'etere erano stati capaci di contestare, coraggiosamente e con grande determinazione, il meccanismo dell'ingaggio temporaneo; era cominciata la ribellione ai rinnovi o alle proroghe concessi da una società tiranna solo dopo aver ottenuto obbedienza e suppliche. Questa forse non è esattamente una *schiavitù*; ma si tratta comunque di catene.

Il meccanismo della precarietà e dei rinnovi oculati (e *concessi*, mai *dovuti*), approntato dalla grande imprese, si è sviluppato mediante le complicità: il contratto di lavoro delle agenzie interinali ha elevato da quattro a sei le proroghe possibili. Dunque è non solo tollerato ma protetto e promosso dalle grandi centrali nazionali, i cui uomini (per tutti l'ex segretario nazionale Mattina) furono i protagonisti delle primigenie esperienze di lavoro affittato. Non di rado i funzionari territoriali delle tre principali organizzazioni concedono deroghe al contratto nazionale — come presso Saritel in quel di Pomezia — o partecipano (pas-

sando direttamente dall'altra parte del banco) all'attività imprenditoriale delle società fornitrici).

Ecco perché la ribellione al sistema di assunzioni precarie si è sviluppata al di fuori dei canali tradizionali, dentro le aggregazioni di base: non poteva essere altrimenti. A Pomezia (Saritel, poi acquisita da Telecom) ha funzionato il *passaparola*; a Milano è stata soprattutto la Cub-Flmu a sollecitare i giovani precari, ad incoraggiarli. Centinaia di vertenze si sono aperte, costringendo la Cgil a un tardivo inseguimento; e queste cause (dapprima sconsigliate e poi solo tollerate dalle confederazioni) si sono risolte per lo più vantaggiosamente per la legione precaria. È stato anzi un successo superiore alle aspettative. Vediamo brevemente come l'uso operaio della lite giudiziaria è stato capace di mettere a frutto una sorta di falla nel sistema, come una norma concepita per favorire la diffusione selvaggia del lavoro a chiamata sia invece stata piegata all'interesse dei *paria*.

La somministrazione è regolata dal terzo titolo del già citato Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 (articoli dal 20 al 28); preliminarmente la norma impone all'impresa di documentare e provare per ciascun lavoratore l'esistenza *a monte* di un contratto fra fornitore e utilizzatore. Sembra scontato; ma laddove il fenomeno è vasto il rapporto non sempre è documentato o documentabile. Soprattutto Telecom, e le agenzie di somministrazione cui Telecom si rivolgeva, davano per scontata l'impunità (quando evadevano il fisco e riciclavano; a maggior ragione quando assumevano dei poveracci!). La sanzione che colpisce l'omessa prova in giudizio di un rapporto contrattuale scritto *a monte* fra è la trasformazione del contratto, che diviene fin dal primo giorno definitivo. Molte sentenze hanno sancito questa conseguenza, imponendo a Telecom l'ingaggio stabile del precario insieme al risarcimento del danno. Dunque i lavoratori interinali hanno ottenuto sia il posto stabile (se lo volevano) sia gli stipendi persi dal giorno d'inizio della vertenza fino a quello dell'assunzione.

E la stessa cosa accade quando risulta la mancata corrispondenza fra la motivazione dell'ingaggio (tecnicamente: la *causale*) a termine e la realtà del lavoro. Si evocano da parte delle agenzie di somministrazione e di Telecom campagne promozionali inesistenti, picchi di attività fantasiosi, cambiamenti strutturali mai realizzati e neppure progettati, turbolenze di mercato mai verificatesi. Il falso indiscutibile era accettato dalle organizzazioni sindacali; ma nel processo è risultato, sempre (sempre!) quello che era: un falso! E i lavoratori hanno vinto, magari per un miracolo di San Precario, ma hanno vinto!

Naturalmente l'apparato di consenso e di *governance* ha provveduto a rinchiudere questa esperienza sgradita in un ghetto, mediante il *segreto* e la rimozione (l'assunzione dei precari quest'estate venne sostituita dall'esodo *volontario* di 3.900 lavoratori e dalla riduzione d'orario per altri 1.500). La consapevolezza soggettiva di aver realizzato una conquista (salariale e di maggiori diritti) nel *call center* veniva così piegata: appena stabilizzati i precari erano già in esubero!

La *comunicazione* dell'esperienza di contestazione del contratto di somministrazione è necessaria, specie a fronte del varo imminente del "collegato lavoro", che introduce una sorta di tagliola: o il lavoratore traduce in azione giudiziaria la sua opposizione a ogni *singolo* contratto entro 60 giorni dalla conclusione o il suo diritto è perso per sempre. Questa è la contromossa del cosiddetto *mercato* al fine di restaurare subito il controllo; il *segreto generalizzato* comporta il silenzio delle strutture di comunicazione di massa su questo argomento (con la complicità dei pretesi rappresentanti dei lavoratori). Ma sono lo stesso davvero migliaia e migliaia i rapporti di lavoro precario che possono essere trasformati, con intelligenza e fantasia, in contratti stabili o in una re-distribuzione dei profitti a danno delle imprese. Precario, amico mio, non dar retta a chi ti dice di aspettare o che non ci sono possibilità di vincere o magari che il vero problema è un altro; ricorda invece il vecchio motto: *Seize the Time!*

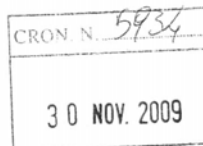
Di seguito stampiamo alcune sentenze del Tribunale di Milano (fra le moltissime favorevoli) e una anche, di conferma, della Corte d'Appello. Sembra strano, ma questa volta l'abbiamo spuntata noi!

NOTE

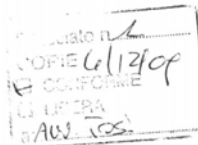
1. Giuliano Cazzola è docente di Diritto della Previdenza sociale presso l'Università degli Studi di Bologna, nonché parlamentare PdL e vicepresidente della Commissione Lavoro della Camera dei deputati.
2. J.K. Galbraith, *L'economia della truffa*, Milano, Rizzoli, 2004, p. 76.

12
Sentenza N. 0953

N. 211/2008 R.G.Lavoro



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
La CORTE D'APPELLO DI MILANO
SEZIONE LAVORO



Composta dai Seguenti Magistrati:

Dott. Giuseppe Maria Castellini, presidente rel.

Dott.sa Angiola Sbordone, consigliere

Dott.sa Laura Curcio, consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Nella causa civile in grado d'Appello, iscritta al numero di ruolo sopra riportato, discussa all'udienza Collegiale del 28 ottobre 2009, promossa con ricorso depositato il 13 febbraio 2008,

DA

Spa TELECOM ITALIA, con gli Avvocati prof Arturo Maresca e Paolo Tosi, Andrea Uberti, prof. Roberto Romei e Franco Raimondo Boccia, appellante,

CONTRO

Giovanni PETRARULO, con gli avvocati Giovanni Giovannelli e Margherita Giannico, appellato,

OGGETTO: Appello Sentenza Tribunale.

I Procuratori della parti come sopra costituiti così precisavano le conclusioni:

Per l'appellante:

Voglia la Corte,

CONCLUSIONI

"Piaccia all'Ecc.ma Corte d'Appello, respinta ogni contraria istanza:

- riformare ed annullare, per i motivi enunziati nel presente atto, la sentenza del Tribunale di Milano, Giudice unico del lavoro di primo grado Dott. Roberto Punzo, n. 2377/06, nella causa iscritta a RG 7837/05 emessa in data 9.11.2006 e depositata in data 9 luglio 2007, notificata in data 15 gennaio 2008

- per l'effetto accertare la legittimità del contratto di lavoro temporaneo intercorso con il Sig. Giovanni Petrarulo, e del relativo del contratto di fornitura, condannando quest'ultimo alla restituzione delle somme percepite in esecuzione della sentenza appellata;

Con vittoria di spese, competenze ed onorari dei due gradi di giudizio".

Si deposita:

1. 1. Copia originale della sentenza impugnata;
2. Fascicolo della prima fase del giudizio.

Roma, 11 febbraio 2008

Prof. Avv. Arturo Maresca

Èrof. Avv. Paolo Tosi

Avv. Andrea Uberti

Prof. Avv. Roberto Romei

Avv. Franco Raimondo Boccia



PER L'ASSOLUTO:

- 1) Dichiarare inammissibile e comunque rigettare nel merito l'appello proposto da Telecom s.p.a. avverso la sentenza n. 2357/2007 del Tribunale di Milano, questa confermando in ogni sua parte ed occorrendo con diversa motivazione.
- 2) In subordine a parziale conferma della decisione di primo grado modificare la sola data di decorrenza dell'accertamento, ferme le ulteriori statuizioni.
- 3) Vinte le spese di lite, con distrazione in favore dei difensori antistatari. Sentenza esecutiva per legge.

In via istruttoria.

Si reiterano tutte le richieste istruttorie (controprova compresa) nessuna esclusa e con i testi indicati.

Si produce il fascicolo di primo grado unitamente alla presente memoria di costituzione.

Milano, 6 settembre 2009

avv. Giovanni Giannelli

avv. Margherita Giannico

MOTIVI IN FATTO E IN DIRITTO DELLA DECISIONE

Deve essere confermata la sentenza del tribunale di Milano che ha accolto il ricorso di Giovanni Petrarulo, che aveva prestato servizio nella Tim spa (successivamente incorporata dalla Telecom Italia spa), dal 28 giugno 2004 al 27 giugno 2005, in forza di due diversi contratti a termine stipulati con la società di lavoro temporaneo Worknet, di cui il primo ai sensi dell'art. 3, comma 1° lett. A della legge 196/97 ed il secondo ai sensi dell'art. 20, co. 4 dlgs 276, ha giudicato generiche le allegazioni e inconcludenti le prove dedotte riguardanti il primo contratto che faceva riferimento alle ipotesi del CCNL, in particolare al fabbisogno di maggior organico, ed aveva rilevato come non fosse stata prodotta alcuna documentazione riguardo al contratto di fornitura con l'indicazione dei motivi del ricorso alla fornitura, prescritti a pena di nullità, ha ritenuto che il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato facesse capo direttamente alla Tim.

Nell'appello la società ha ribadito l'esistenza di condizioni contingenti di mercato che determinavano la necessità di aumentare l'organico in connessione con l'andamento dei flussi di chiamate, che avevano registrato un'impennata del traffico nel corso del 2004/2005, contestando la genericità della clausola di assunzione dalla quale sarebbe risultata la temporaneità dell'esigenza, irrilevante essendo la circostanza che il contratto di lavoro temporaneo recasse una dizione diversa.

Meritano per contro accoglimento le argomentazioni dell'appellato, ormai assunto quale dipendente della società in esecuzione della sentenza di primo grado, il quale, oltre a riproporre l'eccezione già accolta di nullità del contratto di fornitura in mancanza del documento di cui era stata richiesta inutilmente l'esibizione, ha obiettato che non era stata fornita prova idonea circa la sussistenza in concreto della ragione giustificativa addotta nel contratto dell'utilizzatore, rappresentata da una situazione di mercato congiunturale e transitoria che imponesse un fabbisogno eccezionale, trattandosi nella specie di mansioni del tutto usuali, ricorrenti e non temporanee, mentre le prove articolate non indicavano una situazione del mercato non consolidabile e non destinata a perdurare in futuro, trattandosi piuttosto di un dato ormai strutturale nel mercato delle telecomunicazioni dovuto all'alto tasso di sviluppo tecnologico. Inoltre, pur trattandosi di eccezione assorbita, l'appellante non aveva provato l'ulteriore requisito per la validità del ricorso al lavoro temporaneo, rappresentato dal limite del 13%, stabilito dall'art. 17.3 del contratto collettivo 28 giugno 2000, avuto riguardo alle rilevanti dimensioni dell'azienda alle quali andava rapportato. L'appellante non ha invece riproposto la questione della invalidità del secondo contratto, assorbita nella pronuncia circa la nullità del primo, che è quindi divenuta definitiva, onde si porrebbe semmai solo una questione di decorrenza del rapporto a tempo indeterminato.

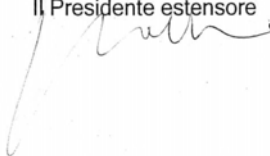
Le spese seguono la soccombenza e si liquidano in misura complessiva, salvo gli accessori di legge.

P q m



La Corte conferma la sentenza del Tribunale di Milano n. 2357/06 e condanna l'appellante a rimborsare le spese del grado, liquidate in € 1.000,00.
Milano, 28 ottobre 2009

Il Presidente estensore



IL FUNZIONARIO
DI CANCELLERIA
Dott. ssa Concetta MICELI



CORTE D'APPELLO di MILANO
Sed. LAVORO
Resa pubblica mediante
deposito in Cancelleria

OGGI 30 NOV. 2009
IL FUNZIONARIO
DI CANCELLERIA
Dott. ssa Concetta MICELI



LAVORO

N. 353/2009 REG. GEN.

N° 30/09 R.G.

N° 2016 CRON.

ASSEGNATA A SENTENZA

IL 16.5.09

2016

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL TRIBUNALE DI MILANO – Sez. Lavoro

Il dott. Giorgio Mariani, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al numero di ruolo generale sopra riportato, promossa con ricorso depositato in data 14 maggio 2009

da

SALERNO Daniela, elettivamente domiciliata in Milano, Via Fogazzaro, n. 8, presso lo studio dell'Avv. Giovanni Giovannelli, che la rappresenta e difende, unitamente all'Avv. Margherita Giannico, per delega in margine al ricorso introduttivo;

ricorrente

contro

TELECOM ITALIA s.p.a., in persona del suo legale rappresentante *pro tempore*, elettivamente domiciliato in Milano, Viale Premuda, n. 27, presso lo studio degli Avv.ti Angelo Chiello e Cesare Pozzoli, che lo rappresentano e difendono, per delega in calce alla copia notificata del ricorso;

convenuto

OGGETTO: controversia di lavoro: somministrazione di lavoro
i procuratori delle parti, come sopra costituiti, così

CONCLUDEVANO

PER LA RICORRENTE SALERNO Daniela:

- 1) accertare e dichiarare la nullità e/o l'illegittimità del contratto di somministrazione e del termine apposto ai contratto 19/11/2007, nonché della proroga datata 30/6/2008 annullando termine e proroga con la miglior formula; conseguentemente:
- 2) accertare e dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato tra Daniela SALERNO e TELECOM ITALIA spa e costituire detto rapporto a far tempo dal 19/11/2007 o dalla successiva data che il Giudice

6

riterrà con qualifica di impiegata inquadrato nel 3° livello del CCNL Telecomunicazioni;

3) condannare TELECOM ITALIA spa in persona del legale rapp.te *pro tempore*, a ricostituire il rapporto come sopra accertato e costituito, nonché a riammettere in servizio la signora Salerno e a corrisponderle tutte le retribuzioni perdute dalla data di messa in mora (26 novembre 2008) a quella di effettiva riammissione al tallone lordo orario pari ad € 8,10 corrispondenti ad € 1.304,90 lordi mensili, con interessi e rivalutazione dalle singole scadenze al saldo effettivo;

4) Vinte le spese di lite. Sentenza esecutiva.

PER IL CONVENUTO TELECOM ITALIA s.p.a.:

rigetto del ricorso e di tutte le domande avversarie, con vittoria delle spese, diritti ed onorario del giudizio.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 14 maggio 2009, SALERNO Daniela ricorreva al Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, per sentire accogliere le sopra indicate conclusioni nei confronti di TELECOM ITALIA s.p.a..

Riferiva la ricorrente d'aver prestato servizio presso la TELECOM ITALIA s.p.a. dal 19 novembre 2007 al 18 novembre 2008 in forza di contratto stipulato con METIS s.p.a., inquadramento nel terzo livello del contratto collettivo nazionale Telecomunicazioni e mansioni di *"impiegato Addetto alla gestione commerciale e/o amministrativa della clientela in ambito Operation Consumer"*.

Il contratto era stato in un primo tempo stipulato per il periodo 19 novembre 2007 – 30 giugno 2008, ma era stato poi prorogato fino al 18 novembre 2008, data questa di estromissione definitiva dal servizio.

La società aveva motivato il ricorso alla somministrazione con la seguente generica causale: *"Ragioni di carattere organizzativo: Gestione delle attività di call center in relazione alle esigenze di carattere organizzativo connesse al riassetto societario del Gruppo Telecom"*.

Di fatto, riferiva la ricorrente, nessuna esigenza connessa al riassetto societario di TELECOM si era verificata nel periodo del contratto della SALERNO.

Del resto, TELECOM ITALIA s.p.a. da ormai dieci anni addiceva il "riassetto societario" a giustificazione del ricorso prolungato e fisiologico al lavoro somministrato.

Prima della assunzione, la ricorrente aveva seguito un corso di formazione della durata di dieci giorni lavorativi presso gli uffici TELECOM, corso retribuito nella misura di € 240.

Dal mese di novembre 2007 al mese di aprile 2008 la ricorrente era stata assegnata la mansione di *addetta al controllo delle fatture degli abbonati* ed alla *gestione dei reclami*.

La SALERNO era un' addetta al n. 119.

Inoltre la SALERNO rispondeva a domande di varia natura, quali problematiche connesse al dettaglio traffico, promozioni non attivate, informazioni sulla copertura nelle diverse zone, apertura di segnalazioni a colleghi del *back office* e del servizio informatico, in relazione a questioni sulla rete, oppure su problemi non risolvibili in linea.

La ricorrente era stata inserita in un gruppo. Vi erano 20 addetti per ciascuna squadra ed il gruppo era misto tra lavoratori somministrati e fissi alle dipendenze dirette di TELECOM.

Nel mese di maggio 2008, dopo un'attività di formazione durata una settimana, la ricorrente era stata assegnata a clienti quali società piccole, medie o grandi, esclusivamente per la gestione informatica.

La ricorrente aveva prestato l'attività lavorativa presso la sede Telecom di via Voltorto. L'orario di lavoro era distribuito su cinque giorni settimanali, dal lunedì alla domenica, ed articolato su turni.

TELECOM utilizzava da anni lavoratori temporanei avviati da Adecco, Metis, Manpower e da anni utilizzava la medesima causale indicata nel contratto stipulato con la signora SALERNO. La società aveva peraltro violato la percentuale prevista dal CCNL di categoria per il ricorso alla somministrazione di lavoro. In data 18 novembre 2008 la ricorrente era stata estromessa dal servizio.

Su queste basi in fatto, SALERNO Daniela chiedeva il riconoscimento di un rapporto subordinato a tempo indeterminato fra lei e TELECOM ITALIA s.p.a.

Si costituiva TELECOM ITALIA s.p.a., eccependo la regolarità del rapporto alla base dell'impiego di SALERNO Daniela, fondato sulla necessità di reperire personale per la crescita esponenziale del settore *call center* 119.

Omessa ogni istruttoria, all'udienza del 14 maggio 2009, pertanto, la causa veniva posta in decisione con contestuale lettura del dispositivo.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Il ricorso di SALERNO Daniela è fondato e va accolto. Il dato documentale acquisito agli atti è sufficiente alla decisione della causa, con esclusione quindi della prova orale pur richiesta dalla convenuta nella memoria e ribadita in sede di discussione. METIS s.p.a., agenzia per il lavoro, invia a TELECOM ITALIA s.p.a. dal 19 novembre 2007 al 18 novembre 2008 la ricorrente SALERNO Daniela, con inquadramento nel terzo livello del contratto collettivo nazionale Telecomunicazioni e mansioni di "impiegato Addetto alla gestione commerciale e/o amministrativa della clientela in ambito Operation Consumer" (doc. 1 fasc. ric.),

Il contratto ha come periodo di vigenza il seguente: 19 novembre 2007 - 30 giugno 2008.

Esso è successivamente *prorogato* fino al 18 novembre 2008 (doc. 2 fasc. ric.), data finale poiché si verifica contestualmente l'estromissione definitiva di SALERNO Daniela dal servizio.

METIS s.p.a. motiva il ricorso alla somministrazione con la seguente causale: "Ragioni di carattere organizzativo: Gestione delle attività di call center in relazione alle esigenze di carattere organizzativo connesse al riassetto societario del Gruppo Telecom" (medesimo doc. 1 fasc. ric.).

TELECOM ITALIA s.p.a. produce il suo contratto con METIS s.p.a. del 19 novembre 2007 (doc. 2 fasc. conv.), della durata convenzionale dal 19 novembre 2007 al 18 maggio 2008, quindi più breve del contratto individuale (art. 3 contr. cit.). La motivazione di *questo* contratto è analoga a quella del contratto fra SALERNO e METIS s.p.a.: "Gestione delle attività di call center in relazione alle esigenze di carattere organizzativo connesse al riassetto societario del Gruppo Telecom" (art. 4 contr. cit.).

2. Per *somministrazione di lavoro*, com'è noto, si intende il contratto di fornitura professionale di manodopera concluso da ogni soggetto, denominato *utilizzatore* (qui TELECOM ITALIA s.p.a.), che si rivolge ad un altro soggetto, denominato *somministratore* (qui METIS s.p.a.), a ciò autorizzato (art. 2, comma 1, lett. a), d. lgs. n. 276 del 2003).

Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la loro attività nell'interesse nonché sotto la direzione ed il controllo dell'*utilizzatore* (art. 20, comma 2, d. lgs. cit.). E' il somministratore che paga i lavoratori ed esercita nei loro confronti il potere disciplinare.

Attualmente la somministrazione è ammessa *solo a tempo determinato* (la somministrazione *a tempo indeterminato* è stata

infatti abolita dall'art. 1, comma 46, della l. n. 247 del 2007) a fronte di *ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore*, come si legge all'art. 20, comma 4, d. lgs. n. 276 del 2003.

Il *somministratore*, invece, può assumere il lavoratore a tempo indeterminato o a tempo determinato.

Il contratto di somministrazione deve essere stipulato in *forma scritta* e deve contenere *elementi predefiniti* (art. 21, d. lgs. 276/2003).

In caso di somministrazione *irregolare*, e cioè quando essa avvenga al di fuori delle condizioni e dei limiti previsti dalla legge il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione (art. 27, comma 1, d. lgs. 276/2003).

Peraltro, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo, la somministrazione fraudolenta è punita con la sanzione penale (art. 28, d. lgs. cit.).

3. Questo essendo il quadro normativo, SALERNO Daniela si duole del fatto che il *proprio* contratto con METIS s.p.a. (doc. 1 fasc. ric., ma si è visto che ciò vale, per identità di clausola, anche per il contratto fra TELECOM ITALIA s.p.a. e METIS s.p.a., doc. 2 fasc. conv., contratto che peraltro reca una data finale *anteriore* a quella finale – anche non prorogata – pattuita nel contratto individuale) sia stato pattuito per una ragione (la "*gestione delle attività di call center, in relazione alle esigenze di carattere organizzativo connesse al riassetto societario del Gruppo Telecom*") di fatto insussistente.

L'onere della prova della sussistenza dei motivi non può che gravare sull'impresa *utilizzatrice* in base ai principi generali sulla ripartizione dell'onere della prova, posto che il contratto di lavoro subordinato è di norma a tempo indeterminato ed intercorre tra il datore di lavoro ed il lavoratore e che, pertanto, il datore di lavoro che intenda avvalersi dello speciale strumento previsto dagli artt. 20 e segg. del d.lgs. n. 276/03, ove il lavoratore contesti specificamente la sussistenza delle condizioni che legittimano l'utilizzazione indiretta delle prestazioni lavorative, è tenuto ad allegare il motivo che lo ha indotto ad avvalersi di detto strumento ed a provarne la sussistenza.

Poiché vi è, nella specie, un caso di contestazione della sussistenza delle ragioni enunciate nel contratto, il giudice è dunque chiamato a verificare se la ragione addotta sia *effettivamente sussistente*, senza poter compiere alcun giudizio sul merito della scelta imprenditoriale, come chiarisce, con sospetta chiarezza, l'art. 27, comma 3 del d.l.gs n. 276/03, secondo cui, infatti, "*ai fini della valutazione delle ragioni di cui all'articolo 20, commi 3 e 4, che consentono la somministrazione di lavoro il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza delle ragioni che la giustificano e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore*".

A questa chiosa normativa va però aggiunto che, da un punto di vista sistematico, queste *ragioni* non possono neppure essere allargate al punto di essere identificate con mere preferenze dell'utilizzatore. Intesa in questo senso, la norma perderebbe qualsiasi senso e comporterebbe la possibilità di una scelta arbitraria di ricorrere alla somministrazione.

Una *ragione giustificatrice* o è *controllabile* o non è, tanto più se la legge impone di specificarla.

E' quindi necessario e sufficiente che sussista un *motivo oggettivo*, cioè una *ragione effettiva e comprovabile*, anche se riferibile all'ordinaria attività dell'utilizzatore (l'espressione "ordinaria" può essere intesa come *attività abituale e non eccezionale*) ed un *rapporto causale* fra l'esigenza indicata e l'assunzione del singolo lavoratore.

TELECOM ITALIA s.p.a. sostiene che, nella seconda metà del 2004, TIM ITALIA Spa e TELECOM ITALIA Spa si erano accordate per la *fusione per incorporazione* della prima nella seconda con effetto dal 1° marzo 2006. Nell'ambito degli accordi tra le due società, era stato deciso che il personale dipendente della incorporante TELECOM (un migliaio di lavoratori) un tempo adibito al servizio di *call center* contrassegnato dai numeri 12 e 187 (i numeri telefonici di Telecom che fornivano informazioni sull'elenco abbonati ed in materia di attivazione, disattivazione linee telefoniche, chiarimenti sulla bolletta) dovesse essere trasferito anche al servizio *call center* 119 della incorporata TIM dedicato alla clientela *consumer* . Tale trasferimento di personale si giustificava, secondo l'asserzione, in ragione del fatto che il vecchio *call center* dei numeri 12 e 187 era destinato ad essere chiuso; presso il *call center* 119 dedicato alla clientela *consumer* era quindi sorta la necessità a partire dal

2006, a seguito del lancio e della promozione di nuovi prodotti strategici destinati proprio a tale segmento di clientela di reperire nuovo personale in aggiunta a quello già ivi stabilmente assegnato. Quindi, nelle more di tale riallocazione, TELECOM aveva deciso di ricorrere alla somministrazione di personale per presidiare adeguatamente il *call center* 119 e, nell'ambito dei contratti di somministrazione sottoscritti a tal fine da TELECOM, vi era anche quello oggetto del presente giudizio.

Anche dando per reale ed effettiva questa scelta imprenditoriale di carattere organizzativo, sfugge con evidenza il *rapporto causale* fra questa esigenza e quella di somministrazione con riferimento a SALERNO Daniela (*unica* lavoratrice somministrata destinata a presidiare il *call center* 119, parrebbe di capire: memoria TELECOM ITALIA s.p.a., pag. 12; art. 2 del contratto di somministrazione: doc. 2 fasc. TELECOM), ossia in cosa sia consistito il particolare fabbisogno di maggiore organico relativo alla posizione di SALERNO Daniela.

Le allegazioni di TELECOM ITALIA s.p.a. appaiono insufficienti, poiché la società non spiega (né si offre congruamente di provare) in cosa sia consistita questa asserita necessità, nulla avendo dedotto sui livelli del servizio esistenti nella unità cui è stata addetta la lavoratrice prima della stipulazione del contratto di somministrazione né su quelli verificatisi appunto in concomitanza con tale stipulazione (facendosi presente, al contrario, la sussistenza di un migliaio di lavoratori provenienti dai *call center* 12 e 187 pronti a prendere servizio).

Del resto, la prova testimoniale pur richiesta da TELECOM ITALIA s.p.a. (sul paragrafo 2, lettere da A da I) pare inammissibile, poiché gli invocati testi sarebbero chiamati a confermare una serie di affermazioni del tutto generiche, ossia la mera ricorrenza di una fusione societaria, o la "crescita esponenziale di tutte le attività del settore *call center* 119" senza che alcuno di questi fatti valga a provare un effettivo aumento temporaneo di attività che abbia richiesto (è questo il punto) l'utilizzazione di prestazioni lavorative ulteriori rispetto a quelle normalmente disponibili.


Peraltro, la asserita "crescita esponenziale di tutte le attività del settore *call center* 119" fa ritenere presente una esigenza di tipo *produttivo*, piuttosto che una di tipo *organizzativo* e relativa ad un complicato riassetto aziendale, esigenza quest'ultima che TELECOM ITALIA s.p.a. rappresenterebbe risolta, in modo abbastanza incongruo, con l'assunzione di un *unico* lavoratore somministrato.



Peraltro, un altro dato si rivela determinante, sebbene assorbito dal ragionamento precedente. Il contratto individuale di SALERNO Daniela viene *prorogato con METIS fino al 18 novembre 2008*, andando quindi *oltre* il termine finale del contratto di somministrazione METIS – TELECOM (termine finale, come detto sopra, fissato dalle parti nel 18 maggio 2008). Con ciò la ricorrente lavora, dopo questa data, *in assenza* di contratto di somministrazione, realizzando quindi la fattispecie di cui al 4° comma dell'art. 21 del D.Lgs. 276/2003. Le questioni successive rimangono assorbite.

4. La domanda di SALERNO Daniela merita pertanto accoglimento, con la dichiarazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra il ricorrente e la TELECOM ITALIA s.p.a. dal 19 novembre 2007 con la qualifica indicata nel contratto e con l'obbligo per la società convenuta di ripristinare il rapporto riammettendo in servizio parte ricorrente.

Quanto alle conseguenze economiche di tale decisione, si deve osservare che, secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità formatosi in tema di nullità della clausola di apposizione del termine, per i periodi cd. non lavorati non esiste un obbligo retributivo da parte del datore di lavoro, ma solamente un obbligo risarcitorio (parametrato alla retribuzione non percepita) a partire dal momento in cui il lavoratore ha messo a disposizione le proprie energie lavorative (cfr. Cass., S.U., 8 ottobre 2002, n. 14381: *"al dipendente che cessa l'esecuzione della prestazione lavorativa per attuazione di fatto del termine nullo non spetta la retribuzione finché non provveda ad offrire la prestazione stessa, determinando una situazione di "mora accipiendi" del datore di lavoro, situazione, questa, che non è di per sé integrata dalla domanda di annullamento del licenziamento illegittimo con la richiesta di reintegrazione nel posto di lavoro; in base allo stesso principio si deve escludere anche il diritto del lavoratore ad un risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni perdute per il periodo successivo alla scadenza, così come, dalla regola generale di effettività e corrispettività delle prestazioni nel rapporto di lavoro, deriva che, al di fuori di espresse deroghe legali o contrattuali, la retribuzione spetta soltanto se la prestazione di lavoro viene eseguita, salvo che il datore di lavoro versi in una situazione di "mora accipiendi" nei confronti del dipendente"*; inoltre: Cass., 27 ottobre 2005, n. 20858; Cass., 28 luglio 2005, n. 15900; Cass., 17 ottobre 2001, n. 12697).



Nel caso in esame la parte ricorrente ha messo in mora TELECOM ITALIA s.p.a. con lettera raccomandata ricevuta in data 26 novembre 2008 (doc. 4 fasc. ric.).

Da quella data decorre l'obbligo risarcitorio della società TELECOM ITALIA s.p.a., in misura pari alle retribuzioni che, ove vi fosse stata attività lavorativa, sarebbero state corrisposte, sulla base dell'importo mensile lordo di € 1.304,90.

Il risarcimento è dovuto fino alla data. Spettano poi la rivalutazione monetaria e gli interessi legali sulle frazioni di capitale via via annualmente rivalutate dalla maturazione al saldo.

5. Alla soccombenza di TELECOM ITALIA s.p.a. seguono, ex art. 91 c.p.c., le spese processuali, che si liquidano a suo carico e in favore di SALERNO Daniela, in complessivi € 2.500,00 oltre ad € 312,50 per il rimborso forfettario delle spese ex art. 14 della Tariffa degli onorari, diritti e indennità, nella misura del 12,5 % sull'importo di onorari e diritti, oltre agli accessori fiscali e previdenziali previsti ai sensi di legge.

6. Ai sensi dell'art. 53 d.l. 25 giugno 2008, n. 112, che ha modificato l'art. 429, primo comma, c.p.c., fissa in giorni cinque il termine per il deposito della sentenza.

P. Q. M.

Il Tribunale di MILANO, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria ed ulteriore istanza domanda ed eccezione disattesa, così decide:

- 1) **accerta e dichiara** la nullità del termine apposto al contratto 19 novembre 2007, ed annulla il predetto termine;
- 2) **accerta e dichiara** la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato tra Daniela SALERNO e TELECOM ITALIA spa a far tempo dal 19 novembre 2007, con qualifica di impiegata inquadrato nel 3° livello del CCNL Telecomunicazioni;
- 3) **condanna** TELECOM ITALIA spa in persona del legale rapp.te *pro tempore*, a ricostituire il rapporto come sopra accertato e costituito, nonché a riammettere in servizio la signora SALERNO e a corrisponderle tutte le retribuzioni perdute dalla data di messa in mora (26 novembre 2008) a quella di effettiva riammissione, al tallone lordo orario pari ad € 8,10 corrispondenti ad € 1.304,90 lordi mensili, con interessi e rivalutazione dalle singole scadenze al saldo effettivo;



4) **condanna** la parte soccombente TELECOM ITALIA s.p.a. alla rifusione delle spese processuali a vantaggio di SALERNO Daniela , liquidate in complessivi € 2.500,00 oltre ad € 312,50 per il rimborso forfettario delle spese ex art. 14 della Tariffa degli onorari, diritti e indennità, nella misura del 12,5 % sull'importo di onorari e diritti, oltre agli accessori fiscali e previdenziali previsti ai sensi di legge;

5) ai sensi dell'art. 53 d.l. 25 giugno 2008, n. 112, che ha modificato l'art. 429, primo comma, c.p.c., fissa in giorni cinque il termine per il deposito della sentenza.

Così deciso il 14 maggio 2009.

Il giudice
Dott. Giorgio Mariani

Depositate nella Cancelleria della Sez. Lavoro
del Tribunale Ordinario di Milano

OGGI 15 MAG. 2009

IL CANCELLIERE

LAVORO

MGL

REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI MILANO
SEZIONE LAVORO

N° 38/09 R.G.
N° 1262 CRON.

ASSEGNATA A SENTENZA
IL 26.3.09

Il Giudice di Milano d.ssa Eleonora Porcelli ha pronunciato la seguente

4

SENTENZA

Nella causa n. 39 R.G. 2009 promossa da

Ylenia Dolores Elisa Addante, col proc. dom. avv. Margherita Giannico e Giovanni
Giovannelli, via Fogazzaro n. 8, Milano

-ricorrente-

contro

Telecom Italia s.p.a., col proc. dom. avv. Angelo Chiello e Cesare Pozzoli, viale Premuda
n. 27, Milano

-convenuta-

LP

Oggetto: rapporto di somministrazione, sussistenza rapporto a tempo indeterminato e
impugnazione recesso

Svolgimento del processo

Con ricorso al Tribunale di Milano, sezione lavoro, depositato in Cancelleria in data 8-1-
2009, Ylenia Dolores Elisa Addante ha convenuto in giudizio la Telecom Italia s.p.a. per
sentir dichiarare la nullita' o illegittimita' del contratto di lavoro somministrato stipulato e
del termine apposto, nonche' delle relative proroghe, e per sentir dichiarare la sussistenza
di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato fin dall'inizio, con
conseguente condanna della convenuta alla ricostituzione del rapporto, alla riammissione
in servizio e alla corresponsione della retribuzione dalla data di messa in mora all'effettiva
riammissione.

La ricorrente ha esposto di essere stata assunta da Vedior s.p.a. con contratto di somministrazione a tempo determinato e con inquadramento nel 3° livello del c.c.n.l. telecomunicazioni, dal 1-10-07 al 31-3-08: il contratto era stato prorogato una prima volta fino al 30-4-08 ed una seconda volta fino al 31-10-08, data di estromissione definitiva dal servizio.

In punto di diritto la ricorrente ha sostenuto l'insussistenza in fatto di alcuna ragione di assunzione con rapporto somministrato.

Costituendosi ritualmente in giudizio, la convenuta ha contestato la fondatezza delle pretese avversarie, di cui ha chiesto il rigetto.

Esperito infruttuosamente il tentativo di conciliazione, il Giudice ha invitato i procuratori delle parti alla discussione orale e ha pronunciato sentenza, dando lettura del dispositivo e della motivazione in udienza.

Motivi della decisione.

Il ricorso è fondato e merita accoglimento.

Deve essere riconosciuta l'illegittimità del rapporto di somministrazione per motivi sostanziali, in quanto la società convenuta non ha offerto adeguata prova della sussistenza delle ragioni giustificatrici addotte e della effettiva riconducibilità dell'assunzione della ricorrente alle suddette ragioni.

Nel contratto stipulato tra le parti in data ²³⁻¹⁻⁰⁷ si legge che i motivi di ricorso alla fornitura sono: "Gestione delle attività di call center in relazione alle esigenze di carattere organizzativo connesse al riassetto societario del Gruppo Telecom."

La società convenuta, costituendosi nel presente giudizio -premesse l'accentuata concorrenza esistente nel mercato della telefonia e l'instabilità del settore, caratterizzato dalla rincorsa tra aziende concorrenti verso tariffe e servizi sempre nuovi e sempre più allettanti per la clientela- deduce che, nella seconda metà del 2004 Tim Italia s.p.a. e Telecom Italia s.p.a. si erano accordate per la fusione per incorporazione della prima società nella seconda con effetto dal 1-3-06: nell'ambito di tali accordi era stato anche previsto il trasferimento del personale Telecom già adibito al call center per i numeri "12", "187" e "191" al servizio clientela business della incorporata Tim, ciò in quanto era stata lanciata una serie di nuovi prodotti strategici per tale clientela business, con conseguente crescita esponenziale dell'attività della divisione business. La società convenuta ha aggiunto che nelle more di tale riallocazione, prevista con effetto dal 1-3-06 ma posticipata al 2008 per ragioni aziendali e quindi sospesa per tutto il 2006 ed il 2007, era stato deciso di fare ricorso alla somministrazione del personale per presidiare il call center.

La società convenuta deduce, infine, che nel corso del 2005, 2006 e 2007 il volume dei telefonate pervenute al settore post-vendita business era stato nettamente superiore alla media riscontrata nel passato: a dimostrazione di ciò indica i dati numerici complessivi relativi al 2005, 2006 e 2007.

Non viene, peraltro, specificato quando effettivamente si sia poi realizzato il passaggio degli ex addetti Telecom ai servizi "12", "187" e "191": in ricorso si parla vagamente del 2008, ma la maggior parte del rapporto di lavoro della ricorrente si è svolto appunto in tale anno.

Inoltre la prova dedotta dalla convenuta riguarda al più il periodo fino a tutto il 2007, ma la ricorrente ha appunto lavorato, in base al contratto in esame e alle relative proroghe, fino a tutto l'ottobre 2008: in relazione a tale anno manca l'indicazione di qualsiasi dato relativo al volume delle telefonate pervenute al settore cui la ricorrente era adibita.

Manca, inoltre, qualsiasi dato relativo al numero dei lavoratori che si intendeva riallocare e dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione di manodopera, per cui anche sotto questo profilo non è possibile valutare l'effettiva esistenza dell'esigenza posta a fondamento dell'assunzione della ricorrente.

Dalle circostanze di fatto dedotte dalla convenuta non si ricavano, quindi, elementi idonei a dimostrare che la ricorrente sia stata effettivamente utilizzata per l'esigenza addotta.

La mancanza, in concreto, della causa legittimante l'assunzione temporanea integra gli estremi della somministrazione irregolare di cui all'art. 27 del D. Lgs. n. 276/03, che prevede: " Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'art. 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.".

L'utilizzo del termine "costituzione" e l'assenza di ulteriori specificazioni circa la natura del rapporto lasciano intendere che il legislatore abbia voluto riferirsi ad un rapporto a tempo indeterminato: si confronti, infatti, la disposizione dell'art. 27, 1° comma, con l'art. 21, ultimo comma, dove è stata usata la differente locuzione "sono considerati a tutti gli effetti", oppure con il 2° comma dell'art. 69, che in materia di contratto a progetto precisa invece che "Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'art. 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un

rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.".

In ogni caso la convenuta non contesta che, in conseguenza dell'applicazione dell'art. 27, si determini la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'art. 27 citato fa retroagire il rapporto di lavoro con l'utilizzatore al momento dell'inizio della somministrazione e, poiché' il rapporto di lavoro medesimo non risulta essere stato validamente interrotto, in particolare dalla convenuta, effettivo datore di lavoro, al lavoratore spettano tutte le retribuzioni dalla data della messa in mora del datore di lavoro e della messa a disposizione della propria prestazione lavorativa.

Da cio' consegue che il rapporto di lavoro tra le parti deve ritenersi a tempo indeterminato dal 1-10-07 e che la ricorrente ha diritto alle retribuzioni maturate dal 13-11-08.

Il regolamento delle spese di lite segue il criterio della soccombenza, e le stesse vengono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando,

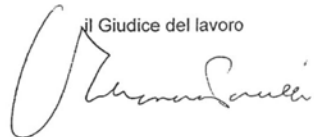
dichiara illegittimo il contratto di lavoro somministrato del 28-9-07 e, di conseguenza, dichiara che tra le parti e' sorto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato dal 1-10-07, con diritto della ricorrente all'inquadramento come impiegata di 3° livello del c.c.n.l. telecomunicazioni;

condanna la convenuta a riammettere la ricorrente nel posto di lavoro e a corrisponderle le retribuzioni maturate dal 13-11-08, oltre interessi legali e rivalutazione;

condanna la convenuta a rimborsare alla ricorrente le spese di lite, liquidate in complessivi € 1.500,00, da distrarsi a favore dei procuratori antistatari.

Milano, 24-3-09

il Giudice del lavoro



CD 1318
Deposito nella Cancelleria della Sez. Lavoro
del Tribunale Ordinario di Milano

OGGI 24 MAR 2009

IL CANCELLIERE
CANCELLIERE
Ag. M. M. M.

LAVORO

3870

N° 352/09 R.G.
N° 3870 CRON

REPUBBLICA ITALIANA
In Nome Del Popolo Italiano
Il Tribunale di Milano

ASSEGNATA A SENTENZA
IL 5.10.09

Sez. Lavoro, in composizione monocratica, nella persona del Magistrato:

Dott. Marco Lualdi

Giudice

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al numero 352 del Ruolo Generale dell'anno 2009 promossa con ricorso depositato in data 21.1.2009 e definita all'esito dell'udienza di discussione in data 5.10.2009 da ;

Meschio Federico

domiciliato elettivamente in Milano via Fogazzaro n.8 presso lo studio dell'avv. Giovannelli che lo rappresenta e difende con procura speciale a margine del ricorso;

RICORRENTE

CONTRO

Telecom Italia S.p.a.

con sede in Milano, in persona dei legali rappresentanti, domiciliato elettivamente in Milano viale Premuda n.27 presso lo studio dell'avv. Chiello/Pozzoli che lo rappresenta e difende con procura speciale a margine della comparsa di costituzione;

RESISTENTE

Oggetto: contratto di somministrazione

All'esito dell'udienza di discussione del 5.1.2009 la causa e' definita sulle seguenti

CONCLUSIONI

nell'interesse del ricorrente " come in atti "

nell'interesse del resistente " come in atti "

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 21.1.2009 ha evocato in giudizio avanti il Tribunale di Milano la società Telecom Italia S.p.a. (da ora in poi anche e piu' semplicemente Telecom) in persona dei legali rappresentanti per vedere accolte le conclusioni sopra integralmente riportate.

In particolare la parte ricorrente ha chiesto che, previo accertamento della nullità e/o illegittimità e/o inefficacia del contratto di somministrazione stipulato dal ricorrente in data 19.11.2007, nonché della successiva proroga che aveva interessato il medesimo contratto, venisse dichiarata la sussistenza di un contratto di lavoro di natura

subordinata ed a tempo indeterminato con la società Telecom con tutte le conseguenze di legge.

Il contratto illecito e/o nullo e/o illegittimo doveva essere identificato nel contratto di lavoro subordinato a tempo determinato stipulato tra il Meschio e l'agenzia di somministrazione Vedior S.p.a..

L'invalidità del contratto, nella prospettazione di parte ricorrente, si fondava sulla assunta ;

- genericità della motivazione posta a fondamento del contratto di somministrazione.
- insussistenza della motivazione addotta a sostegno delle proroghe.
- violazione della percentuale massima di lavoratori somministrati prevista dal CCNL di categoria.

Si costituiva ritualmente in giudizio la parte resistente Telecom opponendosi a tutte le richieste attoree e chiedendone il rigetto, in quanto da ritenersi infondate in fatto ed in diritto.

Esaurita la fase istruttoria il giudice definiva il procedimento all'esito della discussione orale in data 5.10.2009 con contestuale lettura del dispositivo.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è fondato e merita di essere accolto.

Il quadro normativo di riferimento della presente controversia deve essere individuato nel D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 che ha stabilito, al capo I del titolo III, la disciplina della somministrazione di lavoro ed ha sancito all'art. 85 l'abrogazione sia della legge n. 1369 del 1960 sia degli articoli da 1 a 11 della legge n. 196 del 1997 relativi alla disciplina della fornitura di lavoro temporaneo.

Il decreto legislativo sopra richiamato introduce e regola nell'ordinamento il contratto di fornitura professionale di manodopera, caratterizzato dalla sussistenza di due contratti "distinti, ma collegati", il primo stipulato tra il soggetto somministrante ed il soggetto utilizzatore ed il secondo tra lo stesso somministrante ed il prestatore di lavoro.

I due contratti, pur mantenendo la loro distinzione anche in ragione delle diverse finalità perseguite, mantengono un evidente *ontologico collegamento* instaurando necessariamente un rapporto trilaterale fra i soggetti dell'operazione e costituendo un rapporto di lavoro caratterizzato dalla scissione fra gestione normativa e gestione tecnico-produttiva del lavoratore.

Nel caso di specie la difesa di parte ricorrente invoca l'illegittimità e la non rispondenza al dettato normativo dei contratti sottoscritti tra il somministratore ed il lavoratore a cui

pure, per quanto sopra rilevato, deve ritenersi funzionalmente ed ontologicamente collegato il contratto stipulato tra somministratore ed utilizzatore.

Nel caso di specie le causali indicate nel contratto somministratore/lavoratore sono state individuate e nel caso di specie individuate nella " *gestione delle attività di call center in relazione alle esigenze di carattere organizzativo connesse al riassetto societario del Gruppo Telecom* " .

Il rapporto di lavoro funzionalmente ed ontologicamente collegato al "sovrastante" rapporto di somministrazione è espressamente regolato dalla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, *nei limiti, però, di un "giudizio di compatibilità* .

La normativa di riferimento ha subito peraltro significativi interventi che hanno introdotto, a fronte di un serie tassativa di causali come originariamente prevista, la possibilità di fare ricorso al lavoro a termine sul ben piu' generico concetto di " *ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo* " .

Ritiene peraltro questo giudice come le modifiche introdotte abbiano trovato il loro naturale "contraltare" nella necessità della previsione e pattuizione in forma scritta delle causali medesime come peraltro espressamente previsto anche dalla normativa regolante la somministrazione di lavoro.

Affinché peraltro tale previsione non si riduca ad una mera formula di stile, limitandosi a richiedere il richiamo per iscritto a tale causa "generale" e vanificando in tal modo non solo la *ratio* della norma ma le stesse funzioni di bilanciamento tra i rispettivi interessi, è necessario che tale esplicitazione della causa sia caratterizzato da una sufficiente specificità tale da far comprendere al lavoratore le ragioni della assunzione a termine nonché per consentire al lavoratore medesimo, eventualmente anche in ambito giudiziale, la verifica della piena aderenza dell'attività svolta alle ragioni esplicitate.

Appare di tutta evidenza come, per quanto sopra esposto, appaia conseguentemente compatibile con il quadro sistematico di riferimento del lavoro somministrato la necessaria specificazione espressa e sufficientemente analitica delle causali, specificazione necessaria ai sensi di legge nell'ambito del testo negoziale si da potersi affermare che si tratti di un *elemento essenziale e di carattere formale* della fattispecie delineata dal legislatore per la valida apposizione del termine.

Tale affermazione appare peraltro confortata dalla Direttiva 1999/70 CE, della quale il D. Lgs. 368/01 costituisce attuazione, la quale nella clausola 3, definizioni, recita: " *ni*

fini del presente accordo, il termine lavoratore a tempo determinato indica una persona con un contratto o un rapporto di lavoro definiti direttamente fra il datore di lavoro e il lavoratore e il cui termine è determinato da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico” (cf. Cass. Sentenza n. 167 del 10/01/2006 e Corte cost. n.41 del 2000).

Ora nel caso di specie appare evidente la genericità della causale indicata da Telecom nel contratto oggetto di giudizio.

La causale riconducibile alla gestione dell'attività di *call center in relazione alle esigenze di carattere organizzativo commesso al riassetto societario del gruppo*, non può ritenersi soddisfare in maniera sufficiente e corrispondente al dettato normativo le esigenze sopra evidenziate ove si consideri che :

- l'attività di *call center* deve certamente ritenersi riconducibile all'attività ordinaria della società resistente indipendentemente alla sua riorganizzazione.
- le esigenze di carattere organizzativo non sono state adeguatamente prospettate.
- la loro connessione al concetto di “riassetto societario del gruppo” evidenzia una palese genericità rimandando ad un elemento assolutamente indeterminato anche, e non solo, sotto il profilo temporale (*riassetto esclusivamente formale ? organizzativo ? produttivo ?*)

Appare evidente come sulla scorta di tale enunciazione al lavoratore rimarrebbe preclusa la possibilità di valutare appieno ed esaurientemente le ragioni della assunzione a termine ed eventualmente la piena aderenza dell'attività svolta alle ragioni esplicitate violando così espressamente i principi sopra affermati.

A ciò deve aggiungersi peraltro come il ricorrente nel corso del rapporto e delle sue proroghe sia stato adibito non solo alla attività di *call center* ma anche ad attività ulteriori quali il servizio di portabilità e ad attività di natura amministrativa e/o di assistenza tecnica (circostanza non negata dalla stessa Telecom che pure ha ritenuto di ricondurla a semplice corollario del ben diversa attività di *call center*, attività su cui ha articolato le proprie difese in punto di effettiva sussistenza di tale specifica esigenza di gestione e potenziamento del “centralino”).

Da ciò ne consegue l'illegittimità del contratto di somministrazione stipulato tra somministratore/lavoratore in data 19.11.2007.

A seguito dell'accoglimento del ricorso non può che ritenersi costituito un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a far tempo dal 19.11.2007 ed alle dipendenze della resistente Telecom ai sensi del disposto dell'art. 27 del dlgs. 276/03 che prevede che *"quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 (...) il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione"*.

Quanto poi alle ulteriori richieste di reintegrazione del ricorrente ai sensi dell'art. 18 St. Lav. la Suprema Corte, con sentenza che questo giudice non può non condividere, ha infatti affermato il principio secondo cui *"Nell'ipotesi di scadenza di un contratto a termine illegittimamente stipulato, e di comunicazione al lavoratore, da parte del datore di lavoro, della conseguente disdetta, non sono applicabili né la norma di cui all'art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, né quella di cui all'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ancorché la conversione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato dia egualmente al dipendente il diritto di riprendere il suo posto e di ottenere il risarcimento del danno qualora ciò gli venga negato. Infatti, mentre la tutela prevista dall'art. 18 cit. attiene ad una fattispecie tipica, disciplinata dal legislatore con riferimento al recesso del datore di lavoro, e presuppone l'esercizio della relativa facoltà con una manifestazione unilaterale di volontà di determinare l'estinzione del rapporto, una simile manifestazione non è configurabile nel caso di disdetta con la quale il datore di lavoro, allo scopo di evitare la rinnovazione tacita del contratto, comunichi la scadenza del termine, sia pure invalidamente apposto, al dipendente, sicché lo svolgimento delle prestazioni cessa in ragione della esecuzione che le parti danno ad una clausola nulla."* (così Cass. SS UU 8.10.2002 n.14381).

Tali principi devono ritenersi compatibili anche con la fattispecie del contratto di somministrazione a tempo determinato con la conseguenza che nel caso di specie non può ritenersi verificato un *recesso*, ma una *risoluzione* del rapporto in seguito alla scadenza di un termine da ritenersi, per i motivi sopra esposti, illegittimamente apposto.

Pertanto solo parzialmente deve poi essere accolta la domanda di condanna della Telecom al pagamento delle retribuzioni maturate in costanza del rapporto posto che le retribuzioni dovranno essere riconosciute non dalla data della interruzione del rapporto così come richiesto dalla ricorrente ma esclusivamente dalla data della messa in mora e cioè dal momento in cui il lavoratore ha posto formalmente a disposizione dell'impresa le proprie energie lavorative, condizione che nel caso di specie si è verificata solo in

data 26.11.2008 a seguito di formale messa in mora della società Telecom (*vd. r/r doc. 4 di parte ricorrente*) in sede di esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione.

Alla soccombenza segue poi per legge la condanna alle spese di causa, che si liquidano in complessive €. 1.125,00, di cui €. 125,00 per spese generali, €. 400,00 per diritti e €. 600,00 per onorari, oltre IVA e CP come per legge.

PER QUESTI MOTIVI

IL TRIBUNALE

in funzione di Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando sulla domanda svolta da Meschio Federico e nel contraddittorio delle parti,

dichiara l'illegittimità del contratto di somministrazione stipulato tra Meschio Federico e Telecom Italia S.p.a. in data 19.11.2007 e per l'effetto

Dichiara la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato ed a tempo indeterminato intercorrente tra Meschio Federico e Telecom Italia S.p.a. con mansioni ed inquadramento al livello 3 ° di cui al relativo CCNL a far tempo dal 19.11.2007.

Ordina a Telecom Italia S.p.a. il ripristino del rapporto di lavoro con il ricorrente condannando altresì alla corresponsione della retribuzione mensile a far tempo dal 26.11.2008 (€. 1.268,00 lorde mensili) oltre interessi e rivalutazione sino alla effettiva reintegrazione.

Condanna Telecom Italia S.p.a. al pagamento delle spese processuali che liquida in complessive €. 1.125,00, di cui €. 125,00 per spese generali, €. 400,00 per diritti e €. 600,00 per onorari, oltre IVA e CP come per legge.

Ritenuta la complessità della controversia fissa il termine di giorni 5 per il deposito della sentenza.

Milano, il 5.10.2009

Il Giudice
dott. Marco Lualdi

Depositato nella Cancelleria della Sez. Lavoro
del Tribunale Ordinario di Milano

OGGI - 5 OTT. 2009

IL CANCELLIERE

CANCELLIERE
A. Mizzi

10/11/08
scrittura
LAVORO

0101

N° 2895/08 R.G.
N° 801 CRO
ASSEGNATA A SENTENZA
Il 28-1-08

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO
SEZIONE CONTROVERSIE DI LAVORO

nella persona della dott.ssa Giovanna Beccarini Crescenzi, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al nr. 2895 R.G. 2008 di questo Ufficio promossa da

VISENTIN LUCA, con i proc. dom. Avv. M. Giannico e G. Giovannelli, via Fogazzaro, n. 8, Milano

RICORRENTE

contro

TELECOM ITALIA S.P.A., in persona del legale rappr.te pro tempore, con i proc. dom. Avv. A. Chiello e C. Pozzoli, viale Premuda, n. 27, Milano

CONVENUTA

Oggetto: rapporto di lavoro somministrato, sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e impugnazione del recesso

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale giudice del lavoro, depositato l'8 aprile 2008 Visentin Luca ha convenuto in giudizio Telecom Italia S.p.A. ed ha chiesto che, accertata la nullità e/o l'illegittimità del contratto di somministrazione del 16.6.2005 e del 18.12.2006, nonché della proroga del 13.12.2005, del 16.6.2006 e del 12.6.2007, fosse dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tra il ricorrente e la società convenuta dal 16 ottobre 2006 ovvero dalla successiva data ritenuta con la qualifica di impiegato di III livello c.c.n.l. telecomunicazioni e che la società convenuta fosse condannata a ricostituire il rapporto come accertato e a riammetterlo in servizio nonché a corrispondergli tutte le retribuzioni perdute dalla data di messa in mora, 14.2.2008, a quella di effettiva riammissione in servizio in base alla retribuzione lorda mensile di € 1268,55 per 38,33 ore settimanali. A sostegno delle indicate domande, premesso di aver prestato servizio alle dipendenze di Telecom Italia s.p.a. dal 20 giugno 2005 al 19 dicembre 2007 con contratto di lavoro somministrato stipulato con Worknet S.p.A., prima, e con Vedior s.p.a., poi, inquadramento nel III livello c.c.n.l. e mansioni di addetto alla gestione commercia-

fb

le e/o amministrativa della clientela in ambito business, precisato che la motivazione del ricorso alla somministrazione era la seguente: "gestione delle attività di call center in relazione alle esigenze di carattere organizzativo connesse al riassetto societario del Gruppo Telecom", ha fatto presente di essere stato addetto all'attività di "back office" durante tutto il corso del rapporto di lavoro, occupandosi della gestione della modulistica relativa ai contratti stipulati con i clienti, della attivazione dei servizi di "blackberry", del controllo degli errori di fatturazione, dell'attivazione dei servizi aggiunti su linee già esistenti a richiesta dei clienti, del servizio "twin card" e validazione, della lavorazione delle esigenze "consegna prodotti" e di aver lavorato in un gruppo di lavoro di 25 persone tra lavoratori subordinati a tempo indeterminato e lavoratori somministrati ed ha rilevato che la società utilizzatrice aveva incorporato TIM nell'aprile 2006, ma alcuna esigenza connessa al riassetto societario si era verificata nel periodo della fusione e durante il suo rapporto di lavoro e nulla era mutato nell'organizzazione del call center. Il ricorrente ha eccepito, inoltre, la violazione della percentuale prevista dalla contrattazione collettiva per il ricorso alla somministrazione e ha osservato che la società da anni utilizzava lavoratori somministrati con indicazione della medesima causale.

La convenuta, ritualmente costituitasi, ha contestato la fondatezza delle avverse domande, delle quali ha chiesto il rigetto, rilevando che il ricorso alla somministrazione era legittimo e giustificato dalla riorganizzazione delle attività del call center.

Esperito con esito negativo il tentativo di conciliazione, interrogato il ricorrente, all'esito della discussione, all'udienza del 28 gennaio 2009 la causa è stata decisa come da dispositivo, pubblicamente letto.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è fondato e merita accoglimento.

Va premesso, innanzitutto che spettava all'utilizzatrice, anche a fronte delle contestazioni del ricorrente, fornire prova rigorosa della sussistenza di quei motivi che l'avevano indotta a stipulare il contratto di fornitura e dell'effettivo impiego dei lavoratori inviati per quella determinata attività indicata in contratto.

Nella specie, tuttavia, la società convenuta non ha assolto tale onere probatorio. Telecom Italia S.p.A., in sostanza, ha allegato che il riassetto societario

richiamato nella causale del contratto era costituito dalla fusione per incorporazione di TIM ed ha spiegato che per far fronte alle necessità di nuovo personale per il call center dell'incorporata TIM dedicato alla clientela Business, in crescita esponenziale per il lancio di nuovi prodotti, si sarebbe trasferito al servizio il personale dipendente dell'incorporante adibito al servizio di call center per i numeri 12, 187 e 191, destinati ad essere sostituiti da sistemi di risposta automatica, che tale trasferimento, previsto come operativo dalla data della fusione, era stato sospeso negli anni 2006 e 2007 e posticipato al 2008, sicché per presidiare il call center si era proceduto all'inserimento di lavoratori somministrati, compreso il ricorrente.

Tali allegazioni appaiono di per sé inidonee a giustificare il ricorso alla somministrazione e per questo le relative istanze istruttorie della convenuta non hanno trovato accoglimento. Si rileva infatti in primo luogo che, siccome allegato in ricorso e non contestato, il ricorrente non è mai stato addetto al call center, ma ha sempre lavorato al back-office, né a riguardo, come correttamente rilevato da parte ricorrente in sede di discussione, assume rilievo l'eventuale collegamento dell'attività dei due uffici, posto che da ciò non può desumersi che la causale indicata in contratto, espressamente riferita all'attività del call center, possa in qualche modo giustificare l'impiego di lavoratori somministrati presso il back office. Va inoltre considerato, sotto altro profilo, che l'incremento dell'attività del call center dedicato alla clientela business dell'incorporata Tim, pure richiamato nella memoria difensiva quale giustificazione del ricorso alla somministrazione, sembra piuttosto far riferimento ad esigenze produttive, di incremento dell'attività, che a esigenze organizzative di riassetto aziendale. Infine, da un canto, va considerato che, secondo lo stesso assunto della convenuta, la fusione per incorporazione di TIM è avvenuta l'1 marzo 2006, e dunque successivamente all'inizio della prestazione lavorativa del ricorrente e dall'altro che l'iniziale durata del primo contratto di somministrazione, così come delle sue proroghe, per nulla appare collegata a quanto dedotto dalla stessa convenuta in merito alle originarie previsioni in ordine all'impiego dei lavoratori Telecom per le esigenze del call center della clientela business dell'incorporata Tim e ai successivi rinvii di tale impiego. Telecom infatti ha dedotto che la relativa riallocazione del personale avrebbe dovuto diventare attiva in coincidenza con l'incorporazione e

dunque nel marzo 2006 e poi posticipato al 2008 per ragioni aziendali. Non si comprende dunque perché il primo contratto di somministrazione durasse dal giugno al dicembre 2005 e sia stato prima prorogato fino al giugno 2006 e dunque fino al dicembre di quell'anno, nè alcuna spiegazione è stata fornita a riguardo dall'utilizzatrice.

Di conseguenza, non risultando provata l'esigenza individuata nel contratto di somministrazione, si deve ritenere irregolare la somministrazione stessa con le conseguenze previste dall'art.27 I comma D.Lgs 276/03 ed instaurato fin dall'inizio un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'impresa utilizzatrice mai cessato.

Ne consegue l'accoglimento della domanda di condanna al ripristino del rapporto ed alla riammissione in servizio del ricorrente, con la conseguente condanna al pagamento delle retribuzioni perdute dalla data dell'offerta delle prestazioni e della conseguente *mora accipiendi* del datore di lavoro. Le retribuzioni, pari a € 1268,55 mensili lordi, secondo le allegazioni di parte ricorrente non contestate dalla convenuta, spettano dunque per il periodo successivo all'offerta della prestazione e dunque dal 14.2.2008, tenuto conto della richiesta del tentativo obbligatorio di conciliazione contenente l'offerta della prestazione e fino alla riammissione in servizio. Sugli importi indicati e che la convenuta va condannata a pagare spettano altresì al ricorrente la rivalutazione monetaria e gli interessi legali dal dovuto al saldo.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice,

In relazione alle domande proposte da Visentin Luca con ricorso depositato l'8.4.2008, accerta che tra il ricorrente e Telecom Italia s.p.a. intercorre un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal 20.6.2005; condanna la convenuta a riammettere il ricorrente nel posto di lavoro ed a pagargli le somme corrispondenti alle retribuzioni medio tempore maturate dal 14.2.2008 fino al ripristino del rapporto, oltre interessi e rivalutazione dalle singole scadenze al saldo effettivo; condanna la convenuta a rifondere all'attore le spese di lite, liquidate in € 1630,00 complessivi, di cui € 30,00 di spese, oltre IVA e CPA.

Milano, 28.1.2009

Il Giudice
Giussani

Deposito nella Cancelleria della Sez. Lavoro
del Tribunale Circondariale di Milano

Tribunale di Milano - sez. Lavoro - nr. 2056/2008 RG - Pag. 4 di 4

OGGI - 3 MAR. 2009

IL CANCELLIERE C.I.
BESSA VINCIA TRIBUNARI

VOLERE VOLARE

seagirls versus seahandling

Matteo Paulli · Massimo Zappa

Ecco un *incipit* giusto per l'epifania del Santo.

Tutto ebbe inizio nell'ottobre del 2004, quando 21 *hostess*, vestite di tutto punto con la divisa Sea Handling Spa, bussarono alla porta del Punto San Precario nel centro sociale Pergola, a Milano, chiedendo assistenza legale o più semplicemente: AIUTO!

Dopo aver stipulato numerosi contratti a tempo determinato (il primo risaliva al 2001) e dopo aver ricevuto altrettante promesse di regolarizzazione, l'azienda aveva comunicato loro che alla scadenza dell'ultimo contratto le avrebbe definitivamente lasciate a casa. E così era successo.

Un piccolo passo indietro

Figlia dell'incontrollata diaspora speculativa delle privatizzazioni anni '90 e ponte della frammentazione dei diritti dalle finte Spa alle finte cooperative, Sea Handling Spa è una delle tante società del gruppo Sea, il gestore aeroportuale degli scali di Linate e di Malpensa. Sea è responsabile di servizi degli aeroporti come il coordinamento di scalo, i sistemi informativi e di informazione al pubblico sulla base delle indicazioni fornite dalle compagnie aeree, la vigilanza e la fornitura di servizi commerciali attraverso concessioni a terzi. A Sea competono inoltre la progettazione, costruzione e manutenzione delle infrastrutture e degli edifici aeroportuali di Linate e Malpensa e in altri aeroporti all'estero.

Fanno parte del gruppo Sea le seguenti società:

- **Sea Handling:** in seguito alla liberalizzazione del mercato dei servizi a terra, ormai in regime di libera concorrenza, Sea ha costituito Sea Handling, operativa dal primo giugno 2002. La nuova società del gruppo Sea fornisce a diverse compagnie servizi come biglietteria, *check-in*, imbarco e sbarco dei passeggeri, carico e scarico dei bagagli, delle merci e della posta, assistenza agli aerei per la pulizia e per le attività necessarie durante la loro sosta. La società è partecipata al 100%.
- **Mle - Malpensa Logistica Europa:** società di *handling* per il settore cargo, promuove in Italia e all'estero attività volte alla crescita del traffico merci e provvede allo sviluppo e alla gestione delle attività di logistica merci, attività intermodale, prestazione di servizi ai vettori, attività di gestione di beni immobili e mobili prevalentemente in ambito aeroportuale. La società è partecipata al 49,9%.
- **Malpensa Energia:** società che progetta, costruisce e gestisce impianti energetici di cogenerazione per la fornitura, la produzione e la cessione di energia elettrica e termica. Ha in subconcessione la gestione delle centrali di cogenerazione degli aeroporti di Malpensa e Linate. La società è partecipata al 100%.
- **Consorzio Malpensa Construction:** fornisce a Sea attività di *construction management* relative alla realizzazione dei lavori di ampliamento, ammodernamento e riqualificazione dell'aeroporto di Malpensa Terminal 1. La società è partecipata al 51%.
- **Sacbo:** società di gestione dell'aeroporto di Bergamo Orio al Serio. Sea detiene il 30,98% del capitale sociale.
- **Cid Italia:** ha in subconcessione negli aeroporti di Linate e Malpensa l'attività di edicole e di vendita di diversi prodotti merceologici. La società è partecipata al 40%.
- **Dufrital:** gestisce i principali spazi commerciali presso gli scali di Linate e Malpensa. La società è partecipata al 40%.
- **Aeropuertos Argentina 2000:** ha in concessione la gestione di 33 aeroporti argentini. La società è partecipata al 10%.

- Disma: ha in subconcessione l'organizzazione e la gestione di impianti per lo stoccaggio di carburante aereo a Malpensa e per la distribuzione di carburante aereo sul piazzale aeromobili di Malpensa. La società è partecipata al 18,7%.

Ed ecco le *SeaGirls*

Ma torniamo alle lavoratrici che si rivolsero al Punto San Precario di Milano (che di seguito chiameremo con il nome di battaglia *SeaGirls*). Avevano sottoscritto con Sea Handling Spa una decina di contratti a tempo determinato a testa tra l'aprile 2001 e il gennaio 2005. Tutti i contratti — a eccezione dell'ultimo — erano stati stipulati ai sensi dell'art. 2 del Dlgs.n. 368/01 riguardante la disciplina aggiuntiva per le aziende esercenti i servizi aeroportuali, secondo cui:

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato quando l'assunzione sia effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al quindici per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente articolo.

Detta norma, se poteva avere una sua tenuta sistematica nella versione originaria contenuta nella L. 56 del 1987, aveva più ragion d'essere in

seguito alla Direttiva 1999/70/Cee del 28/6/99, ricettiva dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dalla Ces (Confederazione europea dei sindacati), dall'Unice (Unione delle confederazioni delle industrie della Comunità europea) e dal Ceep (Centro europeo dell'impresa a partecipazione pubblica). La direttiva sancisce la centralità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e per prevenire abusi ha espressamente vietato, con la clausola 5, la successione di contratti in assenza di uno dei seguenti limiti: ragioni oggettive, numero massimo di contratti, durata massima.

Pertanto, fissato il fondamentale baluardo europeo, l'art. 2 del Dlgs 368/01 non aveva più ragion d'essere, perchè privo di giustificazione temporanea oltre che privo di un numero massimo di contratti e di durata massima (la norma parla di "ogni anno"), con conseguente necessità di interpretare detto articolo 2 in relazione al precedente articolo 1 e quindi con obbligo di specificare e giustificare le ragioni temporanee determinanti il rinnovo del contratto.

Ma la soluzione del caso delle *SeaGirls* sarebbe poi risultata ancora più facilmente intelligibile per il giudicante, poiché l'ultimo dei dieci contratti a termine era stato invece stipulato ai sensi dell'art. 1 del Dlgs 368/2001, ma con una "causale" del tutto astratta e stilistica, oltre che incompatibile con il pregresso utilizzo dei lavoratori per asseriti e in veritieri fini stagionali:

Garantire i servizi di registrazione imbarchi a fronte di un incremento di attività che non è possibile considerare stabile visti i processi di ristrutturazione che coinvolgono i sistemi aeroportuali, dei quali è parte anche la progressiva liberalizzazione dei servizi di *handling*.

(Peraltro la liberalizzazione del servizio risaliva al 2002, mentre i contratti di lavoro erano stati stipulati nell'ottobre del 2004.)

Invero, le espressioni utilizzate erano astratte e impalpabili, prive dell'indicazione di alcuna sostanziale ragione giustificante la necessità di

apporre un termine al contratto di lavoro delle ricorrenti. In concreto, “processi di riorganizzazione” non significava nulla; l’espressione era ancor più insignificante in relazione alla successiva “ai sistemi aeroportuali”, indicati vacuamente nel loro complesso e neppure con riferimento all’aeroporto di Malpensa. Incomprensibile era poi l’espressione “progressiva liberalizzazione dei servizi di *handling*”.

Ma non occorre essere degli esperti giuslavoristi per accorgersi che quella formula arrotata, vuota, sfuggente, serviva solo a dissimulare in modo maldestro una verità diversa; eppure la dissimulazione era dolosamente sfuggita alla distratta attenzione del sindacalismo tradizionale presente in azienda, ben nascosta nel muro mediatico eretto a difesa dell’ineluttabilità del destino precario.

E dunque, posto che la necessità aguzza l’ingegno, le *SeaGilrs* furono ben più attente: intuirono una qualche irregolarità nella situazione contrattuale propria e degli altri 300 lavoratori aeroportuali.

La loro arguzia era stimolata dal contesto lavorativo con cui si dovevano quotidianamente confrontare. In quel periodo, grazie all’utilizzo improprio della stagionalità unito a un’efficace e accerchiante operazione di *marketing*, la Sea manteneva in servizio centinaia di lavoratori con ripetuti contratti a termine facendo leva sui picchi stagionali. Ogni lavoratrice finiva in pratica per lavorare in media dieci mesi l’anno. Del resto, si sa, l’Italia è un paese di viaggiatori. Alcuni viaggiano lungo le rotte del lieto turismo. Altri viaggiano di contratto in contratto e di lavoro in lavoro, seguendo rotte certamente meno piacevoli ma altrettanto avventurose.

La Sea dunque (e come la Sea poi anche le altre società di *handling* entrate in aeroporto, quali Aviapartner, Ata Handling, Glob Ground) si garantiva le stesse prestazioni di una lavoratrice a tempo indeterminato senza assumersene gli oneri. Ma non solo: aveva di fatto reso impossibile ogni rivendicazione e ogni conflitto. In questa situazione, infatti, si sarebbe corso il rischio di essere scaricati in ogni momento. Un ricatto durato quanto il rinnovo di undici contratti consecutivi e

pesante quanto l'angoscia di una speranza che muore e rinasce, di una frustrazione che decolla e atterra, infinite volte.

Purtroppo un simile livello di precarizzazione non sarebbe stato possibile senza la collusione dei sindacati, i quali operano tuttora come ufficio del personale della Sea, salvo qualche eccezione rappresentata dai sindacati di base. Non solo non avevano opposto alcuna resistenza all'utilizzo indiscriminato dei contratti a tempo determinato, ma avevano anche negato fino alla fine che i malumori e le rivendicazioni dei lavoratori potessero essere legittime e giustificate.

Tuttavia non avevano fatto i conti con le *SeaGirls*. Nel luglio del 2005 il Punto San Precario depositò al Tribunale di Busto Arsizio i ricorsi con i quali le lavoratrici chiedevano in via principale che venisse accertata e dichiarata l'inefficacia e/o la nullità e/o l'illegittimità dell'apposizione di termine finale a ciascuno dei contratti intercorsi tra le lavoratrici medesime e l'azienda, nonché che venisse ordinato alla Sea Handling l'immediato ripristino a tempo indeterminato del rapporto e il pagamento delle retribuzioni nel frattempo maturate.

Il 13 marzo del 2006, il Tribunale di Busto Arsizio accoglieva il ricorso, reintegrando le lavoratrici in azienda. Purtroppo l'euforia non sarebbe durata a lungo. La Sea Handling procedette sì al reintegro delle lavoratrici, ma ne dispose anche l'immediato trasferimento presso l'aeroporto di Milano Linate. Il trasferimento era evidentemente una ritorsione e aveva lo scopo di evitare che anche altri lavoratori in servizio a Malpensa agissero per ottenere l'accertamento dell'illegittimità dei termini apposti ai loro contatti di lavoro.

Il trasferimento recava un grave danno alle *SeaGirls*, per la maggior parte residenti in provincia di Novara e destinate a sorbirsi più di cento chilometri d'auto al giorno per raggiungere Linate.

A tal proposito è importante sottolineare che le lavoratrici cercarono sostegno anche nelle associazioni sindacali presenti in azienda, le quali nonostante l'evidente natura ritorsiva dell'atto posto in essere da Sea, assunsero una posizione a dir poco pilatesca. Contro il provvedimento

di trasferimento venne immediatamente proposto un ricorso ex art. 700 Cpc, che in prima istanza venne rigettato.

Nel frattempo, nonostante la rappresaglia dell'azienda, la voce relativa all'illegittimità dei contratti a termine si era ormai ampiamente diffusa e i sindacati di base cominciarono a impugnarli davanti all'autorità giudiziaria. Seguì un'emorragia di cause che coinvolse gran parte dei lavoratori a tempo determinato addetti al servizio imbarco, e non solo, dell'aeroporto di Malpensa.

La vicenda delle *SeaGirls* trovò comunque una soluzione positiva attraverso un accordo giudiziale con il quale la Sea Handling ritrasferì le lavoratrici presso l'aeroporto di Malpensa, dove tuttora lavorano.

Finalmente l'assunzione: ma a quale livello del Ccnl?

Come si accennava, dopo l'azione promossa da 21 lavoratrici tutti i lavoratori precari agirono per ottenere la conversione del loro contratto a termine in un contratto di lavoro subordinato. Nel giugno del 2008, Sea Handling ha sottoscritto un accordo promosso dalla Cub con tutte le associazioni sindacali presenti in azienda — ormai costrette a ritrattare la prolungata connivenza omissiva e a inseguire cercando con ogni mezzo di ricostruire consensi ormai persi — con il quale si impegnava a stabilizzare nell'arco di 24 mesi la posizione contrattuale di oltre duecento lavoratrici e lavoratori a tempo determinato.

Sintetizzando la vicenda potremmo dire che in 21 sono partite ed in duecento sono arrivati. Sono poi seguite azioni singole nei confronti di tutti gli *handler* presenti a Malpensa e a Linate, con cui altre decine di lavoratori, precari di breve-medio corso, hanno ottenuto dignitosi risarcimenti in denaro.

Ma la storia di San Precario all'aeroporto di Malpensa è lungi dall'esser finita. Nell'estate del 2008, 220 lavoratrici e lavoratori dipendenti di Sea Handling si sono rivolte nuovamente al Santo e ai suoi umili legulei per ottenere giustizia. Questa volta i lavoratori lamentavano il fatto che sebbene sin dall'assunzione avessero continuato a svolgere

delle mansioni comprese nel terzo livello del Ccnl e fossero ormai in servizio da circa dieci anni, erano allo stato inquadrate nel quarto livello del Ccnl, con conseguente mancato riconoscimento delle relative spettanze retributive.

L'azienda, con il gioco delle tre carte o meglio dei 5 contratti aziendali integrativi e la complicità dei sindacati, era riuscita a porre una serie di illegittimi paletti (in deroga alla contrattazione nazionale) al conseguimento del corretto inquadramento contrattuale. Paletti che di fatto non spostavano minimamente le ragioni dei lavoratori e che avevano fatto risparmiare alla Sea qualche milione di euro.

I lavoratori avevano sin dall'inizio del rapporto di lavoro svolto tutti i molteplici compiti tipici di un assistente di terra: dalla predisposizione dei documenti all'accettazione passeggeri, dalla registrazione all'emissione della carta di imbarco, dall'assistenza alle operazioni di sbarco all'assistenza ritiro/transito bagagli, dall'assistenza clienti all'assistenza minori non accompagnati, la cancellazione dei passeggeri in transito dagli altri voli previsti in ritardo, l'assorbimento di passeggeri in attesa per temporanea carenza di posti sul volo e relativa registrazione sul volo, la cancellazione dei passeggeri che non hanno effettuato il *check-in* dal contatore dei prenotati...

Anche in questo caso, prima di rivolgersi al Santo le lavoratrici avevano chiesto l'intervento dei sindacati per regolarizzare il proprio livello contrattuale. E anche questa volta il silenzio fu l'unica risposta. Come descrivere l'atteggiamento dei sindacati...

Nella bassa brembana era usuale raccontare semplici storielle ai bimbi, alcune divenute perle di saggezza popolare, in modo da spiegare differenze altrimenti incomprensibili. Ad esempio la differenza fra ritardo e ritardatario era spiegata brevissimamente dicendo che il primo era la conseguenza del gesto e differisce dal secondo termine perché indica chi lo compie. Mentre la differenza fra ritardatario e ritardato sta nella costanza del ritardo. La conseguenza di un gesto, di una stessa persona, per sempre.

La risposta dei lavoratori, diversamente di quella dei sindacati, fu immediata. Nel giugno del 2009 vennero depositati i ricorsi avanti il Tribunale di Busto Arsizio: i dipendenti Sea chiedevano che venisse accertato e dichiarato il loro diritto all'inquadramento nel terzo livello del Ccnl Aeroportuali con conseguente condanna dell'azienda al pagamento in loro favore delle relative differenze retributive. La causa era fondata sulla corretta lettura del contratto collettivo, fino ad allora ostinatamente trascurata per due lustri da azienda e sindacati. Il contratto collettivo aeroportuali consentiva la progressione in carriera addirittura attraverso tre canali alternativi, due legati all'esercizio di molteplici funzioni e quindi legato all'ampiezza della professionalità, e l'altro connesso all'anzianità di servizio.

In primo luogo l'art. 11, punto 4, del Ccnl Aeroportuali del 1992 dispone che debbano "inoltre" appartenere al terzo livello:

Gli addetti di scalo che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del livello IV, abbiano conseguito più ampia e specifica capacità professionale, anche mediante esperienze su più posizioni di lavoro, tale da consentire l'effettivo svolgimento di più funzioni tra quelle relative a: emissione biglietti, predisposizione di documenti *pax* di bordo, operazioni di cassa, accettazione passeggeri, imbarco e sbarco, assistenza ritiro/transito bagagli, assistenza clienti, informazioni, prenotazioni, *lost & found* bagagli, centraggio AA/MM, assistenza AA/MM (rampa). L'inquadramento in questo livello è legato all'effettivo impiego del lavoratore, avuto riguardo alle esigenze tecniche-organizzative del servizio, nelle diverse funzioni, ivi compresa la rotazione su più posizioni di lavoro.

Dunque, il requisito per ottenere l'inquadramento nel terzo livello avrebbe dovuto essere per i lavoratori appartenenti a tale categoria quello relativo all'"avere conseguito più ampia e specifica capacità professionale" che serva (cfr. l'espressione *tale da*, sinonimo di *in modo*

da) a svolgere “più” funzioni (nemmeno tutte, dunque; ne bastano due) “tra” quelle elencate.

In secondo luogo rientrano nel terzo livello (così prosegue l’art. 11, punto 4, Ccnl Aeroportuali):

Gli impiegati che con elevata esperienza, capacità professionale e adeguate specifiche conoscenze, svolgono mansioni di concetto di particolare importanza richiedenti ampia iniziativa e autonomia nell’ambito delle procedure inerenti l’attività del settore di appartenenza. [...] A titolo esemplificativo si conviene che appartengano a questo livello [tra gli altri] l’addetto relazioni clientela.

Tale parte del contratto individua a sua volta come rientrante nel terzo livello contrattuale una particolare tipologia di lavoratori, costituita da coloro che possiedano una professionalità connotata dai requisiti di “elevata esperienza, capacità professionale e adeguate specifiche conoscenze”, nonché da quelli di “ampia iniziativa e autonomia nell’ambito delle procedure”. E le attività svolte dai ricorrenti rientravano assolutamente nel novero dei lavori da svolgersi con i suddetti requisiti: anche se considerati singolarmente, tali compiti sono caratterizzati da ampia iniziativa e autonomia nella soluzione dei più svariati e improvvisi problemi dovuti alla gestione del passeggero, per cui gli impiegati non possono che attivarsi immediatamente con propria prontezza e capacità, e senza attendere ordini da chicchessia (pena, altrimenti, il blocco dell’intero processo produttivo).

In terzo luogo l’art. 11, punto 4, ultima parte, del Ccnl Aeroportuali prevede un’ulteriore modalità di accesso ed inquadramento nel terzo livello, disponendo che:

L’attribuzione del livello III avverrà previo accertamento dell’idoneità professionale, riservato a coloro che abbiano maturato, nella posizione di adt. di scalo, almeno 36 mesi di servizio nel livello immediatamente precedente — acquisito secondo quanto previsto nella nota 8 del successivo punto 5) — e che siano in pos-

nesso di diploma di scuola media superiore o di equivalente livello culturale e di adeguata conoscenza di una o più lingue straniere.

Anche detti requisiti erano pacificamente in possesso dei lavoratori: diploma e lingue straniere erano state verificate al momento dell'assunzione, l'anzianità era invece maturata anno dopo anno.

Diverso caso rispetto a quello delle *SeaGirls*, ma stesso panorama: una norma violata per anni alla luce del sole e nessuno che interviene. E stesso epilogo: lavoratori abbandonati e disperati che si muovono da soli, San Precario che li assiste, sindacato che li insegue invano. Così, come avvenne per le vertenze riguardanti i contratti a tempo determinato, anche in questo caso dopo quasi due anni di cause e precisamente nel luglio 2010 l'azienda e le associazioni sindacali hanno sottoscritto un accordo con il quale hanno riconosciuto a ciascun lavoratore il terzo livello del Ccnl ed il 65% delle differenze retributive spettanti in ragione del mancato inquadramento superiore.

Ancora una volta la determinazione dei lavoratori che avevano deciso di attivarsi autonomamente e senza alcuna spinta sindacale ha costretto l'azienda a riconoscerne diritti.

LA LEGGE NON È UGUALE PER TUTTI

spigolature di casi di ordinaria discriminazione dei migranti

Buranello

Molto spesso i lavoratori immigrati hanno un rapporto diverso dagli indigeni con la condizione precaria; ci sono più abituati, e quindi hanno esperienza da trasmettere. D'altro lato, la costruzione della precarietà dei migranti è il laboratorio dei poteri costituiti, che con l'esperienza poi ampliano agli indigeni gli "istituti della precarietà".

Precarietà è il fine precipuo di tutta la legislazione e la *governance* che regola la condizione del cosiddetto "straniero". Tutti i diritti sono a termine o sottoposti a condizione, per i migranti, comunque rimessi alla discrezione dell'autorità di polizia. Il permesso di soggiorno, il contratto di lavoro, il rapporto di filiazione, il matrimonio, ecc. Il corpo dei migranti è sempre oggetto di una possibile deportazione, di una espulsione. La precarietà dei migranti fa parte della costituzione materiale degli Stati.

I sanguinosi effetti di ciò hanno condotto storicamente a qualche legge o accordo internazionale che desse un contentino di concretezza ai "diritti umani", per definizione diritti apolidi e senza tutori — come diceva Hannah Arendt.

La Convenzione Oil (Organizzazione internazionale del lavoro) n. 143 del 1973 fu uno di questi topini partoriti dall'elefante di infiniti convegni e chiacchiere sulla tutela dei lavoratori migranti. Vi si stabilisce una specie di cittadinanza universale di chi lavora sotto padrone (arto.10). La convenzione del 1973 dell'Oil, maturata nel primo dopoguerra, fu fortemente voluta anche dall'Italia perché paese di emi-

granti; stabilisce il principio di uguaglianza di diritti tra cittadini dello Stato e lavoratori residenti non cittadini, col limite del permesso di soggiorno per accedere ai diritti. Tale regola giuridica si scontra ovviamente ogni giorno con la realtà dei poteri statuali, che negano finché riescono ogni diritto anche ai “regolarmente soggiornanti”.

In Italia, chissà perché, la convenzione Oil è stata non solo ratificata nel 1981, ma anche trascritta in parte nel Testo unico sull’immigrazione, Decreto legislativo n. 286 del 1998, all’articolo 2; tale norma recita:

Diritti e doveri dello straniero.

[...] Comma 2. Lo straniero regolarmente soggiornante nel territorio dello Stato gode dei diritti in materia civile attribuiti al cittadino italiano [...]

Comma 3. La Repubblica italiana, in attuazione della convenzione dell’OIL n. 143 del 24 giugno 1975, ratificata con legge 10 aprile 1981, n. 158, garantisce a tutti i lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti nel suo territorio e alle loro famiglie parità di trattamento e piena uguaglianza di diritti rispetto ai lavoratori italiani. [...]

Qualcuno ha provato a concretizzare un pochino questa “uguaglianza di diritti” nei tribunali.

Un primo filone fu quello degli infermieri “stranieri” che, fatta la scuola infermieri spesso in Italia o parificata dall’estero, venivano relegati dalle Asl o dai suoi concessionari a eterni contratti a tempo determinato perché, come non cittadini, non potevano partecipare ai concorsi pubblici; il primo caso fu a Genova nel 2001, e si vinse davanti al Tar Liguria (sentenza n. 129/2001). Poi vi fu una raffica di ricorsi con l’istituto della “azione civile contro la discriminazione” (più rapida del ricorso al Tar), art. 44 del T.u. immigrazione, DLgs 286/1998, a Genova e in varie città d’Italia. Quasi tutti i tribunali riconobbero il diritto dello straniero regolarmente soggiornante a partecipare ai concorsi pubblici (le sentenze si possono trovare su

Internet, basta cercare ad esempio le seguenti parole chiave: Tribunale di Genova, ordinanza 19 aprile 2004 e ordinanza 5 ottobre 2004 del giudice Martinelli; 19 luglio 2004 giudice Mazza Galanti; 3 giugno 2008 giudice Parentini; Tribunale di Milano ordinanza 27/5/2008 giudice Bianchini; e tante altre).

Poi anche altri vollero fare i concorsi: tecnici di laboratorio, medici, statistici, ecc.; e li fecero (vedi Tribunale di Firenze ordinanza 14 gennaio 2006 giudice Delle Vergini, Tribunale di Perugia ordinanza 29.9.2006, Tribunale di Firenze 29.9.2006 giudice Papait, ecc.).

Si tratta quasi sempre di stranieri giovani che percorrono il calvario dei contratti a termine, a partita Iva, come ormai accade normalmente anche agli italiani. Ma a volte gli italiani diventano fissi o migliorano la loro condizione, mentre "i negretti restano in cucina", precari e malpagati, magari facendo mansioni più complicate e difficili.

È il caso di Samira: figlia di genitori "stranieri", nata a Roma, lavora con un gruppone di giovani suoi coetanei per uno sportello multilingue per utenti del Comune; milita nell'intrigante gruppo 2g, "seconda generazione", giovanotti che hanno il permesso di soggiorno in cui la data di rilascio del permesso è la loro data di nascita (roba da Gestapo). Laureata in Italia, Samira conosce tra l'altro una lingua ignota ai più e permette al Comune di avere comunicazioni altrimenti impossibili. Un giorno qualche solerte funzionario focalizza la sua condizione di straniera, e subito il Comune di Veltroni la licenzia. Fa causa contro la discriminazione, e il Tribunale della città dei Ministri, contro la quasi costante giurisprudenza in Italia, le dà torto. Ci rimane male. Mentre riflette sull'opportunità di fare appello, muore per un malore.

Precarietà è anche il messaggio normalmente dato dalla Pubblica Amministrazione a chi chiede diritti per vivere in Italia: vattene! Di recente il "principio di uguaglianza" di cui all'art. 2 del T.u. 286/1198 e stabilito anche dal regolamento Cee n. 1408/71 Art. 3 sulla parità di trattamento, è servito a ottenere assegni e servizi sociali che gli enti pubblici a volte negano ai migranti.

L'Inps negava la pensione di invalidità ai migranti senza il “permesso di soggiorno di lungo periodo”, ma il tribunale ha stabilito diversamente (Tribunale del Lavoro di Genova, Ordinanza collegiale 3 giugno 2009 11/2009 R.G., e ordinanza 5 marzo 2010 giudice Basilico).

In campo sanitario, spesso le Asl pretendono il pagamento a prezzi di mercato dagli emigranti indigenti e senza permesso di soggiorno per le cure prestate; un'emigrante tartassata di fatture si è rivolta al tribunale per farli smettere, e ci è riuscita (Tribunale del Lavoro di Genova, sentenza 1 ottobre 2008 giudice Scotto).

Genova, ottobre 2010

I PRECARI DI CA' FOSCARI

Toto Romano

La vicenda dei lavoratori veneti utilizzati per svolgere il servizio di portineria presso l'università di Ca' Foscari appare davvero emblematica; lo svolgersi degli eventi mette a nudo l'effetto perverso delle cosiddette *privatizzazioni*, che ancora una volta comportano soltanto un danno per la bassa forza senza neppure che vi si possa scorgere una qualche utilità comune per contrappeso. Una settantina di operai credevano di essere stabili e hanno invece scoperto, sulla loro pelle, che la precarietà è l'unica condizione consentita nello stato di cose presente.

La prima questione, a ben vedere, si pone a monte: perché mai Ca' Foscari non ingaggia direttamente le maestranze (risparmiando un passaggio)? La risposta, per quanto assurda, è semplice: è vietato dall'ordinamento! La legge impone all'università di acquistare manodopera sul mercato da un'impresa che intende ricavare dall'intermediazione un profitto. Una parte della ricchezza comune viene, per ordine del re, destinata ad una società-caporale.

La seconda questione è relativa alle *regole*. La gara è risultata mal concepita e, di conseguenza, ha determinato effetti perversi.

Le norme prevedono una differenza di trattamento fra lavoro *normale* e lavoro *discontinuo*. E nel settore dei servizi di custodia i due trattamenti, di fatto, convivono; astrattamente sono possibili entrambi.

Certe imprese usano 45 ore di vita ma ne pagano solo 40; questo perché calcolano che i momenti di controllo (custodia, portierato e simili) abbiano tempi morti e su questa considerazione tagliano lo stipendio (cinque ore su 45 sono considerate ozio: la presenza è obbligata ma non retribuita). Ca' Foscari ha in mente di legare l'acquisizione dell'appalto alla regola ordinaria: 40 ore pagate 40; le offerte si fondano su tale principio. Ma non tutte. Il Consorzio milanese Prodest - Il Guerriero vince la gara al ribasso perché intende pagare 40 ore incamerandone 45. Il bando è ambiguo. Ca' Foscari esclude il consorzio, il Tribunale amministrativo ritiene legittima l'esclusione; i settanta lavoratori conservano il miglior trattamento, alle dipendenze della Cooperativa Biblos, seconda classificata (che prende l'appalto all'università). Ma 18 mesi dopo il Consiglio di Stato rovescia il verdetto: Biblos viene esclusa e subentra il Consorzio Prodest, imponendo le 45 ore pagate 40 e così determinando lo scontro sociale.

La superficialità di Ca' Foscari non crea conseguenze ai suoi funzionari, ma ai lavoratori! Senza che neppure le vittime siano chiamate in giudizio, 5 ore settimanali di settanta operai vengono incamerate *gratis* dall'organizzazione privata del profitto, per ordine dello (o del Consiglio di) Stato.

E questo un esempio interessante, per via del suggello istituzionale, di come l'attuale struttura capitalistica abbia travolto il confine fra tempo di lavoro e tempo di vita, contendendo il profitto ogni minuto dell'intera giornata.

La terza questione riguarda la concreta modalità dello scontro (dal primo dicembre 2009 entra nella gestione la cooperativa Il Guerriero, del gruppo Prodest: un nome e un programma). La prima mossa è quella di creare divisione; 18 lavoratori accettano le condizioni peggiorate pur di non perdere il posto e vengono affiancati da nuovi assunti. Con personale diminuito (con straordinari continui) debbono svolgere l'appalto; e le 45 ore sono pagate 40. Il vecchio *slogan* dei me-

talmeccanici (40 ore pagate 48) cede all'era Marchionne-Bonanni (45 ore pagate 40) nel generale silenzio.

Ma la gran parte degli operai rifiuta il ricatto e apre le ostilità. Si incontrano, rimangono legati fra loro, comunicano. Scrivono all'azienda che sono disponibili a prestare attività, ma senza rinunzie: intendono aprire vertenza. La cooperativa risponde che non li vuole. E loro fanno causa. Il 10 marzo (circa tre mesi dopo) il Giudice del Lavoro ordina la riassunzione, poi confermata dal Collegio a fine aprile. Come si legge nei provvedimenti di seguito pubblicati i quaranta operai recalcitranti debbono tornare al lavoro; con mantenimento delle 40 ore pagate 40 e conservando tutti i diritti. A questo punto la situazione per l'azienda è politicamente insostenibile: chi si è piegato ha un trattamento inferiore a chi si è ribellato. È come ammettere che *la lotta paga*.

Dunque Prodest - Il Guerriero non li assumeva, ma ordinava di trasferirsi a Milano. Altra causa, con un nuovo provvedimento (e siamo ormai ad agosto) che ingiunge all'azienda di inserirli nell'università. Il 16 settembre i quaranta operai tornavano vincitori a Ca' Foscari; ma già il 18 (*dopo due giorni soltanto*) erano tutti trasferiti a Milano, Modena, Foggia (con decorrenza 20 ottobre, nel frattempo retribuiti a casa).

Si apre dunque un nuovo scenario, una nuova fase della battaglia: in parte a Venezia, per iniziativa dei lavoratori che chiedono la revoca del trasferimento perché discriminatorio; in parte a Milano, per iniziativa della società che vuol ottenere una sentenza che dichiari legittima la deportazione nelle altre città. Prodest esige che l'ordine regni a Venezia; e non esita a colpire le radici stesse dell'esistenza, a invadere l'intera vita di chi non accetta l'omologazione, l'ideologia dominante della sottomissione. Vedremo come andrà a finire; certamente i quaranta hanno già acquisito la consapevolezza di non cedere, e questo risultato della lotta nessuno potrà più estirparlo con un licenziamento o un trasferimento.

In attesa dell'esito delle due nuove fasi dello scontro giudiziario possiamo comunque ricavare una morale, come nelle favole: Prodest voleva imporre ai quaranta ribelli di lavorare 45 ore retribuiti 40, e, come risultato, ha ottenuto di pagare a tutti, per tutto il 2010, 40 ore in cambio di nulla!

Per una sorta di *astuzia della storia* si è realizzato (sia pure per un breve periodo) il sogno del reddito garantito, indipendentemente dalla prestazione lavorativa.

1



IL TRIBUNALE DI VENEZIA

Sezione delle controversie di lavoro

Il Giudice del Lavoro

Nella causa n. 3006/09RG (porta riunita 138/10 RG)

promossa da

PIOVESAN LAURA, DE PIERI MICHELA, LUCANO RAFFAELLA,
GIURIATO STEFANIA, Busetto FRANCESCA, BOSCOLO
ROSSANA, FALASCO MARIA ANTONIETTA, COZZOLINO
GENEROSO, TORTURO CINZIA, BARBIERO MANUELA, FIORI
MONICA, CREAPALDI MARIA ELENA, RODATI GIANFRANCA,
SAIA PASQUINA, FISSER CONSUELO, HARTZ GLORIA,
QUINTAVALLE ANNAMARIA, QUINTAVALLE LUANA, GAGGIO
LOREDANA, BELLOMO ORNELLA, MINIO LARA, CIMEGOTTO
LIDIA, CONCINA GIADA, COLUCCIO NUNZIATA, ELLAFI
MONGI, SERAFIN GIANCARLO, ZECCHINI IRMA, SPAGNOLO
FABIOLA, CALZAVARA PAMELA, AGNELUTTO LICIA, TOLA
GIOVANNI, MARIGONDA MARCO, BOTTEGA MARA, SAIOLA
ANITA, CICCARELLO ELENA, BERTOTTO ELISA, CERONI
CRISTIANO, MANCINELLI FRANCESCO, VIANELLO ROSSELLA
e SCUTTARI ROBERTO

(Avvocati Antonio Gennari, Dino Bravin e Domenico Zito)

contro

A.T.I. IL GUERRIERO scarl – CONSORZIO PRODEST srl, in persona della capogruppo designata Il Guerriero soc. coop a r.l. in persona dei legali rappresentati pro tempore

(Avvocati Gianfranco Ivancich, Alessandro De Giobbi e Andrea Fortunat)

e contro

IL GUERRIERO s.c. a r.l. in persona del legale rappresentate pro tempore,

(Avvocati Gianfranco Ivancich, Alessandro De Giobbi e Andrea Fortunat)

ed altresì contro

PRODEST s.c. a r.l., in persona del legale rappresentate pro tempore

(Avvocati Gianfranco Ivancich, Alessandro De Giobbi e Andrea Fortunat)

ed inoltre contro

CONSORZIO PRODEST srl, in persona del legale rappresentate pro tempore- CONTUMACE

a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 23.02.2010 sui ricorsi depositati in data 21.12.2009 e 25.01.2010,

letti gli atti e i documenti prodotti dalle parti e acquisiti con le ordinanze del 12.02.2010 e 19.02.2010;

sentiti i procuratori delle parti all'udienza odierna di discussione;

OSSERVA



Gli odierni ricorrenti deducono di aver lavorato nell'appalto dei servizi di portineria presso l'Università Ca' Foscari di Venezia e in virtù dell'art. 4 CCNL Multiservizi chiedono in via d'urgenza che il giudice disponga la loro immediata ammissione in servizio per aver a suo tempo concluso i contratti di lavoro con IL GUERRIERO s.c. a r.l. e PRODEST s.c. a r.l. ovvero perché in ogni caso dette cooperative erano obbligate ad assumere i ricorrenti ex art. 4 CCNL citato. In punto di fatto si osserva che:

- Il Guerriero e il Consorzio Prodest (riunite in ATI) concorrevano nella gara d'appalto indetta con determinazione dirigenziale n. 980/07 dall'università Ca' Foscari per l'affidamento della "gestione integrata del servizio di portierato" da eseguirsi presso tutte le sedi della citata Università che avrebbe dovuto avere decorrenza dal 1.03.08;
- con provvedimento del 4.03.08 l'Università Ca' Foscari aggiudicava l'appalto alla cooperativa universitaria Biblos previa esclusione dalla gara della ATI Il Guerriero- Prodest per ritenuta inaffidabilità ex art. 88 VI comma d.lvo 163/00 atteso che l'Università non riteneva applicabile ai rapporti di lavoro l'art. 32 bis CCNL Multiservizi sul lavoro discontinuo;
- l'ATI citata impugnava il provvedimento di esclusione prima davanti il TAR che rigettava il ricorso e successivamente davanti il Consiglio di Stato che con sentenza 9.01.09 accoglieva il ricorso condividendo l'impostazione dell'ATI e ritenendo pertanto legittima la qualificazione dei lavoratori come "discontinui";
- con determinazione dirigenziale n. 1281 del 18.05.09 l'Università approvava l'aggiudicazione definitiva della gara all'ATI Il Guerriero – Prodest con inizio dell'esecuzione dei servizi oggetto dell'appalto alla data del 1° luglio 2009;



- a seguito delle iniziative giudiziali della Biblos (contro l'Università e contro le cooperative Il Guerriero e Prodest volte ad ottenere l'annullamento del provvedimento di assegnazione dell'appalto a queste ultime) l'Università disponeva la proroga del cambio di gestione sino al 1.11.09;
- il TAR e il Consiglio di Stato rigettavano i ricorsi promossi dalla Biblos;
- il 7.10.09 veniva stipulato il contratto per l'affidamento della gestione integrata del servizio di portierato presso l'università Ca' Foscari (doc. 2);
- il 26.10.09 l'Università inviava alla cooperativa Il Guerriero la proposta di differimento di avvio al servizio all'1.12.09 che in data 28.10.09 veniva accettata dalla cooperativa medesima;
- in data 1.12.09 l'ATI iniziava l'esecuzione dell'appalto in questione previa assunzione di 11 e poi 18 dipendenti;

Si osserva altresì che i ricorrenti:

- hanno lavorato nell'appalto in questione alle dipendenze della cooperativa Biblos - aggiudicataria provvisoria dell'appalto medesimo - dal 4.03.08 al 30.11.09,
- vi è da presumere pertanto, stante il disposto dell'art. 4 CCNL Multiservizi, che gli stessi (salvo quanto si vedrà per alcune posizioni) abbiano lavorato alle dipendenze della precedente azienda appaltatrice del medesimo servizio in vigore sino al 1.03.08.

Si osserva inoltre che Il Guerriero e Prodest inviavano agli odierni ricorrente due identiche proposte contrattuali nel giugno e nell'ottobre 2009, alle quali seguivano delle accettazioni prestampate nei termini di seguito riportati.

La prima questione oggetto della presente controversia è costituita dalla valutazione se le proposte contrattuali del giugno 2009 e del 9.10.09 siano state o meno accettate dai lavoratori, ma ad avviso di questo Giudice il giudizio

involge anche la valutazione della applicabilità, al caso in esame, dell'art. 4 CCNL Multiservizi e in quali termini.

A tal proposito si osserva che non è in contestazione tra le parti che l'appalto per cui è causa rientri nel campo di applicazione del codice degli appalti pubblici di cui al d. lgs. n. 163/06, modificato dal d. lgs. n. 152/08.

Ai sensi dell'art. 118 comma 6° del codice degli appalti pubblici "l'affidatario è tenuto ad osservare integralmente il trattamento economico e normativo stabilito dai contratti collettivi nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni; è, altresì, responsabile in solido dell'osservanza delle norme anzidette da parte dei subappaltatori nei confronti dei loro dipendenti per le prestazioni rese nell'ambito del subappalto".

L'art. 4 C.C.N.L. Multiservizi 2001 (confermato da quello del 2007) testualmente dispone: "Rilevato che il settore è caratterizzato, nella generalità dei casi, dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante, le parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi dell'occupazione.

Le parti convengono pertanto la seguente disciplina, valida per ogni tipologia giuridica di impresa produttrice di servizi, cedente o subentrante (società, cooperativa, etc).

In ogni caso di cessazione di appalto, l'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 4 mesi; l'azienda subentrante, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova




gestione e, ove oggettivamente ciò non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle OOSS territoriali firmatarie del CCNL darà comunicazione a queste ultime del subentro nell'appalto. Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi 2 casi:

a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi;

b) in caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione provinciale del lavoro, ove possibile nei 15 giorni precedenti con la RSA e le OOSS stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante, fermo restando quanto previsto dalle lett. a) e b) di cui sopra, assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante.

Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, resta impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di presentare formale richiesta di adesione in qualità di socio.

Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente CCNL." 

La norma prevede altresì che "nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva".

La disposizione prevede altresì che " L'azienda uscente deve consegnare all'impresa subentrante l'elenco del personale così composto: - nominativo; - data di assunzione nel settore; - data di assunzione dell'azienda uscente; - orario settimanale; - livello di inquadramento; - codice fiscale. "

Con dichiarazione a verbale le parti del CCNL si davano altresì atto " ... che la normativa di cui il presente articolo, in caso di assunzione per passaggio diretto e immediato, non intende modificare il regime connesso alla cessazione di appalto che prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante per soppressione del posto di lavoro ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966 e la costituzione ex novo del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante.

Le parti, a tal fine, richiamano e allegano al presente CCNL, la nota del Ministero del Lavoro prot. N. 5/25 316/70 APT del 14.3.92. e confermata con circolare del 28.5.2001 N. 5/26514/7APT/2001.....".

Con tale Circolare il Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 28.5. 2001 n. L/01 (Applicabilità dell'art. 24 della legge n. 223 del 1991 alle risoluzioni dei rapporti di lavoro per fine appalto di servizio. Emanata dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Direzione generale dei rapporti di lavoro, Divisione V.) ha comunicato " ... A seguito del rinnovo del C.C.N.L. riguardante le imprese di pulizia è stato posto il problema relativo all'applicabilità o meno delle previsioni normative contenute nella legge 23 luglio 1991, n. 223 nei casi in cui le imprese operanti in detto settore si trovino nella



necessità di ridurre il proprio personale alla scadenza dei relativi contratti di appalto per effetto non già della soppressione del servizio ma dell'aggiudicazione dello stesso ad altra impresa. Più in particolare, si tratta di stabilire se i licenziamenti comunicati a causa della cessazione di appalto siano ascrivibili alla fattispecie del licenziamento collettivo ovvero a quella dei licenziamenti individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo. Il problema ha già costituito oggetto di attenzione da parte di questo Ministero che, a suo tempo, ha espresso il proprio avviso in risposta ad un quesito specifico nel senso di ritenere tali licenziamenti come "individuali plurimi" e non collettivi, con la conseguente esclusione dell'applicabilità dell'art. 24 della citata legge n. 223 del 1991 a tale fattispecie. Orbene, pur prendendo atto di qualche diversa pronuncia giurisprudenziale, lo scrivente ritiene opportuno confermare l'avviso già espresso. Tale impostazione trae conforto dalla considerazione che la perdita di un appalto di servizi pur costituendo una diminuzione dell'attività aziendale - eventualmente compensata da acquisizioni, contemporanee o successive, di altri appalti anche di maggiori entità - non viene di regola ricondotta né alle "sospensioni" del lavoro o alle "riduzioni" delle prestazioni lavorative in dipendenza di situazioni temporanee di mercato, né alle "ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni industriali", ovvero alle "crisi aziendali". Si ritiene infatti che nel settore delle pulizie, così come negli altri settori dei servizi, il continuo turn over negli appalti sia assolutamente fisiologico essendo di norma gli appalti di durata limitata, con la conseguenza che la perdita di un determinato appalto non significa affatto riduzione stabile di attività, essendo possibile, anzi normale, che altri appalti siano aggiudicati a breve distanza temporale. La rilevata qualificazione giuridica dei licenziamenti direttamente conseguenti



alla perdita di appalto non già come licenziamenti collettivi, ma come licenziamenti individuali plurimi per g.m.o. trova ulteriore riscontro, sul piano dell'esegesi interpretativa dell'art. 24 della legge n. 223 del 1991, nella direttiva comunitaria Dir. 75/129 del 17 febbraio 1975 di cui detta norma costituisce attuazione nell'ordinamento interno, per la quale è da intendersi licenziamento collettivo quello effettuato dal datore di lavoro per uno o più motivi "non inerenti alla persona del lavoratore", nel concorso di altre condizioni. Tale impostazione, risulta del resto confermata dalla prassi applicativa che ha visto finora sempre escluso il ricorso alle procedure stabilite in precedenza dagli accordi interconfederali del 1950 e del 1965 sulle riduzioni di personale, nel caso di risoluzioni dei rapporti di lavoro per perdita di appalto di servizi (seguite o meno da riassunzioni da parte dell'impresa subentrante). Al riguardo lo scrivente ritiene utile, richiamare la posizione già espressa con la propria circolare 29 novembre 1991, n. 155/91 (contenente direttive agli uffici periferici sull'applicazione della legge n. 223 del 1991) con la quale è stato chiarito che «...anche nei casi in cui ricorrono i requisiti numerici propri del licenziamento collettivo, ove la circostanza giustificativa del licenziamento non sia la riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, ma quella di cui all'art. 3, seconda parte della legge n. 604 del 1966, non si avrà licenziamento collettivo bensì licenziamento individuale plurimo per giustificato motivo oggettivo». Confortano tale tesi le difficoltà di ordine applicativo, ovvero la considerazione che l'applicazione indiscriminata della procedura da un lato comporterebbe tempi e scadenze incompatibili con i tempi delle disdette e dei rinnovi degli appalti e dall'altro continui accavallamenti delle procedure via via instauratesi per i vari avvicendamenti di appalti, con assoluta ingestibilità del complesso meccanismo e con incertezze sugli ambiti di individuazione dei dipendenti (ciò



con riferimento al numero, alla collocazione aziendale ed ai profili professionali del personale eccedente, nonché all'applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori licenziati di cui agli artt. 4 e 5 della legge). In quest'ottica viene valorizzata, infine, la funzione della contrattazione collettiva, la quale, preso atto che i settori interessati sono caratterizzati da frequenti cambi di gestione tra le imprese con risoluzione dei rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e assunzione "ex novo" da parte dell'impresa subentrante, ha specificatamente previsto procedure contrattuali volte a tutelare i livelli di occupazione percorrendo soluzioni alternative all'adozione delle procedure di cui alla legge n. 223 del 1991, giudicate di fatto inidonee a fornire valide garanzie occupazionali ai lavoratori, dal momento che i recessi sono motivati da un effettivo giustificato motivo oggettivo e non vi sono criteri di scelta da negoziare ed applicare. Nelle delineate situazioni, infatti, in osservanza di tali specifiche clausole pattizie le imprese nuove aggiudicatarie provvedono ad assumere in tutto o in parte il personale già occupato nell'esecuzione dei medesimi servizi presso il committente mediante il ricorso all'istituto del passaggio diretto ed immediato come negozio implicante la risoluzione del precedente rapporto di lavoro e la contestuale instaurazione di un nuovo rapporto con l'impresa subentrante, per effetto dell'incontro delle volontà dei tre soggetti interessati. ...”

Il preciso richiamo a tale disposizione – confermata anche nel CCNL 2007 – induce a ritenere, nei limiti propri della cognizione del giudice cautelare, che le parti del CCNL Multiservizi abbiano inteso condividere tale interpretazione e pertanto ritenere non applicabile alle ipotesi di riduzione del personale per cessazione di appalto nel settore in esame la l. 223/91.

Ciò posto si osserva che nel caso in esame l'appalto acquisito dalla ATI Il Guerriero – Prodest è di identico contenuto rispetto a quello provvisoriamente assegnato alla Biblos (ciò che è avvio trattandosi dello stesso appalto) ma è anche identico a quello in essere sino al 1.03.2008.

Ed invero l'appalto acquisito dalla ATI Il Guerriero – Prodest è quello descritto nel capitolato speciale per l'affidamento della gestione integrata del servizio di portierato art. 1 del bando di gara indetta nel 2007 (vd. contratto per l'affidamento della gestione integrata del servizio di portierato e capitolato speciale depositato dall'Università il 17.02.2010) .

Ma il predetto appalto è altresì identico – ed anzi di portata più ampia – di quello in essere precedentemente all'appalto per cui è causa con decorrenza 1.03.2005 e pubblicato in data 21.09.2004 (vd. comunicazione Università del 22.02.2010).

Anzi si osserva che dal controfondo tra gli artt. 2 del capitolato speciale dell'appalto con decorrenza 1.03.2008 e di quello con decorrenza 1.03.2005 (vd. comunicazione dell'Università del 22.02.2010), il primo viene previsto per un monte ore complessive di 65.100 ore annue ed il secondo per un monte ore annue di 50.000 ore.

Pertanto l'appalto assunto dall'ATI Il Guerriero – Prodest non solo si ripete è uguale a quello provvisoriamente assegnato a Biblos ma è anche di portata più ampia (le ore previste sono molto di più) di quello in essere precedentemente alla gara d'appalto cui ha partecipato l'ATI Il Guerriero –Prodest e al quale – se non fosse stata esclusa – l'ATI citata sarebbe subentrata.

Ritiene pertanto questo Giudice che nel caso in esame trovi applicazione l'art. 4 lettera A) poiché si è verificato una ipotesi di “ cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali” sia avuto riguardo al passaggio tra il



precedente appaltatore (forse la cooperativa REAR) e ATI, sia avuto riguardo al passaggio Biblos - ATI.

Il chiaro tenore della lettera b) dell'art. 4 CCNL citato porta infatti ad escludere che la procedura ivi prevista sia applicabile quando il servizio è più ampio del precedente, essendo evidente che il problema cui la predetta procedura di consultazione tende ad avviare è quello, inverso, della riduzione del servizio con la necessità di riduzione delle ore lavorate e/o del numero di lavoratori.

L'ATI era dunque tenuta ad assumere i lavoratori in servizio presso la Biblos, al medesimo inquadramento e orario di lavoro in essere.

A tale conclusione si giunge avendo riguardo al confronto tra la lettera a) (" ... in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione stessa...") e la lettera b) (" ...in caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione provinciale del lavoro... con la RSA e le OOSS stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità") e pertanto la considerazione che nel caso di modifiche nell'appalto

"per mantenere i livelli occupazionali" sia possibile intervenire sull'orario, sul luogo di lavoro o sulla mobilità, induce a ritenere che nel caso in cui non vi sia modifica nelle condizioni dell'appalto (e soprattutto quando questo non importi una riduzione del servizio), il datore di lavoro subentrato nell'appalto sia obbligato a riassumere il lavoratore che risulti in servizio nell'appalto da quattro mesi con lo stesso livello contrattuale e con il medesimo orario entro i limiti dei minimi contrattuali.

Ritiene, infatti, questo Giudice che nel c.d. "passaggio diretto ed immediato" non possa ritenersi garantito lo stesso livello retributivo praticato dal precedente datore di lavoro ma solo il minimo retributivo e normativo previsto dal CCNL applicabile.

Si osserva poi che nel caso in esame P'ATI Il Guerriero - Consorzio Prodest hanno inteso in effetti assumere tutti i lavoratori in servizio presso l'appalto per la gestione integrata del servizio di portierato presso l'Università Ca' Foscari ma con un orario diverso - tutti per 30 ore anziché i diversi orari precedentemente praticati - e considerando i lavoratori come discontinui (con conseguente riduzione della paga oraria).

Vi è dunque da valutare se le proposte contrattuali formulate da Il Guerriero e da Prodest costituiscano esatta esecuzione all'obbligo di contrarre imposto dall'art. 4 CCNL.

Questo Giudice ritiene di dover giungere ad una risposta negativa in quanto i lavoratori impegnati nell'appalto in questione non potevano essere considerati discontinui né poteva essere loro modificato l'orario di lavoro (sicuramente non in difetto in quanto non vi era stata alcuna riduzione nell'appalto).

Ed invero l'art. 32 CCNL 2007 dispone che "sono da considerarsi ad orario discontinuo quei lavoratori a tempo pieno e indeterminato non aventi nella

Per

loro attività professionale carattere di continuità nell'espletamento della mansione.

Comunque per tali mansioni e per quelle di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla declaratoria successiva ed a quanto indicato dal Regio Decreto n. 692/1923 e dalle successive modifiche ed integrazioni.

Le predette mansioni individuate dal presente articolo, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1 comma 3 del presente C.C.N.L. sono limitate come segue:

1. custodi o guardiani diurni e notturni agli ingressi carrabili;
2. custodi o guardiani addetti ad ingressi fieristici, museali e ad altri edifici;
3. personale addetto ai servizi di primo intervento antincendio;
4. personale addetto al carico e scarico dell'attività interna di servizi;
5. personale addetto al controllo degli impianti e delle aree.

Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro del personale addetto rientra nella norma di cui al comma 2 dell'articolo 30 del presente C.C.N.L. La presente norma non si applica nel caso di lavoro occasionale o sporadico.

Per i lavoratori rientranti nel presente articolo l'orario di lavoro contrattuale è fissato nella misura di 45 ore settimanali. (...)"

Si osserva in primo luogo che la norma limita le mansioni discontinue a quelle indicate nell'elenco nei quali non sono annoverati i portieri ma i guardiani ed i custodi, mansioni ontologicamente diverse, poiché la mansione di portiere implica non la semplice vigilanza e custodia ma un intervento di accoglienza, di resa di informazioni, di adempimento di attività burocratiche, commissioni ecc. In secondo luogo il lavoro discontinuo appare incompatibile con un rapporto di

lavoro a tempo parziale, a tempo determinato, occasionale e sporadico. Ed
invero in tali termini esordisce e si esprime la clausola contrattuale.

In terzo luogo il complesso delle attività oggetto del servizio (apertura e
chiusura delle sedi, presidio degli accessi e controllo degli stessi, rilascio di
informazioni, consegna, distribuzione, ricevimento e prelievo di
corrispondenza plichi e materiale vario, servizio di telefonia, commissioni anche
esterne, distribuzioni di gessi e pennarelli, pulizia delle lavagne e dei cancellini,
supporto informatico e tecnico per le attrezzature di supporto dell'attività
didattica, custodia delle stesse, gestione delle batterie, verifica del
malfunzionamento e pronto intervento, allestimento e ripristino delle aule e sale
da riunione, servizio di fotocopie e fax, trasporto di materiali, gestione bacheche,
ricollocazione di materiale librario, presidio e gestione degli spazi espositivi,
segnalazione di effrazioni/danneggiamenti secondo le procedure. in uso,
funzione di collaboratore del responsabile dell'emergenza) e tipiche dell'attività
del portiere, seppur possono essere svolte da più persone, implicano un lavoro
caratterizzato da continuità della prestazione tanto è vero che " qualora il
servizio comporti l'allontanamento dell'addetto dalla portineria ...il servizio di
portierato si intenderà momentaneamente sospeso " (vd art. 1 capitolato
speciale primo capoverso).

Né può essere opposto a questo Giudice - Giudice competente e avente
giurisdizione sulle controversie in materia di rapporto di lavoro di natura privata
e pubblica contrattualizzata - la decisione del Consiglio di Stato in quanto
emessa da altri soggetti e vertente sulla diversa questione della congruità della
offerta.

Pertanto sotto tale profilo deve osservarsi che le proposte contrattuali formulate
da Il Guerriero e da Prodest non costituivano esatto adempimento dell'obbligo



di assumere i lavoratori impegnati nell'appalto imposto dall'art. 4 CCNL (ovvero dell'obbligo a contrarre) e quindi ben possono gli odierni ricorrenti richiedere un provvedimento che anticipi gli effetti del giudizio di merito volto ad ottenere una sentenza costitutiva del contratto di lavoro non concluso ex art. 2932 c.c.

Sotto altro profilo si osserva che il contratto è concluso nel momento in cui chi ha fatto la proposta ha conoscenza dell'accettazione dell'altra parte; l'accettazione deve giungere al proponente nel termine da lui stabilito o in quello ordinariamente necessario secondo la natura dell'affare o secondo gli usi; un'accettazione non conforme alla proposta equivale a nuova proposta (art. 1326 c.c.).

Le accettazioni dei lavoratori sono del seguente tenore " il sottoscritto ... conferma la propria disponibilità all'assunzione presso la Vostra cooperativa conformemente a quanto previsto dalle norme legali e/o contrattuali regolanti la successione dell'appalto relativo al servizio di portierato presso l'Università Ca' Foscari di Venezia. Si intende, ovviamente, che le condizioni regolanti l'attuale rapporto di lavoro non potranno essere modificate a seguito della predetta assunzione, tanto meno se in violazione di quanto previsto legislativamente e/o dall'assetto contrattuale ora vigente; in particolare, il sottoscritto rivendica l'applicazione dell'orario di lavoro così come precedentemente espletato e contesta, fin d'ora, una eventuale applicazione del c.d. " orario discontinuo", riservandosi di tutelare i propri legittimi diritti anche in sede giudiziale".

Ritiene questo Giudice che la predetta comunicazione non costituisca accettazione della proposta contrattuale così come formulata da Il Guerriero e



Prodest, e tanto ciò è vero che in via principale i ricorrente chiedono accertare e/o ordinare e/o dichiarare la provvisoria costituzione-ricostituzione, a far data dal 1/12/2009, o da quella diversa data ritenuta di giustizia di un rapporto di lavoro subordinato tra ciascuno dei ricorrenti e (secondo le proposte contrattuali rispettivamente ricevute dai medesimi ovvero per le quote di ripartizione tra tutte le resistenti) e Il Guerriero e Il Consorzio Prodest - Prodest società cooperativa sulla base di orari qualifiche come dettagliato sub 2 delle premesse ovvero in subordine sulla base di quanto stabilito nelle proposte di contratto sottoscritte ed inviate dai ricorrenti con contestuale diritto dei medesimi alla riassunzione nelle proprie mansioni come già espletate presso l'Università Ca' fosca di Venezia. E' dunque evidente che l'accettazione formulata dai ricorrente è diversa dalle proposte così come formulate dalle resistenti.

Peraltro non potendo i lavoratori rinunciare ai propri diritti prima della loro maturazione, una accettazione pura e semplice della proposta contrattuale avrebbe evitato ai lavoratori di ritrovarsi senza lavoro, impregiudicata la possibilità di far valere le proprie pretese.

Quanto al periculum in mora si osserva in primo luogo che va disattesa la tesi sostenuta dalle resistenti secondo le quali il periculum sarebbe in radice escluso dalla circostanza che i ricorrenti non hanno impugnato il licenziamento intimato dalla Biblos in violazione delle procedure di cui alla l. 223/91, in quanto lo stesso CCNL (nel richiamare la circolare del 2001 sopra trascritta) esclude che nell'ipotesi di perdita di appalto, di per sé solo, e stante la previsione del c.d. "passaggio diretto ed immediato" debba farsi ricorso alla procedura di cui alla l. 223/91. In ogni caso si tratterebbe di una facoltà che si somma e che non esclude quella di agire per vedere riconosciuto il proprio diritto all'assunzione ex



art. 4 CCNL multi servizi, anche tenuto conto che questo secondo garantisce la continuità nel medesimo appalto (e quindi luogo di lavoro).

In secondo luogo si osserva che per tutti i lavoratori sussiste il pericolo che nel tempo occorrente per far valere il proprio diritto all'assunzione essi subiscano un danno irreparabile, tenuto conto delle seguiti circostanze:

- ⊖ per tutti i ricorrenti il lavoro per cui è causa costituiva l'unica fonte di reddito, e tra essi vi sono genitori con prole separati nonché coniugi entrambi impiegati nell'appalto;
- ⊖ l'estromissione dei ricorrenti dall'appalto, nell'ipotesi in cui per una qualche ragione le odierne resistenti lo perdessero nel tempo occorrente ad accertare il diritto ai ricorrenti all'assunzione, determinerebbe il rischio di un irreversibile perdita del posto di lavoro;
- ⊖ seppur i ricorrenti sono a conoscenza della questione a far data dal maggio del 2009, tuttavia il rapporto di lavoro è cessato il 30.11.2009.

Pertanto in attuazione dell'art. 4 CCNL deve ordinarsi a Il Guerriero e alla cooperativa Prodest per la parte ognuno di competenza l'immediata assunzione dei ricorrenti con il livello e gli orari di lavoro che gli stessi avevano in precedenza nel medesimo appalto sino al 30.11.2009.

P.Q.M.

Ordina a Il Guerriero scarl e a Prodest Società Cooperativa a r.l., ognuna per la parte di propria competenza, l'immediata assunzione dei ricorrenti con il livello e gli orari di lavoro che gli stessi avevano in precedenza nel medesimo appalto sino al 30.11.2009.



19

Condanna le resistenti sopra citate alla refusione delle spese di lite in favore dei ricorrenti che liquida in euro 4000,00 per diritti ed onorari ed euro 60,00 per spese di lite oltre rimborso forfettario del 12,5%, Iva e Cpa come per legge, con Mandata alla cancelleria per la comunicazioni alle parti costituite.

Venezia 9.03.2010

IL GIUDICE

Chiara Coppetta (Cajzavara)

IL CANCELLIERE B3
(Pasqua Blacoso)
Pasqua Blacoso

TRIBUNALE ORDINARIO DI VENEZIA

DEPOSITATO OGGI

10 MAR. 2010



IL CANCELLIERE B3
(Pasqua Blacoso)
Pasqua Blacoso

can 176r
ucc
10

2

**TRIBUNALE DI VENEZIA
SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale di Venezia, sez. lavoro, composto dai seguenti magistrati:

dr.ssa Paola Ferretti	Presidente
dr.ssa Margherita Bortolaso	Giudice est.
dr.ssa Anna Menegazzo	Giudice

nel procedimento di reclamo ex art. 669/13 c.p.c. n. 759/2010 RG promosso con ricorso depositato l' 1.4.2010 da ATI IL GUERRIERO, IL GUERRIERO SOC. COOP. e PRODEST SOC. COOP. c/ AGNELUTTO LUCIA + ALTRI

OSSERVA

Il reclamo va rigettato risultando l'ordinanza reclamata condivisibile sia quanto alla sussistenza della *fumus boni iuris* che quanto al *periculum in mora*.

FUMUS BONI IURIS

L'ordinanza reclamata è in primo luogo condivisibile laddove vi si afferma la sussistenza in capo alle cooperative odierne reclamanti dell' obbligo di assunzione di cui all' art. 4 lett. a) del Ccnl Multiservizi.

La norma così, testualmente, distingue i 2 casi che possono verificarsi alla scadenza dell' appalto:

- a) *in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi;*
- b) *in caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione provinciale del lavoro, ove possibile nei 15 giorni precedenti con la RSA e le OOSS stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità."*

Una lettura di tali disposizioni che tenga conto della *ratio* della disciplina nel suo complesso, costituita dal mantenimento dei livelli occupazionali, porta a ritenere il caso di specie sussumibile nell' ipotesi sub a) in quanto dal confronto tra i due appalti emerge che quello attuale ha, rispetto a quello originario, contenuto sostanzialmente identico, ed anzi portata leggermente piu' ampia.

Il confronto va fatto non tanto con il capitolato Biblos doc. 2 fascicolo avv.to Zito (necessariamente identico in quanto si tratta di quello attuale adottato dalla Biblos nella fase transitoria quale assegnataria provvisoria in attesa della definizione del contenzioso davanti alla giustizia amministrativa), bensì con l' appalto originario, di cui al capitolato pubblicato in data 21.9.2004.

Tale ultimo capitolato - che, pur assolutamente essenziale per la decisione della controversia, non era stato prodotto da nessuna delle numerose parti in causa - è stato acquisito dal Giudice della Cautela presso l' Università Cà Foscari.

Dalla descrizione dell' oggetto del servizio nei due capitolati emerge che l' appalto attuale riguarda esattamente tutti gli stessi servizi del precedente, ed in piu' le seguenti incombenze, di cui ai punti da 10 a 13 articolo 2: - ricollocazione di materiale librario; - presidio e gestione degli spazi espositivi e di rappresentanza; - segnalazione di effrazioni e danneggiamenti; - collaborazione con il responsabile d' emergenza.

Trattasi, in primo luogo, in gran parte di mere esplicazioni, o, al piu', di semplici integrazioni, di altri servizi già ricompresi anche nel precedente capitolato: così la segnalazione di effrazioni e danneggiamenti rispetto alla rilevazione di malfunzionamenti e guasti; così presidio e gestione di spazi espositivi rispetto alla gestione bacheche; così, infine, la collaborazione con il responsabile dell' emergenza rispetto alla immediata segnalazione di allagamenti, incendi ed intrusione di persone non autorizzate.

Trattasi, in secondo luogo e soprattutto, di incombenze aggiuntive che non comportano né specifiche particolari professionalità del personale addetto né sostanziali modifiche organizzative in capo all' azienda.

Un' ulteriore variazione riguarda il monte ore, passato dalle originarie 50.000 ore annue alle attuali 65.100 ore annue.

Il dedotto - dal difensore attoreo avv.to Bravin all' udienza collegiale 21/4 - incremento delle ore da 50.000 a 65.000 già durante la fase Biblos è stato, alla medesima udienza, immediatamente contestato dal difensore delle reclamanti, che ha sul punto eccepito tardività dell' allegazione e mancanza di prova.

Tale contestazione finisce in realtà per tornare utile ai ricorrenti in quanto conferma che l' attuale appalto è piu' ampio rispetto al precedente anche quanto al numero di ore.

Dunque sia il numero di ore che l'oggetto del servizio depongono per una portata del nuovo appalto leggermente piu' ampia rispetto al precedente.

Da tale ampliamento, rapportato alla sostanziale identità delle professionalità richieste, deriva la sussumibilità della fattispecie nell' ipotesi a) dell' art. 4, ricorrendo infatti una situazione di piena possibilità di mantenimento da parte della nuova appaltatrice sia dei precedenti livelli occupazionali che dello stesso organico.

Né è riprova il fatto che le cooperative odierne reclamanti l' offerta di assunzione a tutto il personale utilizzato dalla precedente appaltatrice l' avevano in realtà fatta, il che dimostra che erano ben consapevoli dell'esistenza dell'obbligo di cui oggi in causa, contraddittoriamente, negano l' operatività.

Né, d' altro canto, consta che il nuovo personale assunto dopo il rifiuto di tale offerta sia stato selezionato sulla base di specifiche particolari capacità e/o esperienze professionali non possedute dai ricorrenti e necessarie per l' espletamento dei suddetti servizi aggiuntivi.

L' ipotesi b) dell' art. 4 di contro certamente non ricorre in quanto riguarda, testualmente, la ben diversa situazione di modificazioni di termini, modalità e prestazioni tali (ossia così significative qualitativamente e quantitativamente) da determinare un mutamento delle esigenze tecnico-organizzative dell'appalto e rendere necessario, in funzione del mantenimento dei livelli occupazionali, un esame con le organizzazioni sindacali delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato.

Ciò posto quanto alla questione principale, relativa all' esistenza dell' obbligo, questo Collegio condivide, d' altro canto, le argomentazioni svolte nell' ordinanza reclamata anche quanto al carattere non discontinuo delle mansioni.

Ed in effetti il servizio di portierato non rientra nell' elencazione di cui all' art. 32 Ccnl, né è certo assimilabile alla mansione di "portinaio" di cui al RD 692/1923.

Non lo è né, in generale, tenuto conto della radicale evoluzione subita nel corso degli anni dalla nozione di portierato, né, nello specifico, avuto riguardo al contenuto del servizio come in concreto descritto nel capitolato, che ricomprende, infatti, una serie di molteplici e composite attività, tale da escludere tempi di attesa ed intervalli di inoperosità.

Manca oltretutto in ogni caso il presupposto essenziale, di cui al comma 1 della norma contrattuale, del carattere a tempo pieno del rapporto.

Le argomentazioni, puntuali ed articolate, svolte nell' ordinanza reclamata vanno, infine, pienamente condivise anche quanto ad inapplicabilità della tutela dei licenziamenti collettivi ex legge 223/1991 e ad ogni altra questione dibattuta.

PERICULUM IN MORA.

Ciò posto quanto al *fumus*, il ricorso d' urgenza risulta, d'altro canto, fondato anche in punto *periculum*.

La sussistenza di danno imminente ed irreparabile va affermata rispetto ad entrambi i profili prospettati, ossia:

- In quanto l' attività lavorativa costituisce la fonte di reddito su cui i ricorrenti contano per provvedere al sostentamento proprio e di eventuali figli e famigliari a carico;
- In quanto l' immediata attivazione del rapporto lavorativo con le cooperative attuali appaltatrici, nell' eventualità di aggiudicazione dell' appalto, dopo la scadenza di quello in corso, a diversa impresa consentirà ai ricorrenti di beneficiare nei confronti di tale nuova aggiudicataria del medesimo meccanismo di riassunzione oggetto del presente giudizio, ex art. 4 Ccnl; tale scadenza, al 31.10.2011, non è imminente, ma è ugualmente con significativa probabilità destinata a maturare prima della definizione del futuro giudizio di merito.

L' esistenza del *periculum* va riconosciuta nonostante la mancata accettazione da parte dei ricorrenti delle proposte contrattuali del giugno e dell' ottobre 2009.

Come puntualmente ricostruito dal Giudice della Cautela, tali proposte sono state, in quanto comprensive della regolamentazione dell' attività come discontinua e dell' assegnazione di un numero di

ore diverso da quello pattuito con la precedente datrice di lavoro, di fatto rifiutate.

In effetti, come appunto ritenuto dal Giudice della Cautela, la c.d. accettazione con riserva effettuata entro il termine concesso per l'adesione integra in realtà rifiuto della proposta come formulata da controparte e formulazione di una nuova proposta contrattuale.

Dunque i lavoratori stessi, pur potendo, accettando la proposta *ex adverso* formulata, assicurarsi nell'immediato un'occupazione lavorativa con cui far fronte al proprio sostentamento, l'hanno, invece, rifiutata, ponendosi quindi con la loro condotta nella situazione di immediato bisogno oggi invocata in causa per giustificare la tutela d'urgenza.

In altre parole avrebbero potuto - e, per evitare il pregiudizio imminente ed irreparabile, dovuto - accettare le proposte come formulate, salvo poi svolgere le rivendicazioni del caso su orario e retribuzione con un ricorso ordinario, eventualmente anche immediato in costanza di occupazione lavorativa.

Le specifiche contingenti modalità nelle quali la mancata accettazione è maturata portano, tuttavia, ad escludere che dalla stessa possa desumersi una carenza di immediato interesse dei ricorrenti al posto di lavoro, ossia la mancanza di necessità di avere subito un'occupazione lavorativa.

Ci si riferisce al fatto che l'intera vicenda ha palesemente assunto una valenza anche, se non soprattutto, prettamente sindacale.

I lavoratori hanno evidentemente risposto all'offerta seguendo le indicazioni del Sindacato e non in base ad una propria scelta meditata e consapevole, come reso evidente dal fatto che le c.d. accettazioni con riserva sono tutte perfettamente identiche (i lavoratori si sono limitati a firmare uno stampato predisposto da altri).

L'erroneità della strategia seguita non può essere quindi loro imputata, o meglio la mancata accettazione delle proposte non può essere intesa come carenza di bisogno immediato dell'occupazione lavorativa.

Sussiste dunque anche il *periculum in mora*.

Per le ragioni esposte l'ordinanza reclamata va, pertanto, confermata.

Le spese di lite seguono la soccombenza - liquidazione in dispositivo..

Visto l'art. 669/13 c.p.c.

p.q.m.

rigetta il reclamo; condanna le reclamanti alla refusione delle spese di lite, che liquida in complessivi € 2.700,00.

Si comunichi.

Così deciso in Venezia - camera di consiglio 21.4.2010.

Il Giudice est.

dr.ssa Margherita Bortolaso


Il Presidente
dr.ssa Paola Ferretti

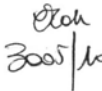

IL CANCELLIERE C1
(Mauro Legato)

TORONALE ORDINARIO DI VENEZIA
DEPOSITATO

OGGI 28 APR 2010



IL CANCELLIERE C1
4
(Mauro Legato)


3005/10

3

**PROC. n. 1674/2010 RG EX ART. 669/12 C.P.C. tra Piovesan Laura + 39 c/ Il Guerriero scari + 3
Il G.L.**

visti gli atti e a scioglimento della riserva formulata all'udienza 10.8.2010;
ritenuto che l'istanza ex art 669/12 c.p.c. per l'attuazione dell'ordinanza ex art 700 c.p.c. datata 9-10.3.2010, confermata dal Collegio in sede di reclamo, vada accolta in quanto:

- va premessa la pacifica possibilità di esecuzione in forma specifica ex art 2932 c.c. anche rispetto al rapporto di lavoro, come da giurisprudenza sia risalente che recente (v. per tutte Cass. n. 27841 del 30.12.2009; n. 15913 del 14.8.2004);
- con l'ordinanza 9/10.3.2010 è stato così disposto: *"ordina a il Guerriero scari e a Podest Società Cooperativa a r.l., ognuna per la parte di propria competenza, l'immediata assunzione dei ricorrenti con il livello e gli orari di lavoro che gli stessi avevano in precedenza nel medesimo appalto sino al 30.11.2009"*;
- è pacifico - sia per il tenore del provvedimento, che, a monte, in ragione di *ratio* e funzione del rimedio contrattuale azionato (assunzione ex art. 4 Ccni Multiservizi) - che alle cooperative convenute è stato ordinato di assumere i ricorrenti assegnandoli all'appalto presso l'Università Cà Foscari di Venezia;
- l'ordine in tali termini non è stato, ad avviso di questo Giudicante, puntualmente eseguito; ed infatti nella missiva 3 maggio 2010 (doc. 1 conv.) è stata a chiare lettere indicata l'impossibilità di utilizzo dei ricorrenti presso l'appalto dell'Università Cà Foscari in quanto già a pieno organico ed è stato preannunciato l'immediato "trasferimento" presso cantieri in provincia di Milano, salvo il rispetto della tempistica prevista dal Ccni;

negli stessi termini al punto 4) della missiva 20.5.2010 sub "luogo di lavoro" è indicato che *"Pur costituendosi il rapporto contrattuale in Venezia, si comunica il trasferimento in provincia di Milano nei termini previsti dal contratto collettivo di lavoro, stante l'inesistenza nella nostra organizzazione di mansioni che possano essere assegnate in provincia di Venezia"* (doc. 7 conv.);

ebbene, l'espresso riferimento, in entrambe le missive, da un lato alla totale inesistenza di mansioni da assegnare in Venezia, dall'altro al differimento dell'assegnazione a Milano unicamente in funzione dell'osservanza della tempistica prevista dal contratto collettivo per il trasferimento, pari a giorni 30 di preavviso, rende evidente che in realtà e nella sostanza ai lavoratori è stata proposta l'assunzione con assegnazione effettiva a Milano, non a Venezia;

l'evidenza è data dal fatto che il trasferimento consiste per sua natura nel "mutamento" della sede di lavoro e presuppone dunque, appunto per sua natura, stante il concetto stesso di mutamento/trasferimento, che venga modificata l'originaria effettiva sede di lavoro e ciò può legittimamente avvenire ex art 2103 c.c. solo in presenza di sopravvenute esigenze tecnico produttivo od organizzative; invece nel nostro caso, nell'ottica datoriale, in senso contrario rispetto a quanto statuito da questo Tribunale nell'ordinanza ex art 700 c.p.c. in questione, la sede originaria non può essere l'appalto presso l'Università Cà Foscari di Venezia per inesistenza in tale luogo di mansioni

da assegnare e ciò non tanto per ragioni sopravvenute rispetto al momento di costituzione del rapporto, bensì per ragioni esistenti *ab origine*;

Milano non è stata dunque in realtà indicata quale mero luogo di un preannunciato possibile trasferimento in senso proprio, bensì quale effettiva sede iniziale di assegnazione; ovvero, in ogni caso, attese le espressioni usate nelle succitate missive 3 e 20 maggio 2010, le proposte di assunzione sono state formulate in modo da poter essere intese in tal senso dai lavoratori, che dunque non vi hanno aderito proprio nel timore che accettandole avrebbero di fatto anche accettato di essere assegnati a Milano, con il rischio dunque di vedersi poi opposta un' implicita rinuncia a contestare il successivo formale provvedimento di trasferimento;

- le proposte di assunzione come formulate non possono, dunque, ritenersi conformi all' ordine del Tribunale in quanto hanno ad oggetto nella sostanza una sede di lavoro diversa da quella prescritta (Milano anziché Venezia/appalto Cà Foscari);

Visto l' art. 669/ 12 c.p.c.

P.Q.M.

1. dispone che le cooperative convenute diano attuazione all' ordine di assunzione di cui al provvedimento 9-10.3.2010 di questo Tribunale iscrivendo i lavoratori a libro unico, facendo loro svolgere, nell' appalto presso l'Università Cà Foscari di Venezia, mansioni corrispondenti al livello e con gli orari di lavoro che gli stessi avevano in precedenza nel medesimo appalto sino al 30.11.2009, rilasciando ogni documentazione utile (pass, cartellino, ecc.) per l'accesso al posto di lavoro, corrispondendo loro le retribuzioni indicate a pagg. 8 e 9 del ricorso, facendo loro esercitare ogni diritto, anche sindacale, derivante dal rapporto di lavoro;
2. condanna le medesime cooperative convenute alla refusione delle spese di lite, che liquida in complessivi € 2.500,00.

Si comunici.

Venezia, 11.8.2010.

D. CANCELLIERE SS
(Pasqua Blacose)

Pasqua Blacose

TRIBUNALE ORDINARIO DI VENEZIA
DEPOSITATO
Venezia, 11 AGO 2010

Blacose
IL CANCELLIERE
(Pasqua Blacose)



rilasciata formula esecutiva
avv. *Blacose*
Venezia, 19 AGO 2010

IL CANCELLIERE CI
(Margherita Bortolaso)

II GL

dr.ssa Margherita Bortolaso

Bortolaso

soggetti



In questa sezione la parola è ai soggetti. Soggetti eccentrici rispetto alle passate definizioni sociali, ai dispositivi istituzionali, al simbolico, ai vincoli del linguaggio. Chi sono le donne e gli uomini che lavorano negli attuali contesti produttivi situati nel nord della penisola, tra Milano, Genova, Torino e dintorni? Contesti precari, differenti dal passato, dove i profitti si fanno sull'immagine, i consumi, la rete, l'informazione, il sapere. Le fabbriche metalmeccaniche hanno perso il ruolo che avevano negli anni settanta. Solo la nebbia è rimasta la stessa (ma a Genova c'è il mare...). Si levano qui le nuove industrie della conoscenza, luoghi dove la finanza è il nuovo padrone di tutti. La città, con i suoi tempi, è una macchina triturante, zeppa di rumori di fondo. Vorremmo registrare quei rumori e tradurli: che cosa dicono? Tutto si è trasformato dentro una precarietà esistenziale che scompagina sensazioni e desideri. L'autopercezione del soggetto non è un'operazione solipsistica che resta interna a una negatività immanente. È già, di per sé, forma di resistenza biopolitica che può avere effetti a catena nella realtà, apre la porta alla possibilità di pensare l'alternativa, scardina l'unicità della visione fornita dalla produzione e dal consumo, mostra quanto si è infelici dentro questa ideologia, mette in crisi il mito dell'autosufficienza dell'individuo, operata ideologicamente dalla frammentazione della precarietà. Dentro questa crisi sta la possibile insorgenza di un punto di vista precario, unificante anche se non unitario. La possibilità di costruire una narrazione collettiva, pur da una visione a mosaico. La narrazione può diventare una prima forma straordinaria di collante trasversale tra le diverse lotte, propeudeutica a una loro fruttuosa alleanza. Vi raccontiamo qui queste nuove figure del lavoro e le loro resistenze. O meglio, si raccontano loro. In prima persona.

CREARE LABORATORI SULLA PRECARIETÀ un'esperienza a genova

*Sara Jacobsen · Alberto Mazzoni
Simona Paravagna · Paolo Vignola*

Il laboratorio che abbiamo avviato nasce da un incontro e, quindi, da un'esigenza. L'incontro è quello tra soggetti, all'inizio noi quattro, che vivono sulla loro pelle il problema della precarietà — lavorativa ma non solo — e l'esigenza è stata, e continua a essere, quella di un'analisi profonda e radicale della dimensione precaria dell'esistenza. Un'analisi che abbia come oggetto le ripercussioni sulla soggettività causate dai dispositivi del lavoro, e come obiettivo l'individuazione di possibili percorsi collettivi di ricerca, di resistenza e di salute. Il laboratorio vuole quindi essere uno strumento per affrontare la situazione di soffocamento, di disagio, e tracciare un percorso di riconoscimento politico dei malesseri, del depotenziamento del vivere, della mancanza di felicità, delle fatiche che fanno parte della nostra condizione. Uno strumento che ponga l'attenzione su di noi e sul Noi, sull'esistenza collettiva, perché pensiamo che sia impossibile scucirsi di dosso i mali della precarietà se continuiamo a viverla individualmente.

Nell'intraprendere questo percorso ci è stato facile trovare dei punti di riferimento, delle coordinate teoriche in grado di inquadrare il problema. In particolare, sono da menzionare:

- 1) l'intrecciarsi o il con-fondersi di “tempo di lavoro” e “tempo di vita”;
- 2) l'investimento affettivo e relazionale nell'ambito lavorativo;
- 3) l'identificazione del soggetto con le proprie mansioni lavorative — e/o con l'azienda, l'ente o l'associazione per il quale si lavora — che

rischia di condurre il processo di soggettivazione ad un pressoché totale appiattimento sulla dimensione produttiva.

Quel che le pagine della teoria non spiegano è invece ciò che di fatto accade ai soggetti che vivono all'interno di questa dimensione. Si è cercato quindi di entrare nelle maglie della teoria, confrontando le proprie esperienze, complessificando la geografia di queste coordinate e mettendo in gioco le nostre capacità di analisi critica nei confronti di ciò che viviamo quotidianamente — consapevoli che questo può significare anche condurle a uno scacco.

Non completamente soddisfatti della teoria, abbiamo prodotto altre linee di ricerca, ma soprattutto abbiamo cercato di avvicinare la teoria alle nostre vite, e a quelle di chi partecipa al laboratorio, dentro e fuori il lavoro. Abbiamo sentito quindi l'esigenza ulteriore di estendere lo spazio del confronto, relazionandoci con altri soggetti. Soggetti che possono anche non aver mai sentito parlare di post-fordismo o di bio-capitalismo, ma che di fatto condividono problemi analoghi ai nostri, poiché, come noi, vivono concretamente quella che continuiamo a chiamare precarietà — ma che sarebbe forse meglio rinominare.

È nel concatenamento con altre soggettività che le nostre iniziali considerazioni hanno guadagnato integrazioni o subito modificazioni, così come abbiamo assistito al mutare del senso relativo alle coordinate teoriche alle quali ci siamo riferiti più sopra. Con un esempio: ciò che significa per uno di noi la coincidenza di tempo di vita e tempo di lavoro non è lo stesso di quel che può significare per un'altra persona. Ognuno vive un'esperienza singolare in grado di mostrare un aspetto inedito, e tuttavia non meno significativo per l'analisi, che contiene in sé un potenziale politico di critica e di superamento della propria condizione. Per questo motivo puntiamo a realizzare un luogo di pensiero in cui condividere le esperienze di precarietà. Un luogo in cui rendere politico ciò che a oggi appare impolitico, perché non percepito come parte del problema.

Stiamo infatti assistendo a una serie di colpi a vuoto, da parte di partiti e sindacati, per quanto riguarda le politiche tese ad arginare o a regolamentare il problema del lavoro precario. È come se, concentrandosi sugli aspetti sindacali tradizionali (orario di lavoro, retribuzioni, contributi, durata e tipologie di contratto), si manchi sistematicamente il bersaglio. Siamo convinti, invece, che per cogliere nel profondo la natura e gli effetti della precarietà, sia necessario osservare l'invisibile. Il problema è che quel che è invisibile ai legislatori lo è anche, in buona parte, ai soggetti che la precarietà la vivono e la subiscono.

Nel cercare di cogliere l'invisibile, tesi di partenza è che la precarietà dell'esistenza risulti inscindibile dall'aspetto totalizzante e totalitario del lavoro. Qualche esempio? Dobbiamo sempre essere reperibili per telefonate di lavoro alle ore più improbabili, accendiamo il *computer* di casa e troviamo già due *e-mail* di colleghi che pretendono una risposta immediata, per poi finire a cena con gli amici a parlare di come risolvere problemi, ancora una volta, di lavoro. Come dire che fuori dall'orario di lavoro continuiamo, consapevoli o meno, a lavorare. Non solo, dato che sono sempre più numerosi i lavori che mettono in gioco la cooperazione e la collaborazione, anche le nostre capacità relazionali e gli aspetti più personali dei soggetti vengono plasmati dalla dimensione produttiva. In questa costrizione continua, si palesa una sensazione di soffocamento, di malessere che il più delle volte viene sminuita e non ricondotta al lavoro o, più in generale, alla condizione precaria che viviamo.

Abbiamo perciò deciso di aprire il nostro luogo di riflessione alla discussione collettiva e di estenderlo quanto più possibile, al fine di approdare a nuove esperienze di azione politica. Esperienze che chiamino in causa l'intera soggettività dei singoli, per condurre e condividere azioni che trasformino il vivere collettivo.

Gruppi dialoganti

Alla luce di quanto detto, ecco come abbiamo deciso di procedere: abbiamo proposto a soggetti, al momento scelti tra le conoscenze lavorative e amicali del gruppo proponente, di incontrarsi in piccoli “gruppi dialoganti” (7-8 persone al massimo). Il numero ristretto di partecipanti permette di mantenere una buona circolarità di parola, di raccontare “in soggettiva” la propria esperienza e di approfondire i temi che di volta in volta emergono dalla discussione — ciò che non risulterebbe possibile in un assetto assembleare più ampio.

Prima di addentrarci nelle modalità di conduzione del laboratorio, conviene esplicitare la posizione assunta negli incontri da parte dei soggetti proponenti: l’idea generale è quella di creare una dimensione di orizzontalità tra i presenti. Ciò è risultato possibile per due motivi sostanziali: *in primis*, la posizione di precarietà che ci accomuna rende artefatto un iniziale dislivellamento dei saperi; secondariamente, il nostro interesse è quello di indagare la precarietà in tutte le forme vissute dai soggetti e per far ciò è necessaria una rimessa in gioco integrale del vissuto precario di cui siamo portatori e della teoria acquisita che fino a ora ha supportato il nostro pensiero.

I “giochi” iniziano con una breve introduzione che riprende i tre concetti cardine (con-fusione di “tempo di lavoro” e “tempo di vita”, investimento affettivo e relazionale nell’ambito lavorativo, identificazione del soggetto con il proprio lavoro); successivamente si chiede ai partecipanti (noi compresi) di presentarsi tracciando una “autobiografia lavorativa” tagliata sui temi proposti. Lo sforzo necessario da parte di tutti per “far indossare” questi concetti — per molti partecipanti inediti — alla propria realtà lavorativa crea un immediato confronto e una riflessione comune già all’altezza delle presentazioni, in cui le biografie cominciano a dialogare tra loro e a connettersi.

Quello che abbiamo visto accadere, già nei primi incontri, è che le tre coordinate teoriche di partenza, sulla carta condivisibili, quando vengono incarnate dai soggetti, attraverso il racconto delle proprie espe-

rienze, mutano spesso di direzione e di senso, rivelando una complessità inaspettata; ciò ha come primo effetto che tutta la teoria acquisita e prodotta debba essere rimpastata con gli ingredienti offerti dalle esperienze soggettive, in modo tale da costruire uno strumento conoscitivo più aderente ai problemi reali. Il laboratorio deve quindi essere pronto a raccogliere e accogliere i diversi punti di vista; quando questo si è verificato, abbiamo assistito, *in fieri*, a un'espansione della produzione di conoscenze del laboratorio.

Tale espansione è tangibile anche nella seconda fase dei lavori: durante il laboratorio viene stilato un verbale che resta *in progress* per circa una settimana dopo l'incontro; tutti i partecipanti possono rimettervi mano, specificando ciò che è stato detto, da sé e da altri, e aggiungendo riflessioni emerse nei giorni successivi — nel ripensare l'incontro o nella connessione tra l'esperienza del laboratorio e il ritorno sul luogo di lavoro.

Due esempi

Illustriamo adesso le prime due discussioni, sperando che ciò consenta di farsi un'idea tanto della potenzialità degli scambi tra diverse biografie precarie, quanto delle tematiche che possono emergere da essi.¹ Il gruppo organizzatore è composto da Simona, Sara, Alberto e Paolo. Il nostro profilo lavorativo è variegato, brevemente: Simona è al momento dottoranda in antropologia, dopo aver, tra le altre cose, compiuto studi in biologia e il servizio civile presso un'associazione culturale; Sara è al momento dipendente a tempo indeterminato presso un archivio, dopo aver lavorato come supplente scolastica, catalogatrice per una cooperativa, commessa... Alberto è un ricercatore co.co.pro. in neuroscienze, e ha tra l'altro fatto la guida turistica; Paolo divide il proprio tempo lavorativo tra lavoro di cura presso un ex senatore e una borsa di ricerca post-doc in filosofia, ma il suo *curriculum* include varie altre attività, tra cui il pressa-cartone.

Alla prima discussione hanno partecipato *Elena*, una studentessa con

esperienza di *call center* e lavoro di cura, *Barbara*, al momento a contratto precario presso un sindacato e *Alessandro*, dottorando in neuroscienze. *Alessandro*, *Elena* e *Barbara* non si conoscevano in precedenza.

Il primo tema che è emerso spontaneamente dopo le presentazioni è stato quello del coinvolgimento emotivo nel proprio lavoro, nella doppia accezione di coinvolgimento nelle relazioni personali con i propri superiori come strumento di controllo e coinvolgimento, o identificazione, nella “*mission*” del luogo di lavoro. La relazione personale continua col superiore si configura sia come strumento di ricatto — “devi lavorare per amicizia, e perché siamo tutti nella stessa barca” — sia come strumento di estensione *ad libitum* del tempo di lavoro, in quanto la relazione con il “capo” non si limita all’orario stabilito, non muta di natura e rimane, di fatto, lavorativa e asimmetrica anche al di fuori di esso. Il paradosso è che i superiori, spesso, subiscono lo stesso livello di pressione, quindi, in realtà — come ha detto Sara — “dovrebbero essere anche loro qui oggi a discutere con noi”.

L’identificazione con lo scopo del lavoro, sia esso di tipo culturale (come per i dottorandi e i ricercatori) che di tipo sociale (come per i lavori di cura di Paolo e *Elena* nonché quello di *Barbara* presso il sindacato) è ovviamente un ulteriore mezzo potentissimo di pressione — si deve lavorare sempre di più e indipendentemente dalle condizioni, perché altrimenti si tradisce la propria vocazione, e non si possono avanzare rivendicazioni o esercitare resistenze perché a ogni istante viene ricordato come sia da “privilegiati” compiere un lavoro in cui si crede e che ci accresce. Cruciale la testimonianza di *Elena* sui *call center*, dalla quale emerge come l’identificazione con lo scopo del lavoro da parte dei lavoratori cognitivi “vocazionali” venga riprodotta nei lavoratori non vocazionali attraverso la formazione di legami emotivi. In questo modo, invece di essere tacciati di tradire la causa si è tacciati di tradire le amicizie. Si deve sottolineare che in ogni caso non è

promessa alcuna vera ricompensa per ciò che viene fatto, viene soltanto paventata la catastrofe se non ci si adegua a quanto richiesto. All'interno di questi dispositivi lavorativi si configurano resistenze? Continuamente. Durante l'incontro, infatti, si sono ricordate esperienze individuali di rifiuto dello spirito di branco o della familiarità forzata con i superiori. Emerge qui il paradosso per cui tagliare le relazioni emotive sul luogo di lavoro possa funzionare solo come "auto-difesa", e renda molto più difficile la strutturazione di rivendicazioni collettive. Invece di sradicare queste relazioni, è apparso quindi più opportuno tentare di riappropriarsene in vista di una ricomposizione politica delle soggettività lavorative.

Alla seconda discussione hanno partecipato *Claudio*, dottorando in nanotecnologie, *Nadia*, che sta facendo il servizio civile in un museo, e *Marco*, che lavora in una cooperativa sociale. Il tema dell'identificazione con il lavoro nuovamente emerge fin dalle prime battute della discussione. *Nadia* si è trasferita a Genova perché vedeva nel lavoro museale il proseguimento del proprio percorso intellettuale ed è quindi partita con una elevata identificazione con il proprio lavoro. Le modalità pratiche del lavoro sono risultate però così aride e deludenti che *Nadia* ha deciso di abbandonarlo. Similmente, nella prima riunione Alberto e *Alessandro* avevano discusso di come il lavoro di ricercatore si sia per loro rivelato meno "poetico" del previsto, infarcito di griglie di valutazione e protocolli. *Marco* parla invece di come nel lavoro sociale il grado di identificazione sia tale da rendere accettabile una continua corsa al ribasso nelle condizioni lavorative.

Dopo che *Claudio* ha presentato il proprio passaggio da una situazione in cui reddito e vocazione erano scisse (il primo affidato alla professione di postino, la seconda alla pratica della fotografia) all'attuale situazione di dottorando in cui finalmente le due cose coincidono, Simona propone un approccio critico nei confronti del dottorato, aprendo sulla condizione universitaria in generale:

L'università — con tesine, *stages*, tirocini e “volontariato” di diverso genere — è il paradigma della precarietà, perché ti educa a essere precario. Nel mondo universitario abbracci una causa, per la quale sarai disposto a cedere sul terreno dei diritti e della vita personale. La formula di aderenza a questo sistema è io sono quello che ho studiato, e in base a essa condizionerai le tue scelte di vita.

E qui scatta la prima discussione accesa in quanto per *Claudio* i lavoratori vocazionali e in generale cognitivi sono a tutti gli effetti privilegiati rispetto a chi svolge lavori manuali non vocazionali come l'agricoltore stagionale e l'addetto alle pulizie. Vengono fatte varie osservazioni contrastanti, e in particolare Paolo fa notare che una impostazione di questo genere è politicamente fallimentare, poiché tende a dividere i soggetti invece di riunirli su di un piano trasversale, adeguato a rispondere al problema comune della precarietà.

Visto che la ricomposizione politica del precariato è uno dei temi di questa indagine, che cosa vediamo emergere in questa prospettiva? Innanzitutto c'è molto lavoro da fare, dal momento che non ci sono state narrazioni di resistenza collettiva.

Da questa considerazione ne nasce un'altra — dice Paolo — che riguarda il nostro stesso laboratorio: se investighiamo le nostre soggettività al lavoro, politicamente dobbiamo renderci conto che esistono anche gli “altri”, altri soggetti, anch'essi al lavoro, e dovremmo cercare di comprendere anche loro, i loro affetti, le loro sofferenze, le loro forme di resistenza.

A un livello più generale, si tratta della questione aperta dei legami tra lavoratori, come evidenziato da Simona nella seconda discussione:

C'è assenza di coscienza di classe e quindi si cerca di contribuire meno possibile e prendere più possibile. Non so se “classe” sia un

termine ancora valido, ma penso che ci sia da ricostruire un “noi” inclusivo per reagire politicamente allo sfruttamento.

Il primo ostacolo per la costituzione del “noi” ci si è posto davanti nelle divisioni — puntualmente presenti tanto nelle biografie che nei dibattiti — tra lavoratori cognitivi e lavoratori non cognitivi e nell’ulteriore divisione tra lavoratori cognitivi vocazionali e non vocazionali. Abbiamo potuto constatare che tali divisioni appaiono come incarnate nei soggetti, non solo da parte dei partecipanti ma anche di noi stessi organizzatori. Anche se gli strumenti teorici dovrebbero in qualche modo garantirci contro la tendenza a istituire queste divisioni, il lato oscuro della quotidianità le riproduce, ed è proprio nel quotidiano che, crediamo, vadano decostruite.

Questo è al momento lo stato dell’arte del laboratorio sulla precarietà. Le questioni poste fin dalla sua nascita rimangono aperte, così come la possibilità di modificarne le forme, per quanto riguarda sia l’analisi critica che l’azione politica.

NOTE

1. I nomi dei partecipanti al laboratorio, scritti in corsivo, sono frutto di fantasia; la loro età è compresa tra i 22 e i 34 anni.

IL DIVENIRE RELAZIONALE DELLA PRODUZIONE

la soggettività ambivalente dei lavoratori
della conoscenza nella torino postfordista

Emiliana Armano

Questo scritto riporta alcune considerazioni in riferimento a una ricerca empirica incentrata su incontri e interviste e volta ad approfondire qualitativamente la condizione soggettiva di uno spaccato del lavoro della conoscenza a Torino. Uno studio qualitativo di caso per conoscere in profondità la soggettività nelle sue molteplici dimensioni (senza ovviamente la pretesa di pervenire a risultati generalizzabili). La scelta è stata di realizzare la ricerca nella Torino postolimpica, nella città terreno storico della grande industria italiana e ora in corso di forte terziarizzazione e di scegliere i *knowledge workers* come protagonisti di questo studio: le loro aspirazioni e le loro paure, i loro *skills* e la loro invisibilità politica, la carica di innovazione che incorporano e quella di incertezza che subiscono. Le storie raccolte per esteso ci parlano di nuove soggettività del lavoro, raccontate in presa diretta sul crinale tra autonomia e sfruttamento. Le interviste sono state realizzate prevalentemente durante alcuni significativi “eventi” tra fine 2006 e inizio 2007: Virtuality, Linux Day, Artissima, Festival del cinema. Eventi che segnano anche simbolicamente il passaggio di una città-laboratorio di trasformazione. Sono interviste a informatici, programmatori, sviluppatori, lavoratori delle telecomunicazioni e della ricerca universitaria, *webdesigners* e *web workers*, artisti digitali, formatori, ricercatori, *designers* industriali, giornalisti, traduttori, fotografi, *videomakers*, inseriti con contratti principalmente temporanei, dalla partita Iva al tempo determinato alla microimpresa. L'intento della ricerca

è di approssimare l'*autorappresentazione* del lavoro cognitivo come primo passo per un riconoscimento della necessità di autotutela;¹ lo studio si colloca quindi nel solco della fruttuosa tradizione italiana della "conricerca".

Per quanto riguarda i risultati, la ricerca, rispetto a quelle che sono le letture prevalenti sulla condizione dei *knowledge workers* evidenzia alcune dimensioni inedite. L'esperienza soggettiva dei *knowledge workers* è stata descritta, nella letteratura, prevalentemente attraverso il ricorso a stereotipi oppure a categorie particolari che assumono di volta in volta singole frazioni di lavoratori presentate come composizione generalizzata. Alcuni autori li hanno rappresentati *tout court* come nuova "élite" in una sorta di e-topia un po' mitizzata della creatività (Florida, 2006). Sul versante opposto è stata proposta l'immagine dei "net slaves" o del precariato della rete, con un'interpretazione che li mostra esclusivamente come "vittime" delle forme de-regolate di funzionamento del mercato del lavoro (Lessard, Baldwin, 2000; Sennett, 2001 e 2008). La nostra ricerca ha cercato di sondare la rappresentazione soggettiva di alcuni lavoratori in carne ed ossa mettendo così al vaglio queste due opposte letture.

Cercando di restituire in profondità il punto di vista dei *knowledge workers* sulle loro esperienze reali, i risultati rimandano l'idea di una condizione socio-professionale e di vita caratterizzata da una forte *ambivalenza*, non risolvibile, tra elementi di precarietà e di innovazione. Il lavoro nel postfordismo se da un lato mette in scena nuove capacità comunicative, relazionali e creative, dall'altro queste stesse capacità vengono messe a valore ed espropriate.

La condizione del lavoratore della conoscenza è stata indagata a partire dall'assunzione iniziale orientativa secondo cui il rischio (nella accezione in cui ne parla Ulrich Beck) investe i soggetti in più modi e in particolare rispetto ai diritti sociali e del lavoro, con aspetti di preca-

rietà connessa alla debolezza delle tutele formali previste dai contratti atipici e alla peculiare condizione dei lavoratori autonomi.

All'inizio della ricerca sul campo ci attendevamo che i partecipanti parlassero facilmente del tema dei diritti, della instabilità contrattuale, della rappresentanza assente. Invece abbiamo constatato quanto emergessero spontaneamente e ripetutamente discorsi sul valore della realizzazione di sé nel campo professionale e sull'importanza dei *networks* di riferimento. È intorno a ciò che ruotano principalmente le narrazioni come elemento fondamentale dell'identità di questi lavoratori.

I risultati mostrano che la percezione del rischio da parte dei soggetti non si incentra esclusivamente e principalmente sulla mancanza delle tutele formali e contrattuali, bensì sul *rischio che vengano meno le tutele informali* su cui in questo mondo socio-professionale fa molto affidamento.

Non è allora possibile leggere l'informalità soltanto come risorsa o viceversa, al contrario, l'informalità come trappola della precarietà. Mentre nei lavori genericamente atipici e flessibili infatti l'informalità viene declinata prevalentemente a senso unico nel senso della precarietà e della debolezza-assenza delle tutele, l'elemento che più colpisce nei racconti biografici dei lavoratori della conoscenza intervistati è che l'informalità nelle sue diverse dimensioni (organizzativa, nelle relazioni di lavoro, nella formazione) risulta indissolubilmente ambivalente come elemento peculiare di questo segmento del lavoro (Alquati, 1997 e 2002/2003). Gli elementi di forza dell'informalità si presentano congiuntamente agli aspetti critici. Ciò ridefinisce le nozioni di precarietà e di innovazione basate sul rischio. Una situazione che non è resa adeguatamente per esempio dal concetto di capitale sociale *embedded* (Granovetter, 1991) che si presta solo parzialmente a descrivere la condizione socio-professionale dei *knowledge workers*. L'informalità prodotta dai profondi processi di deprocedimentalizzazione, deistituzionalizzazione e devverticalizzazione delle strutture or-

ganizzative, destandardizzazione del lavoro e diffusione del rischio, da un lato è vissuta come una risorsa, un capitale sociale fonte di opportunità, informazioni, relazioni, d'altro, allorché si sostituisce alla continuità e alle tutele contrattuali forti, appare come limite.

A differenza dell'epoca fordista sembra scomparso lo scarto tra l'organizzazione formale aziendale e l'organizzazione informale del lavoro (o potenzialmente altra, propria). Tra i *knowledge workers*, grazie alle tecnologie mobili, è come se l'organizzazione si fosse liquefatta e la dimensione informale del lavoro si fosse sovrapposta e avesse preso il posto dell'organizzazione formale dell'impresa. Una rete composta da persone che fungono da nodi.

Un'“organizzazione informale” facente leva sul fatto che restare nel *network* è la priorità che orienta l'azione. A differenza del mondo fordista, l'ambiente organizzativo dei lavori della conoscenza non è circoscritto al singolo luogo di lavoro. I legami di fiducia e cooperazione non si limitano al collettivo lavorativo in senso stretto ma affondano nel magma della cooperazione sociale, negli ambienti di frequentazione in senso lato. Abbiamo profili lavorativi individualizzati, traiettorie professionali in cui legami sociali durevoli sono spesso situati in un *network* oltre il temporaneo luogo fisico di lavoro.

Mentre nel mondo fordista il riferimento fisico era costituito dalla fabbrica, l'ufficio e lo stabilimento, nei lavori della conoscenza il confine fisico è la metropoli, il territorio nel quale il progetto si situa. Non a caso emerge nelle narrazioni, l'idea di *network* come metafora evocativa per descrivere la socialità e *contemporaneamente* anche il modello tecnologico su cui è organizzata l'attività lavorativa. Questo tema ricorre sovente per esempio quando i lavoratori dei nuovi *media* discutono le tensioni e i limiti creati dall'uso di tecnologie mobili o dalla partecipazione a comunità virtuali (il tipo di strutture sociali interattive generate dal *Web 2.0*) che suggeriscono quella metafora secondo cui il *software* contribuisce a generare relazioni modellate sulla forma della rete.

Ciò anche grazie all'uso della tecnologia mobile che ha disegnato una nuova modalità flessibile e dinamica di lavorare. La novità fondamentale nel rapporto con la tecnologia consiste nel fatto che la conoscenza non è più solamente incorporata nel lavoro e nelle macchine. Esiste uno spazio intermedio di connettività nel quale costruire relazioni di lavoro e di apprendimento. Il lavoro della conoscenza si è *riterritorializzato in questo spazio intermedio* (Castells, Himanen, 2006; Shirky, 2009), una vera e propria *rete transaziendale*, come risulta dalle narrazioni.

Il lavoro mobile che si svolge in questi *networks* professionali, quale ci viene raccontato, da un lato si pone in modo liberatorio fornendo ulteriori gradi di autonomia legati alla potenza delle tecnologie digitali e all'universalità dei linguaggi che consente l'espansione della comunicazione al di là dei vincoli di tempo e di spazio. Dall'altro, il lavoro mobile che viene remunerato a risultato si misura con le nuove modalità di comunicazione connaturate al mezzo digitale che portano con sé la completa saturazione dei tempi che diventano privi di limiti. Cosicché la separazione tra tempi di vita e tempi di lavoro tipica del mondo fordista va completamente in frantumi, così come è pressoché saltata la distinzione tra "casa" e lavoro. Il lavoro dei *knowledge workers* è dunque meno dipendente dai fattori "spazio" e "tempo" di quanto lo fosse il lavoro fordista e manuale. Il tempo appare introiettato e svincolato dal controllo formale esterno, ma insieme esteso, indefinito e dilatabile all'inverosimile. È chiara allora l'*ambivalenza della connettività* come informalità resa possibile e supportata dalla tecnologia mobile.

Le relazioni sono incentrate sulle persone e dal punto di vista organizzativo sono più simili a *connessioni* e contatti nel medesimo ambiente e comunità socio-professionale, legami di riconoscimento reciproco piuttosto che rapporti strutturati e formalizzati.

La logica con cui leggere la "rete" è infatti di *connessione/disconnessione*. La connessione è la creazione di un legame temporaneo basato

sulla *fiducia rispetto a un obiettivo*, un legame iperleggero di cui è possibile sbarazzarsi immediatamente *disconnettendosi* (Castells, Himanen 2006; Petti, 2007) nel momento in cui occorre, quando il “contratto fiduciario” non regge più tra le parti o semplicemente l’obiettivo cambia.

Le regole all’interno di questi *networks* sono anch’esse *regole fluide* e dipendono più dalla capacità di mettersi in relazione, di interpretare un ruolo lavorativo, di *riconoscersi reciprocamente* (Pizzorno, 1999, 2006 e 2007; Regalia, Sartor, 1992) in comunità professionali piuttosto che da procedure standardizzate, protocolli e comportamenti codificati dalle declaratorie professionali. Così ci pare che anche per i lavori della conoscenza assume una valenza paradigmatica la condizione professionale del lavoro dei servizi e del terziario avanzato. Secondo alcuni (Touraine, 2006) si può parlare di estesa femminilizzazione del lavoro, come dato ormai acquisito del regime occupazionale postfordista (Morini, 2010). Con tale definizione si fa riferimento alla messa in produzione delle attitudini relazionali, affettive, di interazione flessibile e di cura, appartenenti all’ambito definito di riproduzione della forza-lavoro e storicamente determinate come femminili. Ma l’informalità, il carattere linguistico (Marazzi, 1994) e la relazionalità che investono le relazioni di lavoro nell’ambito della conoscenza anziché essere solo delle risorse, assumono valenze chiaramente contraddittorie. La grande ambivalenza di queste reti informali, amicali, pseudo-”comunitarie” lavorative, consiste nel fatto che in parte le norme e i diritti formalmente definiti dai contratti, in realtà, dipendono da quanto sul piano concreto si riesce effettivamente a farle valere. Spesso la collocazione, i ruoli e le mansioni dipendono in modo fluido da come le relazioni di lavoro e i contratti si riescono ad interpretare informalmente sui posti di lavoro e nei progetti. È evidente che quando le tutele formali sono assottigliate (come nel caso dei contratti temporanei, parasubordinati, e delle forme di lavoro autonomo), le reti amicali e familiari sopperiscono nell’immediato in maniera efficace

ma sottraggono al lavoro il discorso pubblico con una sorta di “*auto-rinuncia*” ai diritti. E i legami personali vengono messi a valore spesso nel senso dell’*autosfruttamento*.

Nel *network* il conflitto non è tuttavia rimosso; assume talvolta un carattere sotterraneo. È singolare che molti degli intervistati abbiano spontaneamente raccontato storie di infedeltà aziendale. Appena possibile i lavoratori fuggono dall’azienda di provenienza e si spostano rapidamente alla ricerca di situazioni professionalmente e contrattualmente più appaganti e convenienti. L’infedeltà aziendale più del conflitto aperto sembra essere un comportamento tipico dei lavoratori della conoscenza, di adattamento alla flessibilità, una reazione individuale con la quale si cerca di sfuggire alla precarietà; un sistema individuale di gestione del rischio.

Il *network*, dai nostri intervistati, non viene mai messo in discussione; lo stare nel *network* come ambito informale di ruoli provvisori con diritti e doveri temporanei sembra essere la necessità pena l’esclusione da tutto: accesso ai contratti-progetti, reddito, identità.

A questo riguardo, ci preme da ultimo soffermarci sulle ricadute della cooperazione spontanea e della condivisione informale presenti nei *networks* socio-professionali. Il capitale umano essendo per sua natura indissociabile da colui che lo detiene, trasforma lo stesso soggetto in una sorta di impresa (Cohen, 2001). Il lavoro della conoscenza, abbiamo visto, incorpora una porzione importante di lavoro immateriale e relazionale cosicché i comportamenti, le motivazioni, le competenze sociali ed emotive giocano un ruolo importante nella qualificazione di queste attività e nella loro messa a valore. Su questa base André Gorz può sostenere che “*la personne devient une entreprise*” (2001). E questo “*transfert des compétences entrepreneuriales vers la base*” permette di “*supprimer dans une large mesure les antagonismes entre travail et capital*”.

Il lavoro immateriale presuppone un insieme di attitudini, capacità e saperi che possono essere assimilati alle conoscenze in senso lato. E

questo “capital de connaissances” viene a costituire una parte decisiva delle risorse aziendali.

Ciò rimanda alla natura dell’economia di rete in cui ogni impresa e attività è inserita in una trama territoriale e sociale di interconnessioni. La produttività dipende allora in larga parte dalle capacità di cooperazione, comunicazione, auto-organizzazione dei nodi e dei partecipanti. Il risultato non è qualcosa di tangibile ma è prima di tutto la costruzione di relazioni, un’attività di interazione in cui si produce altresì il sé degli attori. Essendo tale la natura della soggettività e delle sue relazioni, si pone allora il problema: a chi appartiene tale ricchezza? Chi accumula queste risorse e le pone a valore?

Per le imprese, come in una sorta di nuova frontiera delle *enclosures*, si tratta di espropriare (ricodificare) il capitale umano che esse non hanno né coltivato né pagato (Cohen, 2001; Gorz, 2003). Questo capitale è costituito da quell’insieme di attività di socializzazione non remunerate, le più comuni e quotidiane, che ci rendono capaci di interagire, comunicare, apprendere, creare fiducia. Le imprese si giovano delle capacità prodotte dalla società nel suo insieme, le capacità di interpretazione e di comunicazione sedimentate nel linguaggio. Le persone da parte loro si appropriano, o possono appropriarsi, di questo sapere e capitale culturale per utilizzarlo a fini propri per la produzione di sé e di un’autonoma socializzazione. Il capitale umano prodotto della società, o se si vuole questa produzione di sé, diviene allora la posta in palio tra i soggetti che sono riusciti a svilupparlo a partire da un insieme di facoltà e capacità personali e il mercato come rete di imprese le quali puntano a disporre gratuitamente di questo capitale sociale, umano e relazionale secondo i loro bisogni specifici e particolari.

Si tratterà allora di capire come può modificarsi il rapporto tra pratiche relazionali e forme di coalizione. Se il punto di partenza è la categoria del rischio, il punto di arrivo non può che essere l’idea di autotutela. Ma il sé si difende e si potenzia individualmente o... ?

L'insistenza sul tema del rischio e della sua gestione evidenziata dalle narrazioni mostra come siano centrali nelle soggettività le traiettorie costruite, le concatenazioni di attività. In tali traiettorie, se è vero che si ha il recupero della soggettività, se è vero che l'iniziativa viene restituita alle persone e si liberano modalità relazionali, ciò non toglie che la crescita del rischio genera al contempo nuova precarietà, sfruttamento e *autosfruttamento*, incertezza, furto del futuro. Occorrerà quindi cercare di capire attraverso quali processi spontanei e/o organizzati potrà essere effettivamente socializzato il rischio nel lavoro della conoscenza e se si creeranno nuove forme di solidarietà che non costringano a rinunciare alla maggiore autonomia e alle nuove inedite potenzialità acquisite.

Procede ancora qualcosa di analogo, una nuova informalità collettiva e integrata? Tele-integrata. E cosa eventualmente circola lì dentro? Con che conseguenze? In che senso possiamo dire che procede ancora una socializzazione tra lavoratori, anche nei paesi tecnologicamente più avanzati dell'Occidente?

(Alquati, 1997: 161)

Novembre 2010

NOTE

1. Come ha sottolineato Sergio Bologna nella prefazione. La ricerca dal titolo *Precarietà e innovazione nel postfordismo* si può scaricare all'indirizzo Internet: http://www.ilibridiemi.it/index.php?main_page=product_book_info&cPath=28_11&products_id=236.

Bibliografia citata

- Alquati, R., 1997: *Lavoro e attività. Per una analisi della schiavitù neomoderna* (Roma: Manifestolibri).
- , 2002/2003: “Società iperindustriale e riproduzione della capacità umana” (*working paper* non pubblicato).
- Castells, M., Himanen, P., 2006: *Società dell'informazione e welfare state* (Milano: Guerini e Associati).
- Cohen, D., 2001: *I nostri tempi moderni. Dal capitale finanziario al capitale umano* (Torino: Einaudi).
- Florida, R., 2006: *La classe creativa spicca il volo. La fuga dei cervelli: chi vince e chi perde* (Milano: Mondadori).
- Gorz, A., 2001: “La personne devient une entreprise : note sur le travail de production de soi” (<<http://ecorev.org/spip.php?article382>>).
- , 2003: *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale* (Milano: Bollati e Boringhieri).
- Granovetter, M., 1991: “Azione economica e struttura sociale. Il problema dell'embeddedness” (*Azione economica come azione sociale*, cur. M. Magatti, Milano: Angeli: 49-81).
- Lessard, B., Baldwin, S., 2000: *Net Slaves: True Tales of Working the Web* (New York: McGraw-Hill).
- Marazzi, C., 1994: *Il posto dei calzini* (Bellinzona: Casagrande).
- Morini, C., 2010: *Per amore o per forza. Femminilizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo* (Milano: Ombre Corte).
- Petti, A., 2007: *Arcipelaghi e enclave* (Milano: Bruno Mondadori).
- Pizzorno, A., 1999: “Perché si paga il benzinaio. Note per una teoria del capitale sociale” (*Stato e mercato* 57: 373-394).
- , 2006: “Dalla reputazione alla visibilità” (*Sociologia del lavoro* 104: 236-263).
- , 2007: *Il velo della diversità. Studi su razionalità e riconoscimento* (Milano: Feltrinelli).
- Regalia, I., Sartor, M.E., 1992: *Le relazioni di lavoro nel terziario avanzato* (Milano: Egea).
- Sennett, R., 2001: *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale* (Milano: Feltrinelli).
- , 2008: *L'uomo artigiano* (Milano: Feltrinelli).
- Shirky, C., 2009: *15H. Uno per uno, tutti per tutti. Il potere di organizzare senza organizzazione* (Bologna: Codice).
- Touraine, A., 2006: *Le monde de femmes* (Paris: Fayard).

I REDATTORI PRECARI SI RACCONTANO

Rete dei redattori precari

Partiamo dalla fine
(anche se al peggio non c'è mai fine)

Roma 27 settembre 2010:

[...] in particolare, la delegazione datoriale ha manifestato l'esigenza di introdurre forme di "flessibilità tempestiva" riducendo i tempi di preavviso per l'effettuazione di prestazioni aggiuntive; introduzione di criteri di "mobilità orizzontale" del personale per il miglior utilizzo di tutti gli impianti; allungamento della permanenza in servizio nei turni avvicendati in assenza di sostituzione; riarticolazione delle norme in merito ai periodi di ferie; modifica della norma in relazione alla fruizione dei permessi di cui alla legge 104; introduzione dell'istituto della "reperibilità"; estensione delle deroghe per i limiti di utilizzo dei contratti a termine; riduzione del valore della 13° mensilità per i nuovi assunti; estensione della norma relativa alle malattie "lunghe" anche alle malattie brevi (180 gg. di malattia nei 36 mesi precedenti); infine, per quanto riguarda la "parte 6°" del contratto vigente, viene richiesto di applicare le maggiorazioni economiche e le parti normative relative alle attività "rotocalco" solo ai lavoratori che operano in tali settori (vedi norma su "aziende miste") e, inoltre, di eliminarle totalmente per i nuovi assunti.

Il tutto determinato dalla

necessità delle imprese di rispondere con più efficienza agli anda-

menti di un mercato ridotto e sempre più flessibile: fattori, questi, accentuati dalla situazione che sta attraversando il settore, che, da un lato risente pesantemente della crisi generale e, dall'altro, vive una trasformazione profonda indotta dalle nuove tecnologie.

Il contratto di cui si parla è quello nazionale dei grafici-editoriali e l'estratto fa parte di un comunicato diramato unitariamente dal Sindacato Lavoratori Comunicazione (Slc-Cgil), Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni (Fistel-Cisl) e Unione italiana Lavoratori della Comunicazione (Uilcom-Uil), in merito alle trattative per il rinnovo del medesimo Ccnl, che, almeno in teoria, sarebbe il punto di riferimento normativo per chi, come i redattori della rete ReRePre, lavora nel mondo dell'editoria e della comunicazione in generale. Come si vede, quindi, anche in questo caso, così come è accaduto ampiamente nel settore industriale (la Fiat e Marchionne hanno fatto rapidamente scuola!), l'attacco ai diritti dei lavoratori è pesante ed esplicito. E se lo è per chi in qualche modo può far valere un contratto nazionale, figurarsi per parasubordinati, lavoratori autonomi e (finte) partite Iva.

D'altra parte, giusto per parlare del difficile presente segnato dalla crisi globale, ma con lo sguardo e un po' di sano ottimismo rivolti al radioso futuro che ci attende, noi redattori precari abbiamo appreso in ottobre, insieme a circa altri quattro milioni di lavoratori ormai "tipici" iscritti alla gestione separata dell'Inps, che al termine del nostro ciclo produttivo (30-40 anni di onorata carriera tra "sudate carte" e continui cambi di scrivania aziendale) non ci sarà dato avere nemmeno la pensione minima: nella migliore delle ipotesi infatti — cioè mettiamo 1.200 euro netti al mese percepiti in modo continuativo fino all'età pensionabile (già di per sé un vero miracolo professionale) — l'Istituto nazionale della Previdenza sociale ci staccherà un assegno mensile intorno ai 430 euro netti (il 36% circa del reddito percepito). Non male, no? Pensione integrativa privata (per chi può permetterselo, non certo la stragrande maggioranza dei parasubordinati) fatti capanna!

Questi due esempi per dire che in Italia è ormai evidente a (quasi) tutti quanto sia profondo e concentrico l'attacco nei confronti del mondo del lavoro (cioè nei confronti dei veri produttori della ricchezza sociale del Paese, sia di quella materiale, operai e lavoratori manuali in genere, sia di quella immateriale e relazionale, lavoratori della conoscenza, della formazione, della cura, del terziario avanzato) e quanto sia potente e pericoloso il meccanismo perverso che ci rende sempre più precari, insicuri e ricattabili. Inchiodandoci a un eterno presente privo di sogni e di speranza.

Supereroi in scadenza

Privilegi, adesso li chiamano così; quelli che sono stati il frutto di decenni di lotte sindacali, che sembravano diritti acquisiti per ogni lavoratore, annullati in un vortice di leggi e leggine degli ultimi anni: malattia, congedi parentali, ferie, tredicesima, pensione, aumenti di stipendio legati all'inflazione... roba da secolo scorso!

Le vite da precari raccontate sul sito *Rerepre.org* — come quella appena citata, intitolata *Robe da secolo scorso* — mettono a nudo il profondo senso di rabbia e di frustrazione, ma anche di lucido disincanto e alle volte di amara ironia, che accompagna la fatica quotidiana di quanti cercano di sbarcare il lunario lavorando (a progetto, a cottimo, in nero, a tempo determinato, occasionalmente, con partita Iva monocommittente, con cessione dei diritti d'autore eccetera eccetera) nel meraviglioso mondo dei libri e della cultura.

Innanzitutto — si legge in *Accredito diretto a Cv. L'uomo e lo yogurt* — c'è il lavoratore dipendente a tempo indeterminato; vorrei spendere due parole sul soggetto ma è talmente raro che parlar di lui o di Superman è la stessa cosa, quindi, ve lo evito. Poi c'è il dipendente a tempo determinato, anche lui come lo yogurt ha una scadenza, tuttavia la sua conservazione è più lunga e si aggira di

solito intorno all'anno o, con un po' di fortuna, qualcosa in più. Il collaboratore è una sorta di jolly dell'industria editoriale, che lavori a casa o in ufficio non fa poi tanta differenza, sgobba spesso a cottimo e quando vi siete rotti le palle di vederlo nel frigorifero lo potete sempre buttare via. Lo stagista è merce preziosa, è una mousse di ideali di provenienza direttissima dal caseificio universitario [...]. In ultimo poi ci sarei io [...]: gli altri, malgrado si lamentino per la loro precarietà, quantomeno hanno un lavoro e quel tanto odiato misero stipendio. Io invece sono molto più fortunato di loro, non mi devo macchiare col denaro, per me è stata scelta la formula "accredito diretto a Cv". In cosa consiste? Tu per lavorare lavori, solo lo fai gratis, e se gli chiedi cos'è che ci guadagna la risposta è sempre la stessa: può vantare la nostra collaborazione a Cv.

A dir la verità anche i rari Superman evocati dal nostro amico — per esempio il protagonista de *I dolori del junior web editor* — non è che se la passino proprio benissimo:

Nell'attuale posto di lavoro — racconta quest'ultimo — dopo due contratti co.co.pro. e circa 18 mesi di impiego precario, ho da poco ottenuto un contratto a tempo indeterminato: a 36 anni compiuti ho finalmente un minimo di garanzie e un trattamento economico un po' più decente (con tredicesima, quattordicesima, Tfr). Tuttavia, non posso dirmi soddisfatto: primo perché, dopo tanti anni di lavoro e di studio, sono ora diventato un novello "junior web editor", secondo perché percepisco 1.150 euro al mese, terzo perché essendo la mia azienda sotto i 15 dipendenti assunti (e in più si sta scorporando in società più piccole) non ho la garanzia della "giusta causa" in caso di licenziamento, quarto perché il mio tempo libero si è ridotto al lumicino e quinto, più importante, perché sono consapevole che tantissimi altri lavoratori e lavoratrici come me non potranno mai aspirare al mio stesso "privilegio".

Era il 2009, sappiamo da fonti certe che anche questo nostro supere-roe è stato fatto fuori dalla sua azienda alla metà del 2010. Il motivo?

Quello ufficiale: riduzione di personale per mancanza di commesse e conseguente dismissione di ramo di attività; quello vero: eliminazione di un elemento di disturbo e contestuale affidamento delle sue mansioni in parte a un nuovo collaboratore a progetto (meno costi, più flessibilità!) e, in parte, al fratello neoassunto del presidente della società in questione. Del resto lui stesso a una domanda dell'intervista relativa al modo di opporsi al ricatto in azienda, aveva risposto:

Io cerco di parlare in ufficio con le persone di cui mi fido di più e a volte anche con quelle di cui non so se potermi fidare (naturalmente non parlo mai di queste cose con i capi o con i lacchè conclamati). Mettendo in chiaro, per quanto mi è possibile, il punto di vista dell'azienda e quello di chi ne è un dipendente. Dicendo semplicemente che gli interessi in gioco non coincidono, non possono coincidere: a noi le briciole e un calcio nel sedere quando non hanno più bisogno di noi, a loro il guadagno e la facoltà di scegliere sulle nostre teste. Inoltre, cerco sempre di mettere sullo stesso piano "garantiti" e precari, poiché la distinzione è spesso labile e poiché solo unendosi si può ottenere qualcosa.

Redattori in rete, riprendiamo dall'inizio

Gennaio 2008, un misterioso messaggio in stile "Prima Dichiarazione della Selva Lacandona" viene diramato attraverso alcuni siti *Web e mailing list* specializzate:

APPELLO A TUTTI I REDATTORI EDITORIALI PRECARI
Precarietà e sfruttamento. Una condizione che oggi gran parte dei redattori editoriali conosce bene perché la vive sulla propria pelle. La nostra categoria, oltre a subire le conseguenze di una serie di provvedimenti istituzionali a dir poco dissennati, è praticamente invisibile: sembra che nessuno sappia che esistiamo, nessuno si preoccupa della nostra situazione. Anche noi, colpevolmente, ci siamo ridotti al silenzio, chinando sempre di più la schiena per

pochi spiccioli e abbracciando le logiche concorrenziali alla base del modello economico oggi trionfante.

Chi scrive ritiene fermamente che sia giunto il momento di dire BASTA: basta alla precarietà permanente, basta alla denigrazione della nostra professionalità, basta alla negoziazione individuale di contratti a cottimo che ci imprigionano alle scrivanie (domestiche o, peggio, aziendali) e che ci consentono a stento di sbarcare il lunario, basta alle gare al ribasso combattute contro i nostri colleghi. Basta, soprattutto, al nostro remissivo silenzio.

Oggi più che mai riteniamo sia giunto il momento di prendere per mano le nostre vite, il nostro comune destino, percorrendo la strada dell'AUTORGANIZZAZIONE. Abbiamo in mente una rete, la nostra rete, che serva a valorizzarci, difenderci, sostenerci. Una rete fatta di esperienze e proposte, che miri a rivendicare condizioni di lavoro più giuste, a rappresentarci di fronte a coloro che finora hanno ritenuto di poterci semplicemente spremere.

[...] Vogliamo sapere quanti/e di noi sarebbero disposti/e a dedicare un po' del loro tempo e delle loro residue energie a questo progetto, perché la rete è fatta di nodi, e quanti più sono i nodi, tanto più le maglie sono strette. Vi chiediamo, quindi, di diffondere il più possibile questo appello e di manifestare la volontà di impegnarvi per dire basta a questa situazione [...].

Vi faremo sapere se saremo abbastanza per iniziare. E poi? La rete è per sua natura orizzontale e si costruisce con il contributo di tutti/e: attiveremo quindi una mailing list dove far circolare idee e testimonianze e dove accordarci per organizzare un'assemblea costitutiva... Il resto lo scriveremo insieme.

Vi aspettiamo!

Alcuni redattori specializzati e precarizzati del Nord, Centro e Sud Italia.

Gli anonimi redattori estensori dell'appello sembrano averci visto giusto: il *tam-tam* funziona, l'interesse dei colleghi è palpabile, l'assemblea costitutiva viene convocata in aprile a Milano (ganglio dell'industria editoriale italiana e delle sue porcate ai danni dei lavo-

ratori) e i circa cinquanta professionisti precari presenti danno vita al nucleo fondativo della Rete dei Redattori precari.

La Rete si autorganizza, si espande attraverso canali informali puntando anzitutto al “proselitismo”, alla sensibilizzazione dell’opinione pubblica e alla creazione di legami trasversali con sindacati e movimenti fratelli. Già nell’estate del 2008 vengono contattate le Rsu dei principali gruppi editoriali milanesi per sollecitare iniziative comuni contro la precarietà; alla Rcs si fa un passo avanti, organizzando un volantinaggio per denunciare le condizioni di lavoro dei tanti “finti collaboratori” occupati all’interno dell’azienda.

Nel dicembre del 2008 la Rete si presenta al pubblico e alla stampa con un volantinaggio realizzato insieme alla Cub davanti alle principali librerie milanesi, con la messa *online* del sito *Rerepre.org* e con la contestuale diffusione di alcuni punti programmatici condivisi:

[...] ci opponiamo all’esternalizzazione selvaggia dei servizi editoriali e ci battiamo affinché per i redattori e le altre qualifiche tipiche del nostro settore il lavoro subordinato torni ad essere la regola e non l’eccezione.

[...] non siamo pregiudizialmente contro la possibilità di ricorrere a collaborazioni occasionali, a progetto ecc., ma riteniamo che queste forme di prestazione debbano essere scelte anche dal lavoratore, non solo dall’azienda, che debbano essere retribuite in maniera adeguata e che tempi e modalità del loro svolgimento debbano essere concordati tra le parti.

In una prospettiva più ampia, poi, pensiamo che nell’odierna situazione di precarizzazione strutturale generalizzata occorra rivedere a fondo l’intero sistema degli ammortizzatori sociali, mirando anche all’introduzione di nuovi dispositivi per la continuità di reddito.

[...] vogliamo che i professionisti del nostro settore ricevano compensi equi e trasparenti, perciò ci proponiamo di mettere a punto un “tariffario del redattore” che stabilisca quale sia una retribuzione adeguata per tipo e carico di lavoro svolto.

[...] pretendiamo che collaboratori a progetto, occasionali ecc.

non vengano utilizzati per supplire alla carenza di personale interno e che, come stabilito dalla legge, operino in autonomia con il solo vincolo di coordinarsi con i propri referenti di produzione. [...] contrastiamo strenuamente l'attuale tendenza alla più totale deregulation, e invitiamo tutti i nostri colleghi a fare altrettanto, consapevoli che se tale disegno sarà portato a termine finiremo tutti in una giungla, e non certo come predatori.

Seguono “comparstate” alla radio, l'organizzazione di un convegno sul precariato nell'editoria (a latere della Fiera del Libro per ragazzi di Bologna), la costruzione di un legame importante con il movimento di San Precario (sancito in particolare dal contributo alla stesura del *Manifesto dei lavoratori della conoscenza*, dall'adesione alle piattaforme delle *Mayday* 2009 e 2010 e, più recentemente, dalla partecipazione agli Stati generali della Precarietà), il lancio di un sondaggio *online* per fotografare la situazione dei precari nel settore editoriale.

La Rete, tra alti e bassi, tutto sommato si muove bene, arriva a contare 145 membri e attira l'attenzione della Cgil nazionale, con cui nel 2010 avvia una collaborazione suggellata dall'adesione alla Consulta del Lavoro professionale. Nello stesso tempo inizia un serrato dialogo con il sindacato di categoria Slc: il “velo di Maya” è squarciato, Slc si accorge (*deo gratias!*) che l'industria editoriale prospera sulle spalle dei precari e ottiene che nella piattaforma sindacale per il rinnovo del Ccnl grafici-editoriali venga inserito un punto specifico sul ricorso ai “lavoratori esterni” (che in realtà tanto esterni non sono), rispetto alla cui situazione i sindacati si pronunciano come segue:

[...] Si ritiene necessario, al fine di ridurre l'utilizzo, ricondurre l'impiego delle tipologie dei rapporti di lavoro alle finalità legislative per le quali sono state istituite; definire trattamenti economici complessivamente non inferiori a quelli contrattuali di riferimento; utilizzare prioritariamente i contratti a tempo determinato che garantiscono complessivamente le maggiori tutele; definire criteri e modalità da gestire in ambito aziendale di intesa

con le Rsu e le strutture sindacali territoriali, tali da consentire ai lavoratori interessati un quadro di certezze e di prospettiva pur essendo impiegati attraverso lavoro “flessibile”; prevedere l’accesso alla formazione professionale con le stesse modalità con cui vi partecipano i lavoratori dipendenti; estendere ai lavoratori e lavoratrici a t.d. i diritti sindacali.

...E così siamo tornati all’attualità della Rete, e dei tanti, e soprattutto tante redattrici, che oggi, forse, hanno grazie a essa una possibilità in più per uscire dal silenzio e affrontare a viso aperto e con la giusta dose di rabbia la dura realtà lavorativa in cui sono andati/e a ficcarsi: cercavano autorealizzazione e cultura, hanno trovato solo bastonate e profitto (naturalmente altrui).

Luci e ombre di un percorso

Possiamo in conclusione affermare che i primi tre anni di attività della Rete hanno registrato alcuni parziali successi non solo in termini di visibilità — grazie al sito e al recentissimo profilo *Facebook*, che sotto il nome di “Rete Redattori precari” conta a oggi circa trecento amici — ma anche sul piano del rapporto avviato con il soggetto “politico” più affine sul tema della lotta alla precarietà (San Precario) e del nuovo riscontro ottenuto presso il primo sindacato nazionale. Questi risultati non possono però nascondere il dato di fatto di un percorso di crescita dall’andamento tortuoso, caratterizzato da una partecipazione discontinua, sostenuta da facili entusiasmi alternati a scoramenti, tipici, da una parte, di chi non è avvezzo all’impegno teso alla rivendicazione dei propri diritti e, dall’altra, di chi si ritrova a essere destinatario designato del *divide et impera* che negli ultimi decenni ha profondamente destrutturato l’intero mondo del lavoro. Il precariato, infatti, agisce su ciascuno in modo diverso ma con effetti reali e dirompenti: costretti in una sorta di presente atemporale, svincolato dal passato e al di fuori di ogni possibile idea di futuro e di programmazione, molti hanno difficoltà a gestire l’impegno personale da dedicare alle attività

della Rete proprio per questioni pratiche, come le difficoltà organizzative, di spostamento e di tempo, ridotti come sono alla mercé e al ricatto famelico delle esigenze aziendali, spesso comunicate e operanti *just in time*. Alcuni poi sono dubbiosi nel manifestare apertamente le istanze della Rete all'interno del proprio posto di lavoro, pur consapevoli della giustezza e della liceità delle stesse, per timore di aperte o indirette ripercussioni.

Il citato sondaggio lanciato da ReRePre nel 2009 (su un campione di cento persone) ha fotografato un mondo sconosciuto ai sindacati, e proprio per questo preso come riferimento dagli stessi in più sedi: incredibile, ma tant'è, e rivela in tutta la sua portata l'inadeguatezza dell'impostazione sindacale tradizionale verso le nuove forme di precariato e gli scenari lavorativi in cui queste proliferano. Secondo la ricerca più del 50% degli intervistati guadagna meno di 1.200 euro lordi al mese e più del 20% meno di 900 euro lordi mensili. Il quadro diventa ancora più allarmante se si considera che la condizione di precarietà riguarda per il 99% lavoratori di età dai 25 agli oltre 40 anni, che quasi l'80% degli intervistati sono precari da oltre due anni (con un 29% da cinque anni e più e un 11% da oltre dieci anni!) e che molti hanno anche l'affitto o un mutuo da pagare, nonché figli a cui provvedere. La drammaticità di questi dati si commenta da sé e non stupisce la difficoltà che il singolo può trovare nel manifestare le proprie istanze e convinzioni in una realtà, quella editoriale appunto, che sempre nel sondaggio è definita "confusa", "selvaggia", "chiusa" e "frustrante".

La tagliola del rinnovo del contratto, del resto, è sempre in agguato, penzola inesorabile sulle teste e l'azienda fa orecchie da mercante nei confronti di ogni tipo di ingerenza. Basti pensare che all'inizio del 2010 la Rete ha inviato a un nutrito numero di redazioni un *email* con annesso volantino per la ricerca di una casa editrice "davvero virtuosa", ovvero con lavoratori interni assunti a tempo determinato/indeterminato, oppure co.co.pro. che avessero effettivamente l'autonomia prevista dalla legge, e in cui i pagamenti fossero tempestivi e i compensi

dignitosi. In cambio si offriva pubblicità gratuita sul sito di ReRePre e un bacino di professionisti qualificati disponibili per eventuali impieghi. L'intento poteva anche essere provocatorio... ma nessuna, assolutamente nessuna realtà editoriale ha risposto! Il silenzio è stato totale: coda di paglia o completo disinteresse per quella che è ormai una pratica inveterata dei rapporti di lavoro?

Tornando al nostro tentativo di bilancio, possiamo dire che il difficile è stato non tanto accordarsi sui punti programmatici e sugli obiettivi della Rete, bensì costruire un metodo e mettere in pratica un sentire e un agire comuni che fossero/siano portatori di una visione più ampia rispetto a quella di un angusto interesse di corporazione e, insieme, che siano capaci d'intessere relazioni vitali e strategiche per il conseguimento delle rivendicazioni individuate. Detto più semplicemente: è chiaro più o meno a tutti cosa non funziona e cosa andrebbe cambiato, ma ben più complesso è trovare il *modo* e gli *interlocutori* per portare avanti un fattivo processo di miglioramento delle condizioni di lavoro, di reddito e di vita.

Tra i propositi della Rete, infine, si è fatta avanti l'esigenza di strutturare un tariffario di riferimento, così come è stato fatto anche da altre categorie professionali. Lo scopo è di porre un argine al gioco al ribasso sui compensi, che fanno del settore un vero *far west*. Si tratta di un proposito complesso, così come lo è la realtà lavorativa nella quale i redattori operano, ma portarlo a termine e promuoverlo sono obiettivi concreti per l'anno nuovo. Così come concreto e costante sarà l'impegno a far conoscere la situazione dei redattori e delle redattrici e portare in evidenza il conflitto là dove si annida, ovvero in primis presso le case editrici e negli ambiti in cui queste ultime si promuovono e fanno sistema (per esempio i festival letterari e le grandi fiere del settore). Per questo, una delle prossime iniziative in cantiere riguarderà tale contesto e sarà tesa a dare ancora più voce e forza alla Rete dei Redattori precari.

territori



Territori nella tempesta. In questa sezione intendiamo descrivere impietosamente come si organizza l'ordinario saccheggio e sfruttamento dei territori. Vogliamo descrivere da vicino la crisi attuale nell'evoluzione (involuzione?) della realtà socio-economica del Nord-ovest. Una realtà industrializzata e terziarizzata, delimitata dal triangolo Genova, Milano e Torino, dove si incontrano molte situazioni di disagio e di fallimento che incidono più sulla distribuzione del reddito che sulla creazione di ricchezza. Abbiamo intenzione di indagare prevalentemente tre aspetti, che saranno affrontati in modo differente numero per numero. ♦♦♦ Il primo è rappresentato dalle problematiche relative alla distribuzione del reddito, al welfare e dall'incremento dei tassi di povertà. È proprio partendo da questo contesto che viene presentata per la prima volta una stima del costo relativo all'introduzione di un reddito minimo incondizionato in Italia e nell'area milanese come uno dei pilastri cardini della proposta di welfare metropolitano avanzata nel corso delle ultime edizioni della MayDay milanese. ♦♦♦ Il secondo aspetto riguarda le trasformazioni che hanno interessato le aree metropolitane. La creazione della ricchezza non è venuta meno. Ancora oggi l'ex-triangolo industriale è in grado di produrre più di un terzo del Pil italiano (la Lombardia da sola oltre il 20%), ma il cuore dell'accumulazione non è più rappresentato dalla produzione manifatturiera, bensì dal mattone, dal terziario avanzato e dalla finanza. In particolare, Il business del mattone è stato trainante nell'ultimo decennio, grazie ai grandi eventi che hanno segnato Torino (l'Olimpiade del 2006) e segneranno Milano (l'Expo 2015). Iniziamo col raccontare il business dell'Expo 2015, con tutti i suoi effetti sia sulla precarizzazione del lavoro che sul ridisegno degli assetti urbanistici di Milano in seguito al nuovo Piano di governo del territorio (Pgt), in corso di approvazione in questi mesi. ♦♦♦ La terza linea di ricerca è rappresentata dall'analisi della composizione sociale del lavoro; un'analisi che si incardina su variabili di tipo economico ma sempre condotta con un occhio interno alla condizione precaria e agli impatti che le politiche del territorio e i paradigmi produttivi hanno sulle vite. Negli ultimi decenni, tre fenomeni sono evidenti: Il peso e il ruolo crescenti dei migranti, il processo di femminilizzazione del lavoro e la crescita del lavoro cognitivo-relazionale non solo nei settori del terziario avanzato ma in modo sempre più pervasivo nell'intero sistema economico. In questo numero ci soffermeremo sul rapporto tra finanza e diritto, o meglio: tra crisi della finanza e crisi del diritto, soprattutto in merito agli effetti di finanziarizzazione della vita che oggi si presenta come una tendenza sempre più generalizzata. Si tratta di un principio di discussione volta a introdurre il concetto del diritto all'insolvenza e al non farsi fagocitare dalla morsa del ricatto finanziario.

LA PROPOSTA DI WELFARE METROPOLITANO quali prospettive per l'italia e per l'area milanese*

*Andrea Fumagalli** · Intelligence Precaria*

Parte I

La proposta di welfare metropolitano

1. Introduzione

Dopo quasi trent'anni di propaganda neo e social-liberista a favore del concetto di flessibilità, inganno semantico che cela realtà di precarietà sempre più generalizzata e capillare in tutta Europa, è necessario indicare un traguardo di autotutela sociale. Si tratta di fornire una risposta radicale agli ammortizzatori sociali, vere e proprie elemosine di non-diritti proposte da buona parte del centro-sinistra. Gli ammortizzatori sono pallidi palliativi per tenere sotto controllo le conseguenze nefaste della precarietà esplosa dopo il pacchetto Treu, che ha innescato il processo di sostituzione di contratti tipici con contratti atipici e precari e continuata con la Legge 30 (Biagi). L'effetto della legge Treu era stato di estendere le possibilità di lavoro precario in modo quantitativo mentre la Legge 30 ha lo scopo di consolidare i guadagni che le imprese traggono dalla precarietà e garantire il peggio possibile a chi è da poco entrato o si appresta a entrare nel mercato del lavoro. In questa breve nota vengono descritte alcune misure concrete per la garanzia di reddito e per l'accesso ai servizi primari della socialità, con indicazioni relative alle forme del loro finanziamento. Inoltre, viene avanzata la proposta di introduzione di un salario orario minimo e di riduzione delle forme contrattuali oggi previste per i rapporti di lavoro.

Intendiamo presentare una proposta di riforma avanzata del welfare, adeguata alle nuove forme di accumulazione della realtà capitalistica avanzata. Al riguardo occorre dipanare alcuni punti nodali, che rappresentano i punti di partenza di tale proposta.

2. Punti nodali

a. Requisiti e parametri per definire la garanzia di reddito, l'erogazione dei servizi di base e i soggetti beneficiari

Il primo requisito è l'individualità, in seguito al fatto che il lavoro è tendenzialmente individuale, anche se poi fa riferimento a una cooperazione sociale e a beni comuni come la conoscenza.

Il secondo parametro è che la garanzia di continuità di reddito deve essere offerta a tutti coloro che operano in un territorio, a prescindere dalla cittadinanza, dal sesso, dalla religione: *residenzialità*. Il tema è delicato, perché fa riferimento al concetto di cittadinanza, fondato sull'idea di *ius soli* o *ius sanguinis*. In Italia e in buona parte dell'Europa il concetto di cittadinanza è fondato sullo *ius sanguinis*, per cui un figlio di immigrati nato in Italia non ha automaticamente la cittadinanza italiana in quanto il *diritto di sangue* prevale sul *diritto di suolo*. Ne consegue che il requisito della cittadinanza deve essere sostituito da quello di *residenzialità*.

Il terzo parametro è quello dell'*incondizionalità*, perché garantire continuità di reddito significa garantire continuità di remunerazione di un'attività produttiva (diretta o indiretta che sia) di ricchezza già svolta e quindi non richiede in cambio nessuna ulteriore contropartita. Garantire continuità di reddito a prescindere dalla condizione lavorativa non è quindi una misura assistenziale.

Il quarto parametro è che il reddito di esistenza debba essere finanziato sulla base della *fiscalità sociale progressiva*. È questo il punto principale, poiché dalle forme di finanziamento dipende la natura

compatibile o non compatibile del reddito di esistenza in un ambito di capitalismo cognitivo.

b. Precondizioni per il finanziamento

- Separazione tra assistenza e previdenza, ovvero tra fiscalità generale a carico della collettività e contributi sociali, a carico dei lavoratori e delle imprese (Inps). In altre parole, la somma che finanzia la Cassa sociale per il reddito non deve derivare dai contributi sociali, ma piuttosto dal pagamento delle tasse dirette e dalle entrate fiscali generali dello Stato, relative ai diversi cespiti di reddito, qualunque sia la loro provenienza. Tale ricorso alla fiscalità generale può essere svolto a diversi livelli amministrativi, da quello sopranazionale a quello municipale, a seconda del territorio e della comunità di riferimento. La Cassa sociale per il reddito incorpora, sostituisce e universalizza gli attuali iniqui, parziali e distorsivi ammortizzatori sociali, non più da contabilizzare nel bilancio Inps ma all'interno del bilancio dello Stato (Legge Finanziaria nazionale e regionale). In tal modo, si riducono i contributi sociali (per la quota relativa agli ammortizzatori sociali), con l'effetto di far aumentare i salari e ridurre il costo del lavoro per le imprese.
- Costituzione di un bilancio autonomo di welfare. Occorre costituire e definire un bilancio *ad hoc*, dove vengono contabilizzate tutte le voci di entrata e di uscita, ovvero le fonti di finanziamento e le voci di spesa. La Legge quadro 328/2000 di "riforma del welfare locale" prevede tale possibilità, previa la costituzione di un Osservatorio regionale sul welfare, che abbia come compito monitorare costantemente la composizione della produzione di ricchezza, la struttura del mercato del lavoro, la distribuzione del reddito e l'individuazione delle fasce sociali a rischio di povertà ed esclusione sociale. Tale bilancio è un sotto-insieme del bilancio generale (regionale, nazionale o europeo). Tale operazione consente un processo di razionalizzazione, semplificazione e trasparenza, in grado di:

1. ridurre gli ambiti discrezionali di gestione del bilancio in materia di welfare, oggi suddivisi tra assessorati diversi (o centri di spesa) con bilanci separati, ognuno dei quali rappresenta un centro di potere;
 2. ridurre le sovrapposizioni e le moltiplicazioni di spese e provvedimenti di protezione sociale, con un risparmio di bilancio, che si stima essere intorno al 5-7%;
 3. snellire l'iter burocratico e centralizzare il processo di controllo e di monitoraggio, riducendo ulteriormente i costi della macchina statale.
- Ridefinizione, a fini fiscali, del concetto di attività lavorativa. A fini di trattamento fiscale e contributivo omogeneo, vengono considerate prestazioni lavorative (e non imprenditoriali):
 1. le attività subordinate (a prescindere dal tipo di contratto) e parasubordinate;
 2. le attività indipendenti sotto forma di partita Iva e ditte individuali e tutte le attività autonome composte da un solo individuo;
 3. le attività autonome (microimprese con almeno un dipendente) che operano in condizioni di mono-committenza e/o di lavoro comandato;
 4. le attività che, non rientrando nelle fattispecie precedenti, non presuppongono uno scambio o il ricorso a capitale fisso (macchinari, mezzi di produzioni esterni, ecc.).

Una definizione omogenea, seppur flessibile, di prestazione lavorativa, basata sul grado di dipendenza e di etero direzione, è necessaria per un equo trattamento nell'imposizione fiscale e nella contribuzione previdenziale.

3. Garanzia di reddito e accesso ai servizi primari e alla socialità

Primo obiettivo della proposta di Welfare Metropolitano è quello di garantire la continuità di reddito, in modo generalizzato e incondizionato. Un reddito corrisposto a:

- chiunque perda il lavoro per risoluzione di contratto, licenziamento, cessazione di missione interinale, cessazione di progetto parasubordinato, oppure
- si trovi ad affrontare la cessazione del flusso di reddito associata a un'attività lavorativa di qualunque tipo, in particolare *free-lance*, oppure
- pur avendo anche condizioni di stabilità di lavoro, percepisca un reddito inferiore a una soglia che consenta di godere una vita piena e dignitosa.

A tal fine proponiamo di costituire una *Cassa sociale per il reddito di base*, per finanziare il rischio di disoccupazione, infortunio, malattia, maternità ecc. Tale cassa è adibita anche all'erogazione di una indennità di accesso universale alla maternità, per garantire il diritto alla maternità consapevole, nonché di una indennità speciale ai disoccupati espulsi dal lavoro "garantito". Quest'ultima indennità è costituita da una parte pecuniaria in aggiunta all'eventuale reddito derivante da mobilità o continuità e da una parte di formazione permanente da svolgersi in università e centri pubblici come presso associazioni e spazi sociali a scelta del disoccupato.

Per quanto riguarda la fissazione del livello minimo di reddito, esso in teoria è l'esito della vertenzialità sociale che siamo capaci di mettere in atto (così come per la definizione dei livelli contrattuali di salario). In una prima fase, possiamo cominciare a fissare il livello minimo di reddito annuale in una somma pari all'incremento del 20% del livello di povertà relativa (che a Milano e in Lombardia è intorno ai 700 euro mensili per persona).

In tema di accesso ai servizi primari e alla socialità (secondo obiettivo), si propone la costituzione di una *Cassa municipale per i servizi sociali*, il cui compito è fornire una carta di servizi che consenta un accesso sussidiato a casa, *media*, trasporti, cultura, formazione, sia in termini di accesso a spazi e strutture sia in termini di tariffe gratuite o scontate. In particolare, un sussidio sull'affitto che copra

la parte di canone in eccesso al 50% del reddito percepito, l'istituzione di contributi a fondo perduto erogati a gruppi e associazioni formali e informali di giovani che abbiano natura di solidarietà sociale, tutela ambientale e innovazione culturale.

4. Aspetto del finanziamento

Per quanto riguarda il finanziamento della Cassa sociale per il reddito e quella per i servizi sociali, è necessario costituire un bilancio autonomo a tutti i livelli di erogazione.

La Cassa municipale per i servizi sociali è finanziata esclusivamente dalla fiscalità regionale e municipale e sulla base dei finanziamenti centrali: in altre parole, si tratta di ragionare e fare proposte riguardo all'introduzione e ridefinizione delle imposte su plusvalenze immobiliari, entrate cedolari, dividendi azionari, patrimoni familiari, tassa di successione. A queste si dovrebbero aggiungere imposizioni relative all'uso del territorio (tasse di localizzazione e di fabbricato, ad esempio per i centri commerciali e per altre attività produttive che lucrano profitti sulla base del loro posizionamento spaziale).

Il finanziamento della Cassa sociale per il reddito (e dei servizi) è garantito dalla fiscalità generale all'interno della Legge finanziaria. È necessaria una riforma del sistema fiscale, affinché lo stesso sia adeguato alle nuove forme di produzione. I criteri sono due:

- progressività forte delle aliquote;
- tassazione omogenea di tutti i redditi (fattori produttivi), a prescindere dal cespite di provenienza.

Si rende necessaria così una riforma fiscale adeguata allo spazio pubblico e sociale europeo, che sia capace di cogliere i nuovi cespiti di ricchezza e tassarli in modo progressivo. Nelle principali aree metropolitane, ovvero quelle che costituiscono il centro nevralgico del processo di accumulazione europeo, una quota che varia dal 35% al 50% del valore aggiunto deriva dallo sfruttamento di quelle che sono le variabili centrali del capitalismo contemporaneo, ovvero conoscenza

(proprietà intellettuale), territorio (rendita da localizzazione), informazioni, attività finanziarie e grande distribuzione commerciale. Nei principali paesi, e in particolare in Italia, le basi dell'imposizione fiscale fanno ancora riferimento al paradigma produttivo del capitalismo industriale-fordista: in altre parole, la proprietà dei mezzi di produzione della grande impresa e il lavoro salariato subordinato. Ne consegue che parte crescente della ricchezza generata da attività immateriale o ha un trattamento fiscale particolare (come nel caso delle attività finanziarie) e sfugge a qualsiasi criterio di progressività o riesce a eludere in buona parte qualsiasi obbligo fiscale (come la proprietà intellettuale).¹

Ed è proprio coniugando principi equi di tassazione progressiva e relativa a tutte le forme di ricchezza a livello nazionale ed europeo con interventi "sapienti" sul piano della specializzazione territoriale che si possono reperire le risorse necessarie per far sì che i frutti della cooperazione sociale e del *comune* possano essere socialmente ridistribuiti.

Al momento il nostro referente è il livello regionale. È infatti a livello locale che, una volta stabiliti i criteri generali dell'imposizione diretta, si possono attuare politiche fiscali di tipo federale, in grado di cogliere le tipologie di ricchezza che i diversi ambiti territoriali generano. Il finanziamento della Cassa sociale per il reddito (e i servizi), infatti, deve fare i conti con i livelli di ricchezza che i diversi territori sono in grado di produrre. A tale processo redistributivo può, in secondo luogo, concorrere un successivo processo di redistribuzione sulla base di trasferimenti monetari dalle aree più ricche a quelle più povere. Sarebbe auspicabile che tale processo di redistribuzione avvenisse a livello europeo e non nazionale, il che renderebbe necessaria l'implementazione di un'armonizzazione e di una politica fiscale comune a livello della stessa Europa che, a tutt'oggi, non esiste.

In particolare si potrebbe ragionare sui seguenti punti specifici: riguardo la fiscalità generale,

- introduzione di un'addizionale Ire/Irpef basata su due scaglioni, comunque non superiore al 1%;²
- introduzione di una tassa indiretta (Iva) sull'intermediazione di lavoro a carico della società interinale (5%) e dell'impresa committente (5%), calcolata sul valore lordo della prestazione lavorativa in oggetto;
- addizionale speciale Ire sulle attività finanziario-credizie-assicurative;

riguardo la fiscalità regionale,

- trasferimenti dal potere centrale;
- introduzione di progressività nell'Ici (laddove è ancora operante) a seconda della destinazione d'uso dell'immobile;
- introduzione e riforma di una tassa di localizzazione per le attività produttive (modello Irap) che sfruttano posizioni territoriali vantaggiose, destinate all'attività di consumo, magazzinaggio, turismo e svago.

Si tratta solo di alcune proposte, su cui crediamo valga la pena di ragionare.

Inoltre teniamo conto che la costituzione di un bilancio autonomo di welfare a livello regionale — come auspicato dalla L. 328-2000 (Legge quadro di riforma del welfare locale) — che tagli trasversalmente i poteri decisionali in tema di servizi e di welfare gestiti dai singoli assessorati, oltre ad aumentare il grado di trasparenza, eviterebbe l'esistenza di interventi non coordinati, con un effetto di risparmio che calcoliamo (sulla base dell'esperienza della Regione Friuli V.G. per il triennio 2005-2007: cfr. il sito *Or-win.it*) tra il 6 e l'8% dell'intero bilancio regionale. In Lombardia, poiché il bilancio è di circa 25 miliardi di euro, il risparmio ammonterebbe a circa 1,75 miliardi di euro.

5. Salario orario minimo e riduzione forme contrattuali

Proponiamo inoltre l'istituzione di un salario minimo, il cui ammontare deve essere definito, anche sulla base dei rapporti di forza esi-

stenti, con forti maggiorazioni per le ore supplementari e straordinarie e tariffari minimi per il lavoro autonomo etero diretto e di collaborazione, forte limitazione del lavoro festivo nel commercio, nella prospettiva di un salario minimo europeo al di sotto del quale gli standard sociali dell'Europa non possano cadere. Tale Salario Minimo è applicato per tutte le prestazioni lavorative non contrattualizzate e a tutti i contratti precari, per i quali non esiste a livello contrattuale la definizione di uno stipendio/salario mensile continuativo.

Facciamo degli esempi: un lavoratore occasionale, *stage*, interinale, apprendista a termine, stagionale, viene pagato a ore con una cifra che — poniamo — non può per legge essere inferiore ai 10 euro lordi all'ora, a prescindere dall'attività lavorativa svolta. Può, ovviamente essere superiore. Chi ha un contratto continuativo (a tempo pieno o a tempo ridotto) percepisce un salario mensile (non orario) che viene contrattualizzato sulla base degli accordi sindacali esistenti.

Per le attività lavorative le cui prestazioni non sono misurabili in termini di tempo è necessario stabilire una retribuzione minima, sotto la quale la prestazione lavorativa non può avvenire in modo legale.

In tema di diritto del lavoro, infine, oggi sono più di 35 le tipologie contrattuali esistenti. Da dieci anni a questa parte è cresciuta una giungla di norme giuslavoriste, continuamente aggirate e/o piegate, creando un vero e proprio *apartheid* del lavoro che ha polverizzato la rappresentazione collettiva della forza lavoro nell'interesse di aziende tanto fameliche e antisociali quanto strategicamente incapaci. Il *divide et impera* del neoliberismo (oggi in crisi ideologicamente, ma non per questo debellato nella pratica) si fonda su mercati del lavoro marcatamente duali, divisi tra coloro che vengono definiti "garantiti" e coloro che non vengono definiti tali. L'Italia è il paese che presenta il numero più elevato di contratti di lavoro e di bustepaga inintelligibili.

È quindi "ragionevole" proporre una riduzione massiccia delle tipologie contrattuali. Una semplificazione in questo senso sarebbe una con-

quista importantissima. Altresì siamo convinti che il senso (la direzione) di questa semplificazione possa essere chiarito solo dal carattere e dalla forza dei conflitti. I contratti a tempo determinato e indeterminato, nelle forme piene o *part-time* più un'unica formulazione di lavoro flessibile ci sembrano in prima approssimazione un orizzonte plausibile.

Parte II

Le proposte di riforma degli ammortizzatori sociali e i relativi costi

Negli ultimi anni, numerose sono state le proposte avanzate sul tema della riforma degli ammortizzatori sociali. Con l'esclusione del governo e del ministro Sacconi, vi è oramai una convergenza di opinioni sul fatto che l'attuale struttura degli ammortizzatori sociali risulti del tutto inadeguata rispetto ai cambiamenti che sono avvenuti nel mercato del lavoro. Ne è prova il fatto che il sussidio di disoccupazione è oggi usufruibile solo dal 20% di coloro che si trovano nella situazione di inoccupazione.

Presentiamo nelle seguenti schede alcune delle proposte in oggetto, con l'esame dei relativi costi.³

Semplice estensione indennità di disoccupazione

Per i dipendenti, i requisiti contributivi, la durata e la misura delle prestazioni resterebbero quelli attuali. Per i parasubordinati, i requisiti sarebbero quelli ora previsti per l'ottenimento dell'indennità di malattia e di maternità: tre mesi di contributi effettivi negli ultimi dodici. L'indennità sarebbe pari al 60% della retribuzione precedente per una durata massima di sei mesi. In questa proposta l'indennità di mobilità non viene toccata.

Come nell'attuale sistema, la contribuzione figurativa ai fini pensionistici sarebbe per tutti calcolata sulla retribuzione precedente. Il costo di questa proposta, includendo i lavoratori agricoli, sarebbe stato nel

2008 di circa 11 miliardi di euro: 4 in più dei 7 miliardi della spesa per indennità di disoccupazione nel sistema vigente.⁴

Le misure di questa proposta sarebbero interamente finanziate con un'aliquota del 3,36% su dipendenti e parasubordinati, e i loro datori e committenti, cioè circa un punto percentuale in più dell'aliquota che garantirebbe l'equilibrio del sistema attuale. Il suo limite è che continuerebbe a escludere dall'accesso all'indennità il 10 % degli apprendisti, il 20% degli interinali e dei lavoratori a tempo determinato e quasi il 40 % dei parasubordinati.

Indennità generalizzata di stampo universalistico

La seconda proposta mira a superare questo limite, introducendo un'indennità generalizzata di stampo universalistico rivolta a tutti i disoccupati (esclusi quanti in cerca di prima occupazione), a prescindere dalla loro occupazione precedente e senza alcun requisito, se non l'immediata disponibilità al lavoro (ma quale lavoro?). Tale proposta si differenzia quindi dal sussidio unico di disoccupazione proposto da Tito Boeri e Pietro Garibaldi, nel quale è mantenuto un periodo contributivo minimo.

Misura e durata ricalcano quelle dell'attuale indennità ordinaria di disoccupazione, con contribuzione figurativa calcolata sulla retribuzione precedente. La spesa totale sarebbe stata nel 2008 pari a circa 18 miliardi di euro, 9 in più della spesa attuale includendo l'indennità di mobilità, che verrebbe in questa proposta abolita. Lo schema verrebbe interamente finanziato con un'aliquota del 3,54%, in questo caso applicata a tutti i lavoratori.

Reddito minimo di inserimento

La terza proposta prevede una completa riforma del sistema di sostegno al reddito, ispirata all'esperienza di alcuni paesi europei: Austria, Francia, Spagna, Portogallo e, seppur con alcune differenze, Germania. Si articola su tre livelli.

Il primo livello è di tipo assicurativo, riservato solo a quei lavoratori che hanno guadagnato, nei due anni che precedono la disoccupazione, una retribuzione imponibile media di almeno 1.000 euro mensili. La prestazione mensile è pari al 70 % di tale retribuzione, sulla quale viene calcolata anche la contribuzione figurativa. La durata massima è di nove mesi, un periodo che dai dati risulta in media sufficiente ai lavoratori che accedono a questo livello per trovare una nuova occupazione.

Il secondo livello è di tipo assistenziale, soggetto alla prova dei mezzi, e rivolto a tutti i lavoratori che diventano disoccupati e non riescono a qualificarsi per l'indennità di primo livello e a quanti la esauriscono senza avere trovato una nuova occupazione. L'ammontare massimo del beneficio, sul quale è calcolata la contribuzione figurativa, è di 700 euro mensili, e comunque non superiore al 90% della retribuzione precedente. La durata massima è di 18 mesi (nove per chi proviene dal primo livello).

Il terzo livello fornisce una prestazione di reddito minimo garantito per i residenti. I contorni potrebbero ricalcare quelli del reddito minimo di inserimento sperimentato in Italia tra il 1998 e il 2002, con prestazioni massime di circa 800 euro al mese per una famiglia di quattro persone, 320 euro al mese per un *single*.

Il costo complessivo della proposta sarebbe stato nel 2008 di circa 15,4 miliardi di euro, così ripartiti: 6,2 miliardi per il primo livello, 5,3 per il secondo e 3,9 per il terzo. Il primo livello potrebbe essere interamente finanziato con un'aliquota contributiva dell'1,22% su tutti i lavoratori.⁵

Il costo a carico della fiscalità generale sarebbe quindi di 9,2 miliardi l'anno. Dove recuperarli? Già oggi la spesa per indennità di disoccupazione è ampiamente ripianata dallo Stato: oltre 2 miliardi di euro all'anno nel periodo 2004-2006, con indennità inferiori a quelle attuali. Le altre risorse necessarie potrebbero venire da un migliore *targeting* delle prestazioni di assistenza sociale, ad esempio applicando

l'Isee per le pensioni di invalidità civile, che assorbono 13 miliardi di euro all'anno.⁶

Ciò che in alternativa proponiamo non è una semplice riforma del sistema degli ammortizzatori sociali, tesa ad ampliare la platea dei possibili beneficiari, ma piuttosto il loro superamento, attraverso l'introduzione di una *garanzia di reddito incondizionato e universale* che inglobi e sostituisca le varie indennità e sussidi di disoccupazione. Infatti, fintanto che ci si muove all'interno del sistema di ammortizzazione sociale, l'intervento è per definizione di natura assistenziale ed è strumentale all'inserimento più o meno coatto nel mercato del lavoro. L'idea di *basic income*,⁷ invece, fa riferimento al fatto che, nell'odierno sistema di accumulazione e valorizzazione, il tempo di vita oltre al tempo di lavoro è sempre più inserito nel processo produttivo. Da questo punto di vista, la garanzia di reddito non è altro che il riconoscimento di tale produzione di valore, oggi non certificata come tale e quindi del tutto espropriata. Ne consegue quindi che l'erogazione di reddito non è ascrivibile all'interno delle misure assistenziali, ma si presenta invece come forma di "remunerazione" di un'attività produttiva già svolta, e quindi deve essere incondizionata. In altre parole, il superamento e l'abolizione del sistema degli ammortizzatori sociali in nome del welfare metropolitano si traduce nel passaggio dal "diritto al lavoro" al "diritto alla scelta del lavoro".

Parte III

La proposta di reddito minimo incondizionato
in Italia nell'era della precarietà: costi e benefici

1. I costi limitati di una riforma del welfare

Un intervento a livello nazionale in grado di garantire un reddito minimo universale e incondizionato al di sopra della soglia di povertà relativa, tramite l'istituzione di una Cassa sociale per il reddito, è più che possibile, anche in tempi di criticità fiscale e di bilancio.

Secondo il "Rapporto sulla povertà" dell'Istat, nel 2009 le persone "po-

vere” (ovvero con un reddito al di sotto della soglia di povertà relativa, stimata mediamente in 599,80 euro al mese) sono 7,810 milioni. Di queste, coloro che si trovano ad avere un livello di reddito inferiore solo del 10% a tale soglia sono 2.384.000, con un reddito inferiore del 20% sono 2.024.000, mentre i poveri assoluti (ovvero coloro che hanno un reddito inferiore a 385 euro al mese, pari a 4.620 euro all’anno) sono 3.074.000. Sulla base di tale distribuzione della povertà, la cifra da stanziare complessivamente è pari a poco meno di 18 miliardi di euro. Tale cifra è l’esito del calcolo presentato nel *box 1*. Secondo invece il rapporto Caritas - Fondazione Zancan, i poveri relativi sono più numerosi, pari a circa 8.380.000 persone. Sulla base di tali dati e seguendo la stessa metodologia seguita per l’Istat, l’introduzione di un reddito minimo comporterebbe l’esborso di circa 20,7 miliardi di euro (vedi tab. 2).

Box 1. Costo dell’introduzione di un reddito minimo di 7.200 euro all’anno in Italia: dati Istat

Il costo da sostenere per garantire un reddito mensile di 600 euro (pari a euro 7.200 all’anno) si basa sul seguente calcolo.⁸

La popolazione italiana residente è pari a 59.674.000 abitanti.

Secondo la Commissione d’indagine sull’esclusione sociale (Cies, coordinata da Marco Revelli)⁹ il numero dei poveri relativi è pari a 7.810.000 (con un’incidenza pari al 13,1%). La soglia di povertà relativa è pari a circa euro 600 al mese per euro 7.200 all’anno. Di contro, il numero dei poveri assoluti è pari a 3.074.000 (con un reddito nei Comuni più grandi inferiore a 385 euro al mese, ovvero 4.620 euro all’anno). Per la prima volta, nella relazione 2010 vengono forniti i dati relativi alla distribuzione delle persone povere. Si evince così che coloro che hanno una situazione reddituale inferiore del 10% alla soglia di povertà relativa sono 2.384.000; coloro a cui manca un 20% per arrivare sempre alla soglia di povertà relativa sono invece 2.024.000. Dei restanti 3.402.000 poveri relativi, 328.000 si collocano in un intervallo di reddito inferiore dal 35% al 20% alla soglia di povertà relativa. Infine, 3.074.000 persone (poveri assoluti)

hanno un reddito che va dallo 0% al 65% della soglia di povertà relativa.

Partendo da tali dati e ipotizzando che le 4 classi di reddito individuate (0:-10%; -10:-20%; -20%:-35%; <-35%) presentino una distribuzione omogenea, ne consegue che: ai residenti con povertà -10% la somma che manca alla soglia di povertà relativa di 7.200 euro all'anno è pari a euro 360; ai residenti con povertà -20% la somma mancante è pari a euro 720; a coloro con una povertà inferiore del 35%, la somma mancante è di euro 1.980; e alla classe più povera in media mancano 4.890 euro annui.

La tab. 1 ci mostra che la somma lorda necessaria per arrivare sul territorio nazionale a garantire un reddito minimo di euro 7.200 all'anno (660 euro al mese) è di poco inferiore ai 18 miliardi complessivi (esattamente: 17.996,820 milioni di euro).

Tab. 1. Distribuzione della povertà relativa e classi di reddito povere: fonte Istat

Numero appena povere (-10%):	2.384.000 [€ 6.480/anno: mancano 720 / 2 = € 360]
Numero appena povere (-10:-20%):	2.024.000 [€ 5.760/anno: mancano 1.440 / 2 = € 720]
Numero poveri (-35%):	328.000 [€ 4.680/anno: mancano (7.200 - 4.680) / 2 + 720 = € 1.980]
Numero poveri assoluti:	3.074.000 [€ 4.620/anno: mancano 7.200 - (4.620 / 2) = € 4.890] —
Quasi poveri (-10%):	$2.384.000 \cdot 360 = 858,240$ milioni di euro
Quasi poveri (-10:-20%):	$2.024.000 \cdot 720 = 1.457,280$ milioni di euro
Poveri (-20:-35%):	$328.000 \cdot 1.980 = 649,440$ milioni di euro
Poveri assoluti:	$3.074.000 \cdot 4.890 = 15.031,860$ m. di euro
TOTALE	17,996.820 miliardi di euro

Tab. 2. Distribuzione della povertà relativa e classi di reddito povere:
fonte Caritas ¹⁰

Numero poveri relativi:	8.380.000 [in media € 7.200/anno: € 600/mese]
Appena povere (0-10%):	2.954.000 [redditi medi pari a € 6.480/anno: mancano € 720]
Appena povere (-10:-20%):	2.024.000 [redditi medi pari a € 6.120/anno: mancano € 1.080]
Poveri (-20:-35%):	328.000 [redditi medi pari a € 5.220/anno: mancano € 1.980]
Poveri assoluti:	3.074.000 [redditi medi pari a € 2.310/anno: mancano € 4.890]
	—
Quasi poveri (-10%):	$2.954.000 \cdot 720 = 2.126,880$ mil. di euro
Quasi poveri (-10:-20%):	$2.024.000 \cdot 1.440 = 2.914,560$ mil. di euro
Poveri (-20:-35%):	$328.000 \cdot 1.980 = 649,440$ mil. di euro
Poveri assoluti:	$3.074.000 \cdot 4.890 = 15.031,860$ mil. euro
TOTALE	20,722.740 miliardi di euro

Proviamo ora a calcolare la cifra che sarebbe necessaria per introdurre un reddito minimo superiore del 20% alla soglia di povertà relativa, ovvero 720 euro mensili per una cifra annuale di 8.640 euro.

Un calcolo del genere incontra una difficoltà: non si hanno dati precisi sulla numerosità delle classi di reddito che si collocano nei decili immediatamente superiori alla soglia di povertà relativa. Secondo i dati della Banca d'Italia,¹¹ le famiglie italiane risultano essere pari a 23,896 milioni, di cui il 26% ha un reddito inferiore a circa 11.000 euro l'anno. Si tratta complessivamente di circa 15,532 milioni persone. Se si sottraggono i poveri relativi calcolati dalla Caritas (8,380 milioni), abbiamo un dato di 7,152 milioni di residenti con un reddito compreso

tra 7.200 euro e 11.000 euro l'anno. Supponendo una distribuzione uniforme di reddito per classi dall'ampiezza di 1.000 euro, è possibile stimare che gli individui che si trovano con un reddito compreso tra 7.200 e 8.640 ("quasi poveri") sia pari a 3,426 milioni di residenti.¹²

Tab. 3. Costo dell'introduzione di un reddito minimo di 8.640 euro all'anno in Italia (+20% soglia povertà relativa): dati Caritas-Banca d'Italia

Quasi poveri (0+20%) Stima BdI	3.426.000 [redditi medi pari a € 7.900/anno: mancano € 740]
Appena poveri (0-10%):	2.954.000 [redditi medi pari a € 6.840/anno: mancano € 2.160]
Appena poveri (-10:-20%):	2.024.000 [redditi medi pari a € 6.120/anno: mancano € 2.520]
Poveri (-20:-35%):	328.000 [redditi medi pari a € 5.220/anno: mancano € 3.460]
Poveri assoluti:	3.074.000 [redditi medi pari a € 2.310/anno: mancano € 6.370]
—	
Meno poveri (0+20%):	$3.426.000 \cdot 740 = 2.545.240$ mil. di euro
Quasi poveri (-10%):	$2.954.000 \cdot 2160 = 6.380.640$ mil. di euro
Quasi poveri (-10: -20%):	$2.024.000 \cdot 2520 = 5.100.480$ mil. di euro
Poveri (-20:-35%):	$328.000 \cdot 3460 = 1.134.880$ mil. di euro
Poveri assoluti:	$3.074.000 \cdot 6370 = 19.581.380$ mil. di euro
TOTALE	34,742.620 miliardi di euro

In conclusione, utilizzando i dati Caritas, per garantire un reddito minimo pari alla soglia di povertà relativa sono necessari 20,722.740 miliardi di euro; di contro, per garantire un reddito minimo superiore del 20% alla soglia di povertà relativa sono necessari 34,742.620 miliardi di euro.

La stima che abbiamo presentato definisce la somma complessiva senza tener conto di quanto lo Stato già oggi spende per diverse forme di sussidio al reddito: sussidi che verrebbero sostituiti e inglobati nell'istituzione di un unico reddito minimo incondizionato.

2. Una veloce stima dei costi dell'attuale welfare

Non è facile calcolare esattamente quanto lo Stato spende per le diverse forme di sostegno al reddito, al netto delle pensioni. Diversi infatti sono i cespiti di provenienza di questi sussidi, anche se la maggior parte è contabilizzata nel bilancio Inps.

Tab. 4. Il costo degli ammortizzatori sociali (milioni di euro, anno 2010)

	Inps			Tesoro			Totale
	Gestione prestazioni temporanee	Copertura assicurativa	Sub totale	Gias *	Copertura figurativa	Sub totale	
Cassa integrazione ordinaria	1.474	1.040	2.515				2.515
Cassa integrazione straordinaria **				1.714	1.306	3.075	3.075
Cassa integrazione straordinaria in deroga				991	1.053	2.044	2.044
Indennità di disoccupazione	4.582	5.209	9.791	2.317	167	2.484	12.275
Indennità di disoccupazione ai sospesi				98	51	149	149
Mobilità ***				1.144	890	2.034	2.034
Mobilità in deroga				151	139	290	290
Totale	6.056	6.249	12.306	6.451	3.661	10.076	22.382

* Gestione interventi assistenza sociale

** I datori di lavoro pagano un contributo previsto di 1.032 milioni

*** I datori di lavoro pagano un contributo di 711 milioni

Fonte: relazione dei Civ dell'Inps, bilancio Inps 2010.

Dalla tabella 4, si può notare che le prestazioni dell'Inps al netto della copertura figurativa ammontano 6.056 milioni mentre quelli a carico dello Stato a 6.415 milioni, per un totale di 12.471 milioni di euro. È questo il costo netto degli ammortizzatori sociali, che verrebbe sostituito dall'istituzione di un'unica misura di reddito minimo incondizionato.

A tale somma, occorrerebbe poi aggiungere circa 13 miliardi di spesa per le pensioni sociali e di invalidità (senza contribuzioni a carico) e varie forme di sostegno alla famiglia che il ministro del Welfare, Maurizio Sacconi,¹³ quantifica in 10 miliardi di euro in forma diretta e in 16 miliardi di euro per le prestazioni a vantaggio della non autosufficienza, entrambe a carico dell'Inps.

Infine, occorre tener conto di quanto lo Stato non incassa a causa di agevolazioni fiscali a vantaggio soprattutto delle famiglie, pari a circa 18 miliardi di euro (fonte: Ministero del Welfare).

Supponendo di non prendere in considerazione le spese per l'autosufficienza né le pensioni sociali e di invalidità, l'attuale sistema di welfare relativamente al sostegno diretto del reddito vede una contribuzione totale dell'Inps pari a 12 miliardi di euro, risultato ottenuto sommando il sussidio di disoccupazione, indennità di mobilità e cassa integrazione (al netto di quella in deroga). Il bilancio dello Stato, invece, contribuisce in modo diretto per una cifra pari a 22 miliardi.¹⁴ Arriviamo così a una somma complessiva di 34 miliardi di euro. Si tratta di una cifra che equivale all'1,9% del Pil italiano. Per un'analisi comparativa con gli altri paesi europei, occorre sottrarre la cifra relativa alle agevolazioni fiscali, perché non comparabili a livello internazionale. L'ammontare di spesa si riduce così a 16 miliardi di euro, pari circa allo 0,9% del Pil. Si tenga conto che in Europa mediamente l'incidenza sul Pil della spesa pubblica a sostegno diretto al reddito si aggira tra valori compresi tra il 2,1% e il 2,5%. L'Italia anche in questo campo è quindi fanalino di coda.

3. *Il costo effettivo dell'introduzione di un reddito minimo incondizionato*

Il costo attuale del welfare, nella sua totalità, copre redditi anche superiori ai 600 euro al mese. Non sono disponibili dati completi, ma dalle banche dati Inps sulle indennità di disoccupazione e l'uso della cassa integrazione si può desumere che, sia la stima per indennità di disoccupazione e mobilità, che quella per le varie forme di cassa integrazione sino a 600 euro mensili ammontino a circa 10,5 miliardi di euro, mentre quella per la cassa integrazione a circa 5 miliardi, per un totale di 15,5 miliardi di euro. Il costo reale dell'introduzione di un reddito minimo incondizionato di 600 euro mensili risulterebbe quindi pari a 20,7 miliardi – 15,5 miliardi, ovvero a 5,2 miliardi di euro.

Come si vede, si tratta di una spesa del tutto abbordabile. Il problema non è dunque di sostenibilità economica, ma di volontà politica.

Se invece consideriamo un reddito minimo superiore del 20% alla soglia di povertà relativa, una simile ipotesi va a sostituire circa 19 miliardi.¹⁵ Il costo netto sarebbe allora pari a: $34,7 - 19 = 15,7$ miliardi di euro. Si tratta di una cifra di gran lunga inferiore al valore della Finanziaria approvata dal governo prima della scorsa estate (manovra di 25 miliardi).

Inoltre, occorre tener presente che tale cifra dovrebbe essere pagata dalla fiscalità generale, tramite un intervento fiscale pari all'1,1% del Pil. A tal fine basterebbe aumentare dell'1% la progressività delle aliquote per ottenere il finanziamento necessario.

È interessante l'analisi presentata nella Contro-finanziaria che ogni anno la rete di *Sbilanciamoci!* 'approva'.¹⁶ La manovra di *Sbilanciamoci!* prevede entrate dalla tassa patrimoniale (10 miliardi e 500 milioni), dalla riduzione delle spese militari (oltre 5 miliardi), dalla cancellazione dei finanziamenti al ponte sullo stretto e alle grandi opere (più di 1 miliardo e 500 milioni) e da un'altra serie di interventi.¹⁷ Si tratta di una manovra sul piano fiscale in grado di coprire abbondantemente l'istituzione di un reddito minimo incondizionato e garantire in tal modo maggior equità redistributiva e fiscale.

Di contro, il bilancio dell'Inps verrebbe sgravato di una serie di spese che non sarebbero più di sua competenza. Si confermerebbe così che il solo bilancio previdenziale (senza contare quindi la parte di pura assistenza senza alcun tipo di contribuzione) è fortemente in attivo, nonostante l'aumento dell'età media della popolazione (e il terrorismo mediatico), e ciò consentirebbe una riduzione dei contributi sociali a vantaggio dei salari e dei redditi da lavoro. Si prenderebbero perciò i classici "due piccioni con una fava": un reddito minimo decente e un aumento del salario netto in busta paga per i lavoratori subordinati (precari o meno), nonché una riduzione dei contributi previdenziali per i parasubordinati e gli autonomi. Tenendo conto che l'aumento della progressività delle aliquote graverebbe sui redditi più alti, si attuerebbe anche un miglioramento della distribuzione del reddito che avrebbe tra i risultati positivi anche quello di aumentare la domanda, stimolare quindi l'economia e, non ultimo, aumentare le entrate fiscali. In altre parole, l'introduzione di un reddito minimo pone le condizioni per il suo stesso autofinanziamento.

Parte IV

La situazione milanese e il welfare metropolitano

1. *La realtà socio-economica a Milano*

A Milano, normalmente non si parla di povertà. Tuttavia essa è presente in proporzioni superiori alla media regionale e nazionale. Non è un dato che stupisce. In tutte le realtà metropolitane, si verifica una simile situazione. Una ricerca commissionata dal comune di Milano e poi dimenticata in un cassetto¹⁸ ci dice che il tasso di povertà relativa a Milano è del 17,2% a livello familiare, rispetto al dato del 12% a livello nazionale. Ciò che invece risulta sorprendente e si discosta dai valori medi è il fatto che ben il 53,1% dei poveri svolge un'attività lavorativa (fenomeno crescente dei *working poors*), dei quali ben oltre la metà è costituita da operai, apprendisti, soci di cooperative, parasubordinati e lavoratori autonomi. Ciò dimostra l'evoluzione della condizione di povertà: non più riferita a chi è messo nelle condizioni di non lavorare

(o perché inoccupato o perché inabile o perché ritirato con una pensione insufficiente), ma sempre più presente e diffusa anche tra chi si colloca all'interno del mercato del lavoro. Siamo dunque in presenza di un esercito industriale di riserva interno alla struttura produttiva economica.

Tale dato non può sorprendere se si considera che nel corso degli ultimi anni il 78% degli avviamenti al lavoro è caratterizzato da un contratto atipico. Ne consegue che il tasso di precarietà nell'area milanese si colloca oltre il 25%: in termini di *stock*, un lavoratore su quattro è precario, mentre, in termini di flussi, otto su dieci entrano nel mercato del lavoro in condizioni precarie.¹⁹

I dati che possiamo ricavare a livello metropolitano sono i seguenti:

1. il tasso di povertà relativa calcolata a livello familiare è pari al 17,2%. Secondo i dati Istat al 31 dicembre 2009 il numero delle famiglie residenti a Milano (comprese le famiglie di fatto) risulta pari a 680.912.²⁰ Ciò significa che risultano relativamente povere 117.117 famiglie per un totale di 223.562 persone. La soglia di povertà relativa per Milano risulta pari a 873 euro *pro capite* al mese (10.485 euro l'anno) e a 1.398 euro mensili per una famiglia di due persone. La soglia di povertà assoluta risulta invece stimabile in 533 euro mensili (6.400 euro l'anno). Fonte: Istat.
2. Più difficile calcolare il livello della povertà assoluta. Secondo l'indagine Caritas,²¹ nel corso del 2009 si sono presentate ai 56 centri del campione 17.283 persone (+9%). Si tratta di un dato sicuramente sottostimato.
3. Analizzando i dati dei lavoratori parasubordinati in base ai contributi previdenziali versati all'Inps, nella provincia di Milano si registrano circa 94.555 persone che guadagnano mediamente meno di 10.000 euro lordi l'anno (pari a circa 7.500 euro al netto dei contributi). Su una popolazione pari a 3.132.000 abitanti, si tratta di una percentuale pari al 3%. Con riferimento al solo Comune di Mi-

lano, supponendo la stessa incidenza percentuale, i lavoratori parasubordinati poveri risulterebbero pari a 6.708.

4. Sempre secondo i dati Istat, i lavoratori dipendenti precari con redditi inferiori ai 10.000 euro l'anno sono pari a 54.462.

2. Il costo dell'introduzione di un reddito minimo incondizionato a Milano

Sulla base dei dati presentati non è possibile fornire una distribuzione della povertà per classi di reddito decrescente. Ciò che possiamo fare è supporre una distribuzione della povertà simile a quella esistente in Italia (vedi tab. 5).

Tab. 5. Stima della distribuzione della povertà a Milano: 2009

	Distribuz. %	Reddito annuo	Numero
Poveri assoluti	39,4	< € 6.400	88.083
Poveri	4,2	€ 6.400-8.300	9.390
Poco poveri (-10:-20%)	25,9	€ 8.300-9.400	57.903
Poco poveri (<10%)	30,5	€ 9.400-10.450	68.186
Totale	100,0		223.562
Soglia di povertà assoluta		€ 6.400	
Soglia di povertà relativa		€ 10.450	

Sulla base di tale approssimazione, possiamo stimare il costo dell'introduzione di un reddito minimo pari a 10.450 euro all'anno nell'area milanese. La metodologia di calcolo è la medesima di quella svolta per l'analisi a livello nazionale. Nella tabella 6 vengono definiti per le quattro classi di povertà i livelli medi di reddito e quanto reddito manca per arrivare alla soglia di povertà relativa.

Tab. 6. Costo dell'introduzione di un reddito minimo di 10.450 euro all'anno a Milano

Numero poveri relativi	223.562
Quasi poveri (-10%)	$88.083 \cdot 630 = 55,492$ milioni di euro
Quasi poveri (-10:-20%)	$57.093 \cdot 1.600 = 91,349$ milioni di euro
Poveri (- 20 : - 35%)	$9.390 \cdot 3.100 = 29,109$ milioni di euro
Poveri assoluti	$88.083 \cdot 7.250 = 638,602$ mil. di euro
Totale	814,552 milioni di euro

Nel 2009, il bilancio del Comune di Milano è stato di 11,536 miliardi di euro.²² L'erogazione di un reddito minimo incondizionato di 10.450 euro l'anno graverebbe per il 7,2% sul bilancio comunale. Si tratta comunque dell'esborso al lordo di tutti gli interventi che il Comune di Milano fa a sostegno del reddito. Il Comune di Milano spende 60,810 milioni alla voce "assistenza, beneficenza e servizi diversi alla persona", pari allo 0,5% del bilancio: una cifra assolutamente irrisoria, a prova che il Comune di Milano è del tutto assente in tema di politiche di welfare. A questa cifra, tuttavia, occorre aggiungere altre voci all'interno del Piano di zona 2009-2011 (tab. 7). Purtroppo, non sono disponibili i valori monetari erogati. Nella relazione di accompagnamento, l'Assessorato alle Politiche sociali afferma che il modello sociale ambrosiano è centrato sulla famiglia e sul terzo settore. Di conseguenza, l'erogazione diretta di reddito è marginale, quantificabile in una quota inferiore al 20% (circa 40 milioni di euro). Diverso è invece il contributo dell'Inps. Il livello di disaggregazione territoriale è tuttavia quello provinciale.

Tab. 7. Spesa sociale del Comune di Milano, anno 2009: fonte Piano di zona della città di Milano 2009-2011

	v.a. in euro	%
Infanzia	24.178.400	10,59
Anziani	94.628.070	41,46
Famiglia	53.202.670	23,31
Immigrazione	11.621.000	5,09
Emarginazione e dipendenze	10.940.020	4,79
Disabili	28.205.210	12,36
Salute mentale	3.808.000	1,67
Promozione salute e stili di vita	1.670.000	0,73
Totale	228.253.370	100,00

Tab. 8. Spese Inps per la Provincia di Milano, anno 2009: fonte Inps

(a) Assegni al nucleo familiare	210.090.532
(b) Trattamenti di Integrazione salariale	22.958.263
(c) Maternità	153.026.995
Totale (a+b+c).....	386.075.138
(d) Trattamenti di disoccupazione	76.591.553
(e) CIG ordinaria e non	239.023.308
Totale (d+e).....	315.614.861

Considerando soltanto i trattamenti per la disoccupazione e la Cig nella misura del 50%,²³ la cifra che un intervento di reddito potrebbe sostituire è pari circa 158 milioni di euro.

Complessivamente, considerando anche il 20% del bilancio del Piano di Zona, una misura di reddito incondizionato va a sostituire una spesa attuale di 203 milioni di euro. Ne consegue che l'effettivo finanziamento del reddito è pari a 603 milioni di euro.

3. *I possibili finanziamenti del reddito minimo incondizionato*

Le risorse recuperabili grazie alla possibile introduzione del reddito minimo non sono sufficienti a finanziare *in toto* la Cassa sociale per il reddito. È necessario quindi operare un adeguamento del sistema di imposte al sistema produttivo e non escludere *a priori* un aumento temporaneo della pressione fiscale.

Per garantire un reddito minimo a tutti è sì necessaria una rilevante quantità di risorse, ma è anche vero che buona parte di questa ricchezza verrà reintrodotta nel sistema economico. Pur considerando che una parte di tale ricchezza si trasformerà in risparmio (cosa discutibile data la maggior propensione marginale al risparmio dei ceti medi e poveri) e un'altra parte verrà assorbita dalle importazioni, la restante parte (la più consistente) andrà ad alimentare la domanda di beni, aumentando la produzione, i profitti (possibilmente anche i salari) e dunque le entrate per l'ente pubblico.

Possiamo allora simulare quali sarebbero le nuove entrate derivanti da una modifica del sistema (locale) delle imposte, supponendo dato il vincolo di bilancio del Comune di Milano, *ovvero senza produrre, per il momento, alcuna forma di indebitamento*, sulla base del patto di stabilità vigente. Le imposte considerate non fanno capo a un solo ente, nostra intenzione è infatti quella di simulare un aumento delle imposte distribuendo il carico fiscale sugli agenti economici e sulle attività produttive. In particolare, sono state considerate le due imposte che hanno valenza municipale: l'imposta che colpisce i redditi delle persone fisiche (Ire),²⁴ e l'imposta che colpisce le proprietà immobiliari (Ici). Il principio è stato lo stesso messo a punto tanti anni fa dal governo Giolitti nel primo dopoguerra: la progressività delle imposte

in base alla capacità contributiva. Analizziamo singolarmente ogni imposta.

3.1. L'addizionale Ire-Irpef

Nel percorso di autonomia finanziaria regionale in atto da più di una decina d'anni, il Decreto legislativo del 28 settembre 1998 introduce la possibilità per i comuni di prelevare, a partire dal 1999, un'addizionale all'Imposta sul Reddito (Ire). L'imposta tassa i redditi delle persone fisiche da qualsiasi cespite essi provengano (lavoro dipendente, autonomo, capitali finanziari ecc.). L'aliquota comunale non può eccedere il tetto massimo di 0,7 punti percentuali. La scelta di introdurre l'imposta è tuttavia facoltativa e ipotizziamo che applicare tale imposta (dove inapplicata) o aumentarne l'aliquota siano operazioni che non richiedono costi aggiuntivi (studi di fattibilità, spese amministrative e di personale).

Il Comune di Milano non applica nessuna addizionale Irpef. L'ultimo dato disponibile ci dice che a Milano nel 2008 l'imponibile dell'Irpef è stato pari a euro 27.895.182.310.²⁵ Applicando l'aliquota dello 0,4%, il risultato di tale intervento comporta un aumento del gettito fiscale pari a 111,6 milioni di euro a livello comunale.

3.2. L'Imposta comunale sugli immobili

L'Imposta comunale sugli immobili (Ici) viene istituita nel 1992 e costituisce la prima imposta la cui gestione è stata interamente attribuita ai Comuni. Questa imposta riguarda i proprietari di fabbricati, aree fabbricabili e terreni agricoli, e ognuna di queste categorie viene tassata in maniera differente. Attualmente l'imposta si calcola applicando l'aliquota fissata dal Comune — che non può superare il tetto massimo delle 0,7% — alla base imponibile. A Milano l'aliquota Ici è comune a tutte i tipi di proprietà immobiliare ed è fissata, al netto della detrazione, a 4,4 per mille.

L'Ici viene applicata sulla base dei seguenti cinque gruppi catastali:

Tab. 8: Gruppi catastali principali

gruppo A	abitazioni
gruppo B	luoghi pubblici: collegi, scuole, biblioteche...
gruppo C	laboratori , magazzini, stalle...
gruppo D	fabbricati adibiti ad attività commerciali: banche, fabbriche, cinema, alberghi...
gruppo E	cimiteri, chiese, stazioni, porti...

A partire dal 2008, è stata abolita l'Ici sulle case di prima proprietà, ovvero quelle rientranti nella categoria A/1, A8 e A/9.²⁶ Ciò significa che l'Ici è ancora in vigore per tutti gli altri gruppi catastali. Secondo il bilancio di previsione del Comune di Milano, il gettito Ici è previsto pari a 301 milioni di euro per il 2010.²⁷ Al riguardo sono possibili due tipi di interventi:

1. il primo riguarda una nuova procedura per il calcolo della base imponibile, che è correlata al valore della rendita catastale dell'immobile. Tale intervento era stato prospettato anche dal governo Prodi nel 2006, al fine di adeguare la base imponibile al reale valore di mercato degli immobili. La proposta di allora, tuttavia, era di provvedere a una rivalutazione omogenea degli immobili, senza però tener conto della destinazione d'uso degli stessi. Ciò che invece vogliamo qui considerare è il *valore produttivo* della localizzazione dell'immobile se la sua destinazione d'uso ha a che fare con la produzione di valore di scambio e non solo di valore d'uso (semplice abitazione del proprietario);
2. il secondo tipo d'intervento riguarda la determinazione dell'aliquota, che oggi si presenta come unica e per quanto riguarda la Provincia di Milano è pari al 4,4 per mille.

Per quanto riguarda il punto 1, ovvero la base imponibile, allo stato attuale delle cose, per le aree fabbricabili la base imponibile è costituita

dal valore catastale (di gran lunga inferiore a quello di mercato); per i terreni agricoli è il reddito dominicale rivalutato del 25% moltiplicato per 75; per i fabbricati invece la base imponibile viene ottenuta moltiplicando la rendita catastale, rivalutata del 5%, per un coefficiente stabilito in base all'appartenenza al gruppo catastale.

Sulla base della tassonomia dei gruppi catastali (vedi Tab. 8), i gruppi catastali A (al netto di quelli esentati), B e C vengono moltiplicati per un coefficiente pari a 100, il gruppo D e la categoria A10 (uffici e studi privati) per 50, la categoria C1 (negozi e botteghe) per 34. Come si può notare il criterio che sottostà all'attribuzione dei coefficienti privilegia le attività commerciali e quelle "artigianali" a scapito dell'uso abitativo degli immobili. La nostra simulazione prevede un capovolgimento di tale criterio, chiedendo un maggior contributo a coloro che dall'uso dell'immobile ne traggono un profitto. La ragione sta nella constatazione che il territorio e la sua composizione sociale e produttiva sono una risorsa strategica e che la localizzazione di un'attività produttiva è fondamentale nella possibilità di sfruttare le economie esterne positive che derivano dall'esistenza di relazione, capitale umano, sinergie ed economie di scopo e di apprendimento. Ciò vale soprattutto per la sottocategoria A10 (uffici e studi privati), il cui valore catastale è direttamente correlato con il posizionamento urbano e metropolitano;²⁸ ma vale anche per la categoria D, un tempo costituita da negozi commerciali al dettaglio e da botteghe, oggi composta per lo più da catene e centri commerciali, di servizi alberghieri o di *catering*. Il processo di terziarizzazione degli ultimi decenni ha completamente modificato la struttura dei servizi, oggi sempre più caratterizzati da servizi alle imprese e da lavoro autonomo di seconda generazione e sempre meno da servizi al consumo.

In secondo luogo, si propone di distinguere, all'interno delle abitazioni di proprietà ancora sottoposte a Ici (seconde case, case in locazione, ovvero di non "prima proprietà"), le "case di lusso" dalle abitazioni civili e popolari. In realtà, la modifica dei criteri impositivi dovrebbe ba-

sarsi sulla capacità contributiva del cittadino; tuttavia la mancanza di dati ci obbliga a fare una distinzione in base alla tipologia di immobile. I dati a disposizione sono: il gettito ottenuto nel 2009, il numero di bollettini pagati ed infine il numero di immobili distinti per categoria e gruppo catastale relativamente al 1996. Una volta calcolato l'importo medio per bollettino, da quest'ultimo è stata ricostruita la rendita catastale media, alla quale sono poi state applicate le rivalutazioni e i coefficienti da noi elaborati per ottenere il nuovo gettito complessivo. Nella tabella 9 in basso è rappresentata la nuova procedura per il calcolo dell'imposta per i fabbricati.

Tab. 9. Il calcolo della base imponibile per i fabbricati

Vecchia procedura	Nuova procedura proposta
BI = Rendita catastale* (*) 1,05 (*) coefficiente X	BI = Rendita catastale* (*) 1,15 (*) coefficiente Y
X = 100 per gruppi catastali A,B,C	Y = 100 per gruppi A,B,C
	Y = 150 per categorie A1, A7e A9 (abitazioni signorili, villini e palazzi storici)
X = 50 per gruppo D e categoria A 10 (uffici privati)	Y = 125 per gruppo D e categoria A10
X = 34 per categoria C1 (negozi e botteghe)	Y = 50 per categoria C1

La prima differenza tra la vecchia e la nuova procedura consiste nel tasso di rivalutazione: a partire dal 1997 si è deciso di rivalutare la rendita catastale del 5%. Tuttavia tale valore non ha alcun riferimento reale, pertanto alla rendita catastale è stato applicato un tasso di rivalutazione del 25% che corrisponde al rendimento totale medio degli immobili (abitazioni, uffici, negozi) nella città di Milano dal 1998 al 2009. Al riguardo è interessante notare che per il Comune di Milano nel periodo 2000-2009, il prezzo medio degli immobili è aumentato di circa il 44%,²⁹ mentre il gettito pro-capite dell'Ici versata all'Agenzia

delle entrate è aumentato in termini nominali solo del 5%.³⁰ All'interno del gruppo catastale delle abitazioni A sono poi state distinte le abitazioni signorili, i villini e i palazzi storici sottoponendoli a un coefficiente di 150. Infine, anche i coefficienti del gruppo D/A10 e della categoria C1 sono stati aumentati, fino a 100 per le banche e le imprese e fino a 50 per i negozi e le botteghe. Sulla base di queste considerazioni, il gettito aggiuntivo viene stimato pari a 213,6 milioni di euro.

Per quanto riguarda, invece, l'intervento sulle aliquote Ici, la proposta riguarda l'introduzione di criteri di progressività a seconda della destinazione d'uso degli immobili. Un simile intervento ha come *target* non tanto il valore patrimoniale (aspetto già preso in considerazione con la rivalutazione della rendita catastale), ma piuttosto il flusso di reddito che la proprietà dell'immobile può generare a secondo dell'uso che ne viene fatto. Da questo punto di vista, una possibile proposta riguarderebbe — essendo state esentate le case di prima proprietà per uso personale (valore d'uso dell'immobile) — la distinzione tra locazioni, seconde case, studi professionali, fabbricati ed edifici pubblici. Per le case in affitto o seconde case l'aliquota può aumentare fino all'8 per mille, mentre per le case sfitte, gli studi professionali, le attività commerciali e fabbricati, al 10 per mille. Secondo i calcoli dell'Agenzia delle entrate, il gettito Ici del solo Comune di Milano, come abbiamo visto, ammonterebbe in previsione a 301 milioni di euro nel 2010. Non è possibile calcolare in modo preciso quanto una variazione in senso progressivo delle aliquote Ici possa incidere sul gettito complessivo, in quanto non si dispongono di dati attendibili sugli appartamenti in affitto o sfitti. Tuttavia, tenendo conto che circa il 40% degli immobili sono destinati a uso non abitativo personale, possiamo stimare un incremento del gettito intorno al 20%, per un ammontare pari a 60 milioni di euro.

Ne consegue che le due modifiche sull'Ici potrebbero insieme consentire al reperimento di 273,6 milioni di euro.

3.3. *Il gettito complessivo* ³¹

Siamo ora in grado di calcolare il gettito complessivo derivante dalle riforme fiscali proposte, riguardo l'addizionale Irpef e l'Ici e l'Irap. Esso è pari a 385,2 milioni di euro, ovvero il 64% della somma necessaria (pari a 603 milioni di euro per l'introduzione di un reddito minimo incondizionato di 10.450 euro all'anno a Milano). Mancano quindi all'appello altri 217,8 milioni.

Nuovi interventi sono possibili. Nel caso di Milano, ad esempio, è clamorosa la spregiudicatezza del Comune nel fare investimenti finanziari rischiosi nel periodo 2002-2007, con il benestare di compiacenti società finanziarie (JpMorgan, Depfa, Deutsche Bank, Ubs), che hanno causato perdite per circa 100 milioni di euro, con possibili ulteriori perdite che sono stimate in 300 milioni.³² Si può anche osservare come una serie di imposizioni fiscali, come ad esempio la tassa sull'occupazione del suolo pubblico per bar, ristoranti, mostre, *happy-hour*, *happening* ecc., siano di fatto evase. E l'elenco potrebbe continuare.

Inoltre, la costituzione di un bilancio unico di welfare, come sottoinsieme del bilancio comunale,³³ permetterebbe una razionalizzazione dei centri di spesa del Comune in materia di welfare che potrebbe portare a un risparmio di spesa pari al 6%, a parità di erogazioni e di entrate. Tale è infatti il risultato che si è ottenuto nel caso della Regione Friuli Venezia Giulia, attraverso l'accorpamento di tutte le spese sociali relative alle politiche di welfare, al netto delle spese sanitarie.³⁴ Se si applicasse un tale meccanismo al bilancio municipale di Milano (pari a 11,5 miliardi di euro) si avrebbe un risparmio di ben 692 milioni di euro!

Si può concludere che, pur con tutti i vincoli posti da una ridotta autonomia fiscale, l'istituzione di una Cassa sociale per i reddito a Milano è più che sostenibile. Pertanto, come già si evidenziava per il livello nazionale, il problema è esclusivamente politico.

4. Conclusioni preliminari

In sede conclusiva, ci vogliamo soffermare brevemente su alcune considerazioni funzionali ad aprire una prospettiva di welfare metropolitano che sappia andare oltre il caso specifico milanese. Siamo coscienti che il processo di accumulazione del capitalismo cognitivo è in grado di creare ricchezza che sfugge sempre più a una misurazione quantitativa e quindi fuoriesce dagli attuali meccanismi regolativi della distribuzione del reddito. Non sono più sufficienti politiche sociali finalizzate alla pura assistenza. Si tratta invece di redistribuire ciò che è stato già realizzato sotto forma di profitto e rendita mobile e immobile. Da questo punto di vista, è necessario sempre più rompere quei vincoli di compatibilità economica che favoriscono il processo di espropriazione della cooperazione sociale e del *general intellect* a vantaggio di pochi privati.

Un primo passo in tal senso è rappresentato dalle proposte di riforma fiscale volte ad aumentare la progressività delle aliquote anche sui flussi di reddito che provengono dai profitti e dalle rendite di localizzazione che sfruttano i beni comuni del territorio, a partire dall'ambiente, dalla conoscenza e dalla proprietà intellettuale. Oltre a irrobustire la progressività della tassazione sui redditi, diventa sempre più ineludibile un intervento fiscale che abbia come *target* lo sfruttamento dell'ambiente (es. *carbon tax*), la speculazione finanziaria (*Tobin tax*) e lo sviluppo dei diritti di proprietà intellettuale (tassa sul *copyright*). L'implementazione di questi interventi fiscali richiede tuttavia un livello di coordinamento a livello sopranazionale, all'interno dello spazio pubblico europeo, che è ancora lungi dall'avvenire.

Un primo e semplice passo in avanti potrebbe essere costituito dall'obbligo di sottoscrizione parziale, per le attività produttive che più sfruttano le esternalità positive del territorio della provincia di Milano (proprietà immobiliari, servizi tecnologici avanzati, gestione e assicurazione finanziaria, ecc.), di titoli emessi dagli enti locali, come base

per la costituzione progressiva di un fondo municipale per finanziare la Cassa sociale per il reddito.

Da qualche anno a questa parte,³⁵ infatti, sono molti gli enti locali che hanno emesso obbligazioni per finanziare le loro attività, da ultima la grande emissione (un miliardo di dollari) della Regione Lombardia sul mercato statunitense. Solo nel 2004 il mercato obbligazionario degli enti locali ha visto ben 4,2 miliardi di euro di nuove emissioni. Gli *spread* di questi titoli, cioè gli interessi sopra i tassi base, sono un po' più bassi rispetto a quelli dei *corporate bond*, poiché in cambio danno una maggiore sicurezza. Se è vero che l'indebitamento degli enti locali rappresenta un rischio per l'importanza che l'equilibrio finanziario di tali istituzioni ha sulla vita dei cittadini, è anche vero che in Italia come nella maggior parte dei paesi europei esistono dei vincoli all'indebitamento degli enti stessi.³⁶ L' emissione dei Bol (buoni ordinari locali) potrebbe dunque rappresentare uno strumento in grado di reperire i fondi necessari a istituire il reddito minimo. Tuttavia il ricorso all'indebitamento degli Enti Locali sui mercati internazionali meriterebbe studi approfonditi. I rischi infatti sono tanti: è pur vero che essendo i titoli trasferibili l'ente locale avrà tutto l'interesse a gestire in maniera efficiente le proprie risorse, ma chi garantisce che pur di avere i conti in regola il Comune, la Provincia o la Regione non risparmino sui servizi? La questione rimane aperta e può rappresentare un argomento per future ricerche.

Inoltre, la riforma fiscale simulata pone le aliquote delle imposte al di sotto dei tetti massimi consentiti, ma una società più equa richiederebbe una tassazione fortemente progressiva. In particolare, la giustificazione di una maggiore progressività delle imposte risiede nel fatto che in una società cognitiva non vi è più nesso tra salario e produttività. E se non esiste più questo legame, è doverosa una nuova redistribuzione del prodotto sociale. Una tassazione fortemente progressiva è dunque necessaria: essa non solo rappresenta la materializzazione

di un concetto etico di giustizia, ma consentirebbe a tutti di essere produttivi in un senso nuovo.

Ma non si tratta solo di proporre una maggior progressività delle aliquote. Ciò che deve essere riconosciuto è che la base imponibile per il recupero delle risorse destinate alla remunerazione del general intellect, tramite il reddito minimo, è costituita sempre più dalle variabili che oggi definiscono la struttura dei beni comuni che stanno alla base del processo di accumulazione cognitiva: ovvero, territorio, reti, apprendimento, proprietà intellettuale, mobilità sociale, relazionale e cerebrale. Da questo punto di vista, il reddito minimo (incondizionato) è un potente antidoto, non contro la trappola della povertà, ma piuttosto contro la trappola dell'ignoranza, contropotere sociale alla subalternità e all'asservimento dei cuori e delle menti:

Emancipate yourselves from mental slavery
no-one but ourselves can free our mind...

(Bob Marley, *Redemption Song*)

NOTE

* Il materiale qui presentato è l'esito di numerose discussioni svolte nell'ambito del percorso *MayDay* e del collettivo di Intelligence Precaria di Milano. Parte dei materiali è reperibile sui siti *Web: Precaria.org* e *Bin-italia.org*. L'articolo è stato redatto materialmente da Andrea Fumagalli e scritto sotto il benevolo influsso di San Precario e della psichedelica dei Grateful Dead e di Jimi Hendrix (nel quarantennale della sua prematura scomparsa). *Creative Commons*.

** Intelligence Precaria e Bin-Italia (Basic Income Network-Italia).

1. Solo a titolo di esempio, nell'area metropolitana milanese l'imposta sulla proprietà edilizia, oltre a non essere progressiva a seconda della destinazione d'uso, ha visto un incremento pro capite dai 360 euro del 1995 ai 405 euro del 2007, a fronte di un rendimento immobiliare in termini di valore al metro quadro delle aree fabbricabili di circa il 40%. L'introduzione del lavoro interinale, che ha comportato la legittimazione delle società di intermediazione di manodopera (il lavoro come merce di scambio), non ha comportato l'introduzione di un'imposta sul valore aggiunto (Iva), che invece viene regolarmente pagata per qualunque altra transazione commerciale. Per quanto riguarda le attività finanziarie, i relativi guadagni non entrano nel cumulo dei redditi delle persone fisiche. Lo sfruttamento delle esternalità di territorio (che fanno sì, ad esempio, che un centro commerciale si posizioni laddove esiste già una logistica del trasporto e della mobilità) non viene neanche preso in considerazione. E gli esempi potrebbero continuare.

2. Attualmente l'addizionale Ire/Irpef, decisa a livello comunale, non può superare lo 0,7%.
3. Cfr. F. Berton, M. Richiardi, S. Sacchi, "Chi ha paura dei sussidi di disoccupazione" (<<http://www.lavoce.info/articoli/pagina1000949.html>>).
4. Per una discussione più approfondita rimandiamo a F. Berton, M. Richiardi, S. Sacchi, *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà* (Bologna: Il Mulino, 2010).
5. La proposta di aumentare i contributi sociali non ha molto senso se finalizzata ad allargare i sussidi di disoccupazione per un periodo di tempo limitato. Di fatto si tratta di una partita di giro all'interno della classe dei lavoratori. Diventa invece essenziale separare l'assistenza dalla previdenza.
6. Vedi M. Baldini, P. Bosi, S. Toso, "Targeting Welfare in Italy: Old Problems and Perspectives on Reform" (*Fiscal Studies*, 2002).
7. Cfr. A. Fumagalli, "Per una nuova interpretazione dell'idea di *basic income*" (*Reddito per tutti*, cur. Bin-Italia, Roma: Manifestolibri, 2009).
8. Cfr. dati Istat, Rapporto 2010.
9. Cfr. <<http://www.commissione-poverta-cies.eu/>>.
10. <<http://www.fondazionezancan.it/pubblicazioni/view/512>>.
12. Cfr. Indagine della Banca d'Italia sul reddito e i consumi delle famiglie italiane 2010, relativa ai dati 2008: <http://www.bancaditalia.it/statistiche/indcamp/bilfait/boll_stat/suppl_08_10_corr.pdf>.
13. Tale risultato è stato ottenuto supponendo, sulla base dell'indice di Gini per il reddito, che lo scaglione di reddito tra 7.200 e 8.000 euro all'anno rappresenti il 30%, lo scaglione tra 8.000 e 9.000 euro sia il 28%, quello tra 9.000 e 10.000 sia il 22% e tra 10.000 e 11.000 sia il 20%. Ne consegue che coloro che si collocano nello scaglione di reddito tra 7.200 euro (soglia di povertà relativa) e 8.640 euro annui (+ 20% della soglia di povertà relativa) sono pari al 30% di 7,152 più il 64% del 28% di 7,152. Il risultato è: $(7,152 \cdot 0,30\%) + (0,64 \cdot 7,152 \cdot 0,28) = 2,145 + 1,282 = 3,426$ milioni).
14. Cifre presentate dal ministro nel suo intervento alla Conferenza nazionale della famiglia, Milano, 8-10 novembre 2010.
15. Circa 8 miliardi per i contributi diretti (al netto dei contributi dei datori di lavoro) e 20 miliardi per mancato gettito fiscale. Supponendo che le esenzioni nel pagamento delle tasse per sostegno familiare riguardino solo per i 2/e le famiglie povere, il mancato gettito fiscale che viene sostituito dall'istituzione del reddito minimo è pari a circa 14 miliardi. Il totale è quindi circa 22 miliardi di euro.
16. Tale cifra è il risultato del seguente calcolo: 10,5 miliardi (sussidi e indennità) + 6,5 miliardi (Cassa integrazione) + 2 miliardi (incentivi fiscali) = 19 miliardi.
17. Cfr. <http://www.sbilanciamoci.org/images/iniziative/rapporto2011_def.pdf>.
18. Ad esempio, abolizione dei sussidi alle scuole private, introduzione dell'*open source* nella Pubblica Amministrazione, ecc.
19. Cfr. Camera di Commercio di Milano, "Milano produttiva 2009" (<<http://micam-com-oracle.interactive1.hr/upload/file/1528/764194/FILENAME/Miprod-2009.zip>>), pp. 26-28.
20. In uno dei prossimi numeri dei *Quaderni di San Precario* verranno presentati dati più approfonditi al fine di dare una fotografia precisa della condizione di precarietà a Milano.
21. I dati si riferiscono al "Bilancio Demografico e popolazione residente per sesso", al 31 dicembre 2009. Fonte: ISTAT.
22. Il "Nono rapporto sulle povertà nella diocesi di Milano" (<<http://www.caritas.it/Documents/o/4689.html>>) è un'indagine sulle situazioni di disagio, di esclusione e di

- emarginazione incontrate dai centri di ascolto di Caritas Ambrosiana. Il campione è costituito da 56 centri di ascolto della diocesi, distribuiti nelle diverse zone pastorali, e dai servizi Sai (Servizio accoglienza immigrati), Sam (Servizio accoglienza milanese) e Siloe (Servizi integrati lavoro, orientamento, educazione).
22. Cfr. <<http://allegati.comune.milano.it/redazioneprogrammazionebilanciotributi/Bilancio2010/Bilancio2010.PDF>>.
 23. Supponiamo che Milano conti il 50% della provincia.
 24. L'Ire ha sostituito l'Irpef durante il governo Berlusconi, all'indomani della Legge Finanziaria del 2004. Oggi si ridenomina ancora Irpef.
 25. Dato Dipartimento delle Finanze, Ministero dell'Economia: <http://www.finanze.gov.it/dipartimentopolitichefiscali/fiscalilocale/distribuz_addirpef/lista.htm?r=2&anno=2010>.
 26. Le esenzioni dall'Ici nella fattispecie riguardano i seguenti casi:
 - abitazione principale e casi assimilati, con le relative pertinenze, per le unità immobiliari classificate nelle categorie A/1, A8 e A/9. In questi casi spetta anche la detrazione, con l'esclusione dell'unità abitativa concessa in uso gratuito a parenti entro il 2° grado che la utilizzino come abitazione principale;
 - unità immobiliare non locata posseduta a titolo di proprietà o di usufrutto da cittadini italiani non residenti nello Stato. Si applica anche la detrazione;
 - unità abitativa concessa in uso gratuito a coniuge e affini entro il 2° grado che la utilizzino come abitazione principale e abbiano ivi la residenza. Non spetta la detrazione.
 27. Vedi: <<http://allegati.comune.milano.it/redazioneprogrammazionebilanciotributi/Bilancio2010/Bilancio2010.pdf>>.
 28. È facile intuire come il posizionamento geografico di uno studio legale o finanziario possa incidere sul giro d'affari a seconda che gli stessi operino in una realtà metropolitana o meno, oppure se siano più o meno vicini per esempio al Palazzo di giustizia o alla Borsa valori.
 29. Dati dell'Osservatorio del Mercato immobiliare (Omi). Tale dato tiene conto della frenata nell'incremento dei prezzi dopo la crisi economica del 2008. Vedi anche il sito Internet *Borsaimmobiliare.net*.
 30. Dati Ministero delle Finanze, Agenzia delle entrate.
 31. In questo paragrafo, volutamente, non entriamo nel merito di molte delle discutibili scelte fatte dall'amministrazione Moratti relative alla gestione della spesa municipale (dall'incremento delle consulenze, agli sprechi, a vari elementi di dubbia amministrazione), tese a favorire alcuni potentati privati.
 32. Si veda: <<http://ricerca.repubblica.it/repubblica/archivio/repubblica/2008/06/28/ecco-la-storia-dei-derivati-del-comune.html>>.
 33. Si noti che nel nuovo piano di zona 2009-11 riferito agli interventi socio-sanitari si parla per la prima volta, ma con un significato diverso dal nostro, di "bilancio sociale".
 34. Si veda: "Osservatorio sulle politiche sociali in Friuli Venezia Giulia e in Slovenia", Interreg III A Italia Slovenia 2000 - 2006 (<<http://www.orwin.it/statiche/rapporti.php?stile=1>>).
 35. I *bond* degli enti locali sono comparsi per la prima volta sul mercato nel 1996.
 36. Nella maggioranza dei casi sono posti limiti, sia nella forma di legami con l'equilibrio di bilancio nel lungo periodo, sia nella forma di tetti massimi per l'onere annuale del debito in rapporto a parametri rappresentativi dell'effettiva capacità di rimborso dell'ente locale (così in: Italia, Spagna, Portogallo, Danimarca).

NO EXPO

le ragioni di una lotta metropolitana

Comitato No Expo

Milano, maggio 2015, è finalmente inaugurata l'Esposizione universale più attesa della storia. L'enorme lavoro preparatorio, migliaia di cittadini che hanno portato idee e proposte in centinaia d'assemblee locali, ha dato i suoi frutti. L'Expo milanese sarà il primo a impatto zero: nessuna speculazione, nessuna nuova edificazione ma un grande lavoro di recupero, riutilizzo e valorizzazione del patrimonio urbano esistente; 200.000 visitatori attesi al giorno che si muoveranno solo con mezzi di trasporto pubblico a emissione zero. Per l'occasione Milano si è rifatta il *look*; il nuovo bosco urbano realizzato al posto del vecchio quartiere fieristico è il simbolo della prima città mondiale ad aver risolto i problemi energetici e della mobilità con un ricorso totale a energie rinnovabili, con una rete di linee pubbliche e percorsi ciclabili che non hanno paragone al mondo. I quartieri periferici sono stati trasformati in tante cittadelle dove cultura, socialità e vivibilità sono le nuove parole d'ordine. Il Parco Sud è diventato il principale fornitore di alimenti biologici alla città e costituisce il più vasto sistema di agricoltura periurbana d'Europa; una rete *wireless* gratuita fruibile da milioni di persone quotidianamente ha reso la metropoli più ricca dal punto di vista culturale, cognitivo, scientifico e tecnologico; il 40% del territorio comunale pedonalizzato. Questi sono solo alcuni dei fiori all'occhiello del Rinascimento ambrosiano. Insomma oggi Milano è una città dove chiunque vorrebbe vivere e il modello cui tutte le metropoli s'ispirano per superare i problemi che stanno portando il pianeta al collasso... Purtroppo non sarà così...

Sono passati tre anni da quando scrivemmo questa visione onirica di un Expo impossibile, introduzione del dossier contro la candidatura di Milano per Expo 2015. Da allora è successo di tutto, sono cambiate tante cose, non i motivi e le ragioni che ci portano oggi, novembre 2010, a continuare a lottare contro Expo e le logiche che stanno dietro il grande evento.

Perché Expo 2015, perché a Milano

Il modello economico-sociale, sino al 2007, anno di esplosione della crisi che stiamo conoscendo, si è fondato sulla finanziarizzazione di ogni aspetto della vita sociale, con intreccio fondamentale tra ciclo immobiliare e mercati finanziari, con la cartolarizzazione dei crediti concessi per l'acquisto della casa, con tutti i dispositivi finanziari esplosi insieme alla bolla immobiliare e che hanno portato ai crack bancari. Parlando ad esempio della Spagna, tanto celebrata per le sue varie 'Esposizioni' assistiamo al crollo del ciclo finanziario immobiliare che ha travolto l'economia ed ha portato a una disoccupazione superiore al 20 per cento. Lo sfruttamento estremo delle risorse territoriali e la privatizzazione totale delle sue risorse sono componenti ineliminabili delle logiche di valorizzazione, analogamente accade per la privatizzazione ed esternalizzazione di quelli che un tempo erano definiti servizi pubblici, sia che si tratti di reti infrastrutturali che di reti di servizi alle persone. Inoltre il modello, da noi noto come "modello lombardo", esalta la precarizzazione di ogni rapporto di lavoro. Questo modello di gestione del territorio è infine privo di qualsiasi dimensione strategica; crea e deve comunque ricostruire costantemente le basi del consenso alla propria gestione del potere e del territorio, in questo la mobilitazione mediatica attorno ai grandi eventi e l'altra faccia rispetto alla mobilitazione mediatica dei sentimenti di paura e razzismo.

In questo quadro "pre-crisi" Expo 2015 serviva per ristrutturare, ridefinire e ricomporre centri di potere economico, politico e finanziario,

a perpetuare modello e profitti, alla fine di un ciclo espansivo e redditizio per la speculazione immobiliare e finanziaria, con l'economia reale al traino. In questo senso s'incontrano gli interessi dei gruppi di potere locali (ma nazionali nei fatti) immobiliari e finanziari con quelli dell'allora governo di centrosinistra (siamo a inizio 2007), smanioso di guadagnarsi i favori del capitalismo lombardo investendo sulla metropoli milanese, conscio di generare effetti al di là delle aree direttamente interessate dall'evento.

Oggi serve per drenare le poche risorse pubbliche rimaste e beni comuni da privatizzare, scaricando sui territori e la collettività, i costi della crisi e della speculazione finanziaria e immobiliare.

Expo 2015, la *shock economy* del grande evento

Il modello utilizzato da subito per l'operazione Expo è la tipica *shock economy* da grande evento e dopo tre anni si conferma appieno questa lettura. Costruzione di un immaginario accattivante, prospero, ricco di opportunità, posti di lavoro (70.000... ovviamente precari, in nero, a caporalato o in fantomatiche cooperative come accade in Fiera) e investimento massiccio in termini mediatici, agevolato dal consenso trasversale pressoché unanime agli schieramenti politici, sindacati e associazionismo di sinistra e ambientalista compresi. Assenza di democrazia e di trasparenza nelle modalità che hanno portato alla scelta del sito (con enorme conflitto d'interessi per FieraMilano proprietaria dell'area e nel comitato promotore di Expo), alla costruzione del consenso internazionale (promesse fasulle, sprechi, tangenti?); nessun coinvolgimento delle popolazioni interessate né votazione negli Enti Locali interessati prima dell'assegnazione. Utilizzo delle procedure previste dalla Legge Obiettivo (già viste per Tav, Ponte, Abruzzo): procedure in deroga, nessuna valutazione d'impatto ambientale, poteri commissariali, assenza di controlli, coinvolgimento della Protezione Civile. Utilizzo di soldi pubblici frutto di tagli alla spesa pubblica a motore del tutto, secondo il fantomatico *project financing*, che poi si

risolvono in debiti mai ottemperati dal privato, in concessioni a canoni ridicoli, in privatizzazioni di servizi, beni comuni, territorio (con i diritti di superficie) per compensare i “generosi capitalisti benefattori”. Controllo sociale e politiche securitarie spinte all’estremo per disciplinare i soggetti incompatibili con la città vetrina da preparare per il grande evento. La conseguenza di tutto questo sui territori è la privatizzazione di quello che resta di pubblico, la precarizzazione delle condizioni di vita e di lavoro, l’accentuazione delle dinamiche speculative e di gentrificazione della città, sgomberi e repressione per rom, migranti, soggetti antagonisti o non omologati.

Expo 2015 ovvero il vuoto di un progetto

Nascendo per altri fini, Expo2015 è di fatto un progetto vuoto. Già il tema scelto, sfamare il pianeta, lo sviluppo sostenibile, stride con una metropoli e una regione che hanno eletto a proprio mito lo sviluppo comunque e ad ogni costo, illecito o insalubre compresi come le cronache degli ultimi mesi hanno più volte dimostrato (bonifiche, rifiuti, appalti, mafie, tangenti); amministrazioni comunali che anno dopo anno consumano migliaia di ettari di territorio, per fare cassa con gli oneri di urbanizzazione, che si fanno paladini del cibo per tutti. E poi il vuoto rispetto alla visione della metroregione Milano, che non sia quello del costruire centri commerciali, quartieri residenziali finti, bretelle, parcheggi, multisale, alberghi, tanti non luoghi a definire il non luogo che sta diventando Milano, complici le fobie di sicurezza. Ecco che il dossier di candidatura prima e il masterplan definitivo poi sono di fatto scatole vuote. Tanti vecchi progetti, ad alto impatto sui territori, tirati fuori dai cassetti con la scusa che servivano infrastrutture (pedemontana, brebemi, tangenziale esterna), le peggiori speculazioni urbane (da Citylife a Garibaldi-Repubblica) spacciate per le eccellenze della Milano 2015, le fantomatiche serre di Boeri (ritenute inutili da più autorevoli voci) o il naviglio del terzo millennio (la via d’acqua con tanto di *loft* e terrazzini). L’unico vuoto che sarà riempito sono le aree

scelte per il sito e il villaggio Expo (queste ultime di proprietà Coop e BancaIntesa), dove dopo Expo nascerà una città nella città (5/6.000 appartamenti circa). Il vuoto di Expo lo riempirà il Piano di Governo del Territorio. Ed è proprio quest'ultimo strumento normativo a fornire le garanzie migliori per il business Expo. Infatti, il Pgt, approvato a luglio e che dovrà passare in seconda votazione entro marzo 2011, sancendo la completa deregolamentazione urbanistica e il trionfo dei diritti volumetrici, permette di trasformare in diritti edificatori i soldi che non ci sono, per buona pace di Boeri e di quanti pensano ancora all'Expo-Gulliver gigante buono grazie. La privatizzazione della città secondo la totale logica della sussidiarietà e della temporaneità dei servizi sono l'altra faccia del nuovo strumento di governo della città. A sua volta il Pgt è vuoto senza Expo, essendo questo l'unico orizzonte cui il Pgt fa tendere analisi, scelte, priorità (le persone, i diritti, i bisogni spariscono dal Pgt, non esistono nella città di Expo).

Tre anni di lotte di potere e ora?

Nonostante tre anni di tagli, privatizzazioni, promesse future e deroghe legislative l'operazione non decolla, anzi il pesce Expo puzza sempre più di marcio, non solo per i sempre più evidenti appetiti delle organizzazioni criminali sugli appalti di Expo.

Expo è diventato un ospite ingombrante per gli stessi che l'avevano utilizzato a fini propagandistici ed elettorali. Malgrado le sparate roboanti dei vari sponsor politici e le rassicurazioni tremontiane, appare evidente che soldi non ce ne sono, idee men che meno, e che l'unica certezza è che per fare Expo si devono regalare soldi, sottoforma di diritti edificatori, ai proprietari delle aree, per realizzare una rassegna che anche i meno scettici vedono già fallimentare sotto tutti i punti di vista. Non a caso i balletti e le lotte intestine al blocco politico-economico maggioritario nel paese sul controllo di Expo: o Expo resta un business finanziario e garantito con denaro pubblico o crolla tutta l'impalcatura e nessuno vuole rimanere con il cerino acceso in mano, a

meno di non trovare nuovi equilibri e nuovi garanti, anche in materia di controllo sociale e dei “malumori” di piazze e territori. E se è un business meglio controllarlo. Ecco allora le lotte tra Moratti e Formigoni per il controllo di Expo Spa, dei poteri commissariali (attribuiti alla Moratti) e il contrasto sull’Accordo di Programma per le aree tra comodato con diritti di superficie (come sarà) caldeggiato dal Sindaco e l’acquisto voluto da Formigoni (per meglio garantire i suoi amici della Compagnia della Opere).

La lettura a posteriori delle cronache dell’estate milanese conferma quest’analisi, anche in virtù di alcuni fatti, di portata nazionale, che ben si addicono a essere applicati alla vicenda Expo.

Innanzitutto la vicenda Expo Spa. Dietro l’uscita di Stanca e la sua sostituzione con Sala nel ruolo di amministratore delegato, uomo vicino alla Compagnia delle Opere, è ben visibile la volontà del sistema di potere formigoniano, fino a questo punto abbastanza defilato, a prendere pieno controllo dell’operazione Expo, non accontentandosi più di gestire la parte infrastrutture e solo indirettamente, tramite Fiera, le vicende legate al sito Expo. Quest’accelerazione a riaffermare il proprio ruolo da parte di Formigoni è quasi contemporanea all’intreccio d’inchieste e arresti che colpiscono esponenti di spicco della Regione Lombardia, uomini della Cdo, imprenditori, cosche, scopercchiando un marciume che va dalla movimentazione terra, allo smaltimento rifiuti, alle bonifiche con evidenti riscontri dell’interesse di ‘ndrangheta e mafia per partecipare al business di Expo. Le inchieste coinvolgono anche l’area di Santa Giulia, uno dei progetti fiore all’occhiello con cui la Moratti aveva presentato al Bie (Bureau international des Expositions), la Milano del 2015.

Queste inchieste non fanno che confermare un quadro già evidente tre anni fa: Expo è una grande opportunità per ‘ndrangheta e mafia, lo strumento ideale per lavare soldi sporchi e arricchirsi di profitti puliti. In questi anni diverse inchieste della Magistratura hanno evidenziato il problema, solo Moratti, De Corato, Formigoni e il Prefetto

sembrano non vederlo, preferendo distogliere l'attenzione dei milanesi, individuando di volta in volta pericolosi soggetti, cui rivolgere accuse e deliri securitari (rom, centri sociali, quartieri meticcii, occupanti di case per necessità). Come se non bastasse, alla piovra criminale si somma la piovra politica, spesso affine alla prima come le indagini sembrano evidenziare, e in particolare il sistema di potere e clientelare che Formigoni e gli uomini della Compagnia delle Opere hanno in tutta la regione.

Oggi tutta l'operazione Expo si può dire sia gestita da uomini Cdo: da Sala, amministratore delegato di Expo Spa, a Fiera, proprietaria delle aree, al tavolo Lombardia controllato da Formigoni, che si occupa di tutte le opere infrastrutturali, ai comuni più interessati all'evento (il sindaco a Rho, Masseroli l'uomo del Pgt di Milano, i comuni della Brianza interessati da Pedemontana e altri progetti previsti in nome di Expo).

Saprà la città evitare tutto questo? E come? Questa è la scommessa dei prossimi mesi, salvo implosione su se stesso di Expo complice la borsa chiusa di Tremonti. La prossima campagna elettorale sicuramente si giocherà anche su chi la sparerà più grossa e darà più garanzie sul tema Expo. Già oggi assistiamo a un riposizionamento di tutta una serie di soggetti politici ed economici, trasversali agli schieramenti, sia in chiave nazionale che milanese. In questo senso la candidatura di Boeri a sindaco, sostenuta dal Pd, non è solo l'ennesima ambizione dell'archistar buono per tutte le stagioni (dal Cerba - Centro europeo per la ricerca biomedica avanzata - nel Parco Sud, a Ligresti, ai grattacieli di Garibaldi, al masterplan di Expo). Leggiamo in quest'operazione la volontà del pallido Pd milanese e del sistema economico che vi ruota attorno, di volersi erigersi a garanti dell'operazione Expo e di quanto contenuto nel Pgt, magari con un po' di case in più per le Coop. Soprattutto vediamo il centro sinistra ambire a un ruolo rispetto ai centri del potere economico-finanziario di alternativa credibile alla destra nel portare avanti grandi eventi e grandi opere, in un clima di maggior

disciplinamento e controllo sociale e di accettazione di tagli e sacrifici. Come leggere se no le tante dichiarazioni estive di Penati e Boeri che reclamavano soldi e attenzioni per Expo? Siamo al ridicolo, con la proposta di nuove aree dove fare la rassegna (Ortomercato) e con Tremonti che si erge a paladino degli Expo-scettici, dopo aver devastato scuola, università e ricerca per trovare i soldi per le grandi opere.

Un paese normale, con emergenze ambientali, economiche, sociali, avrebbe già chiesto scusa al mondo e risparmiato soldi per altri impieghi ben più urgenti visto. Ma le iene del grande evento, banche e speculatori vari non si arrendono e confidano che nel sempre più confuso clima politico italiano, Expo vada avanti in nome dell'orgoglio patrio e dell'emergenza nazionale. Tutti amici, tutti fratelli, tutti sul carro con il sacco da riempire e guai a chi contesta. Sembra un fumetto e invece è il contesto in cui si annuncia l'ennesima stagione di crisi e di lotte cui la politica non sa più rispondere se non con insofferenza bipartisan e ricette sociali ed economiche a senso unico. Chi critica i signori della crisi, i Marchionne, i finti sindacalisti o riformisti teorici del meno diritti e più precarietà, è considerato alla stregua di un pericoloso terrorista. Ai territori stufi di essere saccheggianti o inquinati si risponde con le manganellate, come con gli Aquilani a Roma, o a Terzigno. Così come con i manganelli si risponde a chi lotta per difendere il posto di lavoro e la dignità dello stesso. E mentre accadeva questo, in un agosto silenziosamente bipartisan sono state rinnovate le deleghe alla Protezione Civile in materia di grandi eventi, Expo incluso, a chiarire che comunque non esiste altro Expo che non quello che hanno in mente l'orsignori, costi quel che costi.

Solo un soggetto manca nella tragi-farsa: la popolazione della metro-regione Milano, coloro che pagheranno i costi diretti di Expo, così come sono assenti le tante vittime indirette, i "tagliati" nella scuola e nei servizi pubblici, i precarizzati. Sembra che Expo cali dall'alto e i

soldi maturino nelle fantomatiche serre. Sappiamo bene che non è così, che la città sta già pagando i costi di Expo uniti e sommati a quelli della crisi. E sappiamo che le tasche degli italiani sono già troppo impoverite per poter arricchire una casta privilegiata ingorda e arrogante. Sappiamo anche che il prossimo voto milanese non risolverà la partita, se non si esce dalla logica “degli expo” o delle “olimpiadi” e non si pensa a un progetto di città, di convivenza sociale, di pubblico e bene comune, di nuovo *welfare* su scala metropolitana. Tutto questo manca nel dibattito, non solo milanese, perché non è funzionale alla metropoli onnivora cara al capitalismo globalizzato e che Milano ben rappresenta. Ma i bisogni e le emergenze restano e quindi la necessità che siano le persone, le popolazioni, i soggetti attivi sul territorio a ritornare protagonisti, condividendo saperi e percorsi reticolari di lotta e rivendicazione, a partire dalle emergenze più immediate: fermare il Pgt di Milano (con ricadute positive a cascata sui Pgt dei comuni metropolitani) e avviare un percorso virtuoso di ripensamento sulla città metropolitana, sul concetto di servizi pubblici e di mobilità, d’interesse pubblico e bene comune; uscire da Expo 2015 e costruire un movimento più ampio per l’abolizione della Legge Obietti; rilanciare la città con un nuovo modello di socialità basato sul welfare metropolitano, che garantisca continuità di reddito, servizi pubblici, beni comuni per tutte e tutti incondizionatamente.

Novembre 2010
info@noexpo.it

UNITI DALLA CRISI (PER LA CRISI?)

alcune note su finanziarizzazione e debito

Buranello

Che non si navighi in acque tranquille è da aversi per accertato laddove anche i fieri fautori della democrazia formale rappresentati sono costretti a riconoscere che *il destino della democrazia è di tradursi in democrazia indiretta* (Cassese, *Crisi dello stato*, Roma-Bari 2001).

Sulla scorta di tale non infondata affermazione (che letta con sguardo disincantato, scettici sulla ridetta democrazia rappresentativa e senza speranza di assessorato, potrebbe leggersi come *il destino della democrazia è di tradursi in negazione della democrazia moderna*), taluno ha posto che, per il futuro, gli stati non saranno più sovrani *uti singuli*, ma potranno esserlo solo *uti soci* come membri di organizzazioni internazionale capaci di governare i mercati globali.

Chi come sopra rileva, *assume un vistoso arretramento delle istituzioni statuali anche attraverso il sopravvento di autorità tecnocratiche meglio idonee a dialogare tra loro entro la società globale*. Ad esempio, porta i governatori delle banche centrali e i corpi giudiziari, *entrambi senza investitura elettiva e (meglio sarebbe ma) disposti ad adeguare il diritto alla realtà, compito in passato detenuto dalla politica*.

La globalizzazione è aspirazione all'universalità dell'*homo oeconomicus*, essere senza patria come Goldsmidt definiva il mercante per renderne chiara l'unidimensionalità.

La sovversione dell'ordine precedente — palese e irreversibile — reca talvolta sorprese, come osservava ironico (?) Teubner a proposito dello

“scandaloso” arbitrato commerciale che aveva tutelato il contraente debole più di quanto avrebbe potuto il proprio diritto nazionale. Anche la nostra Cassazione con una sentenza del 1982 non ha esitato a riconoscere nella *lex mercatoria* un ordinamento giuridico originario proprio della *business community* e indipendente dagli ordinamenti giuridici degli stati:

La convenzione sull'arbitrato mercantile transnazionale (c.d. arbitrato commerciale internazionale) adottata a Ginevra il 21 aprile 1961 e resa esecutiva in Italia con l. 10 maggio 1970, n. 418, è entrata a far parte degli ordinamenti giuridici degli stati ratificanti, formando diritto comune; essa, pertanto, deve ritenersi implicitamente richiamata nelle clausole contrattuali stipulate da operatori economici appartenenti a detti stati (nella specie: Italia e Repubblica federale tedesca), le quali deferiscano ad istituzioni arbitrali permanenti (nella specie: collegio arbitrale permanente dell'associazione fra i mercanti di zucchero raffinato di Londra) la risoluzione di controversie riguardo a vicende commerciali tra essi insorte, disciplinate dalla *lex mercatoria* (insieme di regole osservate con convinzione di cogenza dai suddetti operatori, a prescindere dal vincolo della loro appartenenza ad uno stato e dall'ubicazione della loro attività in uno stato), a nulla rilevando la collocazione della istituzione arbitrale designata in uno stato che non abbia ratificato la menzionata convenzione, poiché l'incidenza effettuale di questa è operante a prescindere dall'appartenenza del collegio arbitrale ad uno stato ratificante.

(Cass. civ., 08/02/1982, n. 722)

I *principi dei contratti commerciali internazionali* sono “principi” resi da 17 professori che hanno rielaborato le consuetudini commerciali, attraverso la mediazione politica degli interessi in gioco.

Si rivela una mediazione culturale del giurista cosicché il contratto prende il posto della legge.

Si potrebbe procedere da questo.

Crisi irreversibile dello stato nazione (e non c'è da rimpiangere quello

che qualcuno ha definito *quella merda dello stato nazione*), crisi del diritto statale e a ben vedere del diritto *in sé* come regolamentazione autoritativa del soggetto e delle modalità di riconoscimento del medesimo, nel mondo moderno che era immerso nel diritto.

II.

Preso atto di questo, come comportarsi con la crisi “economica” (che è quindi crisi dell’*homo oeconomicus*)? Meglio, è possibile almeno pensare un diritto multitudinario che assuma il comune come il capitale la finanza?

Alcune proposte prese a casaccio.

Più regole?

Da *Le Monde* del 30 ottobre 2009:

Fare dividere le banche in due? Isolare la loro attività di banche d'affari, giudicata speculativa e rischiosa di quelle più tradizionali e socialmente utili di banche al dettaglio? Dieci anni dopo il suo abbandono, i nostalgici dello *glass steagall act*, legislazione americana promulgata nel '33 al fine di separare strettamente le due funzioni ed evitare che una crisi bancaria come quella del '29 si riproducesse, fanno sentire le loro voci. Negli Usa, Volcker, già presidente FED dal '79 all'87 e attuale consigliere di Obama si fa portavoce del ritorno di questa separazione di mestieri: “Le banche sono votate a servire il pubblico e debbono focalizzarsi su dette attività” [viene da pensare ai battelli sul Reno].

Il successivo 13 novembre lo stesso giornale registrava, però, che

dopo la crisi gli *hedge funds* ritornato in forze. Nel corso del II trimestre, 182 nuovi fondi speculativi sono stati creati nel mondo. Al London State Exchange i titoli degli *hedge funds* hanno guadagnato il 42% nel corso degli ultimi 10 mesi.

Il 10 novembre 2009 sul *Sunday Times*, Lloyd Blanckfein poteva affermare che *io non sono che un banchiere che fa il lavoro di Dio* (lo scandalo non è l'emolumento della divinità, alla faccia dei viola beppigrilli, ma il fatto che la finanza sia Dio, entità quest'ultima, che pensavamo di avere liquidato quale oppiaceo tanto tempo fa).

L'economia finanziaria (meglio l'economia) non soffre crisi.

Anche chi rileva che

è difficile stimare il valore aggiunto generato dalla finanza sintetica: è possibile che dietro queste operazioni si celi il nulla, cioè la non produzione di un valore; ovvero, nei casi in cui affiori nuova ricchezza, che il valore aggiunto rispetto al sottostante di partenza sia comunque sopravvalutato [...]

subito si riprende dalle velleità censorie assumendo che

la realtà contrattuale che genera il rischio per stabilire se si dia una prestazione differenziale e chi ne sia l'attributario è, nonostante la parentela empirica con la scommessa, forse razionalmente integrabile nel mercato finanziario come fattore di orientamento dei prezzi di anticipazione e quindi di correzione prospettica, dei prezzi di scambio della ricchezza assente [...]. Bene è stato scritto che i derivati differenziali assolvono un'utile funzione di informazione sul futuro andamento delle quotazioni dei mercati secondari così aumentandone l'efficienza. Il contratto differenziale è pensabile come l'immagine virtuale del contratto di compravendita di titoli o crediti o valute. In questa prospettiva i derivati, almeno nella variante differenziale su indici o titoli sono tecniche che possono propiziare, forse razionalizzare il mercato della ricchezza assente.

(Cossu - Spada, "Dalla ricchezza assente alla ricchezza inesistente", *Banca, borsa e titoli di credito* 2010 n. 4/I: 417)

Al contrario,

noi possiamo immaginare che il capitalismo finanziario con questa crisi, attraverso questa crisi, si stia autonomizzando dalla società. Non sto parlando dell'autonomia del capitale fittizio, dell'autonomizzazione del denaro che produce denaro a mezzo di uomini, di forza lavoro di cui parlava Marx. Io sto parlando proprio del capitalismo finanziario che può crescere (solo, ndr) producendo esternalità negative, come la povertà, la disoccupazione cronica, l'attacco al lavoro cognitivo, per esempio i tagli che le imprese stanno facendo su ricerca e sviluppo.

(C. Marazzi, intervento a Uninomade 17 nov. 2009)

E infatti.

Il 15 marzo 2010 *La Stampa* riporta un modalità, tra le tante, che il capitale ha utilizzato per trarre vantaggio ("sociale" come si vedrà) dalla crisi.

La crisi economica si è portata dietro un aumento dei pignoramenti e delle vendite all'asta di case. Secondo Adusbef nel 2009 c'è stato un più 15,2% rispetto al 2008 e nel triennio 2007/2009 si è segnato addirittura un più 60,5% [...] fluidificare il recupero dei crediti attraverso la vendita degli immobili è essenziale sia per i privati che per il buon funzionamento del sistema.

Il ricorso all'asta [vale a dire l'attività più amministrativa del processo, intervento per antonomasia dello stato nel regolamento degli interessi privati] è ormai residuale, la via principale è quella delle offerte segrete e delle soluzioni stragiudiziali.

Le società che operano nel settore hanno creato delle sezioni specializzate per proporre delle alternative alla vendita forzata.

Le società stanno sperimentando la vendita assistita; un piano concordato tra debitore e creditore in tempi 5 o 6 volte più brevi, nella procedura è persino contemplata la possibilità per chi è costretto a vendere la casa di ottenere un nuovo finanziamento per una casa nuova.

Contemperamento (ritorna la mediazione sostitutiva del diritto), si

può trovare un punto di equilibrio creditore rinuncia a qualcosa del suo credito compensandoli con la riduzione dei termini di vendita e ai costi dell'esecuzione forzata, il debitore cede il suo bene a valore inferiore, (ma al termine della discesa agli inferi gli resta qualcosa da reinvestire magari in borsa). Il compratore compra a prezzo modico (facendo un mutuo che se non pagherà, ben potrà essere cartolarizzato e quindi ri-valorizzato).

Anticipando quanto in fine circa la possibilità di un apporto del diritto al dispiegarsi delle moltitudini e del comune,

qui si manifesta in tutta la sua possanza, l'apporto creativo del diritto, emerge la sua capacità di creare ricchezza. Nell'era odierna [...] la tecnologia industriale è sopravanzata dalla tecnica contrattuale: i prodotti finanziari prendono vita solo in virtù di un uso sapiente dei concetti giuridici, utilizzati per creare in accorta combinazione tra loro sempre nuove operazioni finanziarie. Un tempo i contratti servivano solo per fare circolare la ricchezza, oggi servono anche per crearla, servono per dare corpo e vita ai prodotti finanziari.

(Galgano, "I dogmi nel diritto", *Contratto e impresa* 2010 n. 4-5: 905 ss)

Green economy?

Non si sottraggono all'energia divoratrice del capitale neppure le tenere istanze ecologiste.

Leggo su *Rolling Stone* (non l'*Iskra* bolscevica) che i *carbon credits* sono titoli finanziari negoziabili emessi dalle autorità nazionali in virtù di iniziative che riducono l'emissione di CO₂ nell'atmosfera. In sostanza, le imprese che inquinano di più possono comperare i *carbon credits* da quelle pulite, creando così un mercato in cui le immissioni di anidride carbonica hanno un valore economico. Intorno a questo giochino in gergo *cap and trade*, sta lavorando l'amministrazione Obama, e chiaramente si potrebbe aprire un mercato altamente fruttuoso, simile a quello legato alle materie prime. Ma con sopra una ci-

liegina. I prezzi tenderanno sempre a salire, visto che le politiche internazionali vogliono ridurre le emissioni totali di CO₂.

Goldman Sachs (quella del *banchiere di Dio*) sta per mettere le mani su questo mercato che avrà un valore di almeno un valore di 646 miliardi di dollari (il doppio di quello dell'energia elettrica negli Usa).

Al giornale per brufolosi in cerca di facili svenevolezze fa sorridere che

un'azienda che è sempre sfuggita alla regolamentazione si metta in testa di salvare il mondo dalla catastrofe ambientale. Loro suggeriscono di fare pagare una tassa a chi produce inquinamento, ma invece di farla gestire direttamente dal governo la lasciano in mano degli istrioni di Wall Street che avidamente incasserebbero un sacco di quattrini soltanto perché c'è qualcuno che continua ad inquinare e può pagare per farlo. In questo modo la banca si metterà in tasca i soldi delle tasse prima ancora che qualcuno le versi.

Più seriamente, il capitale cerca se stesso dove solo può trovarlo.

Controllori super partes?

Ma perché non affidarsi alle agenzie di *rating*?

In *Quinn v. McGraw-Hill Companies, Inc.* 168 F. 3D 331, 336 (7th Cir. 1999) la Corte d'Appello del settimo circuito ritenne che l'affidamento prestato da un investitore nel rating "A" emesso da Standard & Poor's e che lo aveva indotto a compiere un investimento rivelatosi poi fallimentare fosse da ritenersi *unreasonable*.

III.

Una prima conclusione.

Se mi venisse chiesto quale scoperta abbia più profondamente influenzato le fortune della razza umana si potrebbe probabilmente dichiarare: la scoperta che il debito è una merce vendibile.

(Dunning Macleod, *La teoria e la pratica delle banche*, ed. it. Torino 1879)

Macleod cita Webster il quale affermava che *la circolazione del credito ha fatto mille volte di più per arricchire le nazioni di quanto abbiano fatto tutte le miniere del mondo.*

Nel cuore dell'era industriale, Commons avvertiva che le proprietà intangibili ed incorporee valgono di più di tutti i beni materiali.

Il capitale finanziario — unico — procede incurante di crisi e *tsunami* per l'incorporazione di ogni proprietà intangibile/o e corporea.

A chi si lamenta delle banche (d'affari o tradizionali) il capitale risponde pronto: la direttiva 2007/64/Ce pone la disciplina di una nuova categoria di soggetti vale a dire gli istituti di pagamento (c.d. *nonbanks*) destinati *ad accedere al mercato senza discriminazioni rispetto alle banche e agli altri operatori tradizionali* (la direttiva assume che i servizi di pagamento non siano attività bancaria).

La direttiva è presa sulla scorta della convinzione che

la funzione di intermediazione nei servizi di pagamento non spetta alle banche tanto che sarebbe opportuno affidare ai fondi di investimento la stessa al fine di sterilizzare il sistema dei pagamenti dai rischi inerenti il credito

(Goodhart, *L'evoluzione delle banche centrali*, ed. it. Bari 1991)

in quanto alcuni fondi di investimento hanno la capacità di trasferire mezzi di pagamento e sostituire in pieno le banche nella funzione monetaria peraltro

with potentially no cost.

(Malaguti, *The Payment System in the European Union*, London 1997)

Significativo è che mentre gli intermediari ex art. 106 TUB debbono avere un capitale minimo di € 480.000,00* le nonbanks possono dotarsi di un capitale di € 20.000,00* (quanto una trattoria o un autolavaggio).

Una seconda conclusione.

Tutele non ve ne sono, e anche chi sostiene di operare nel “sociale” richiede ai “fedeli” che operano nella finanza di

prestare una grande opera educativa e culturale la quale, nell'orientare ad un uso responsabile del denaro e del potere di effettuare le scelte economiche, rechi un fondamentale contributo alla formazione di una coscienza collettiva che si proponga il necessario perseguimento degli indicati obbiettivi a favore dell'uomo a cui deve ispirarsi l'europa sociale.

(Giovanni Paolo II, “Lett. encicl. *Centesimus annus*”: 36;
ma anche Berselli non scherzava)

Capito?

Dobbiamo preservare il nostro gruzzolo così da consentirci di fare fronte alle crisi e consentire al capitale di prenderci il denaro per crearle...

Ribrezzo quindi per le interpretazioni sociali il cui spirito può essere così riassunto

la responsabilità valorizza la proprietà il lavoro la produzione, ma colloca detti fattori economici sul terreno dell'impegno etico; vale a dire del superamento delle diversità tra coloro che versano in condizioni vantaggiose e gli altri verso i quali bisogna protendere.

(Pellegrini, *Le controversie in materia bancaria e finanziaria*, Padova 2007)

La crisi greca ha mostrato che la risoluzione non passa per lo stato ma per il fondo monetario internazionale (intervento pregiudiziale e maggioritario nella cura Ue, che lo segue e lo subisce) che pone limitazioni a *welfare* e impone a privatizzazioni.

La banca centrale è inoltre intervenuta perché unica può battere moneta in libertà e come tale sconfiggere le turbolenze della finanza.

Lo stato (meglio la Comunità europea) come moneta, bella consolazione per chi è morto sul Carso....

Per chi non fosse d'accordo, non sarà inutile ricordare la miserabile parabola delle banche etiche.

In India, ad esempio, il microcredito si è trasformato in giro d'affari vorticoso e assai interessante. Giorni fa poteva leggersi sul *blog Solofinanza.it*:

Grande successo del microcredito in Borsa. Da qualche giorno la SKS Microfinance è quotata alla Borsa di Mumbai in India. Fondata nel 1998 da Vikram Akula come ente non-profit, nel 2005 è diventata un'impresa commerciale specializzata nella microfinanza: eroga piccolissimi mutui (da 43 a 260 dollari), per dare la possibilità ai poverissimi – specialmente donne – di avviare delle piccolissime imprese nel loro villaggio, al fine di produrre reddito e uscire dall'estrema povertà in cui si trovano. Lo slogan di Akula è “Mettilo denaro nelle mani dei poveri e farai un sacco di soldi”. Un motto che corrisponde a verità, infatti, a fronte di un 14% pagato dalla SKS alle banche per la liquidità, la banca chiede un tasso di interesse del 28% sui mutui erogati.

Negli stessi giorni, *Le Monde*, narrando del *leader* locale del microcredito, Sks quotato in borsa, evidenziava il rischio vederne obliata la missione di lotta alla povertà. *Noi portiamo i poveri verso i mercati di capitali e i mercati dei capitali verso i poveri* è lo slogan.

Il quotidiano notiziava che *Sks micro (necro?) finance, leader* indiano del settore, mercoledì 28 luglio ha introdotto in borsa il 22% del proprio capitale, un'operazione che dovrebbe portare 350 milioni di dollari.

In cinque anni quella che era una piccola Ong è diventata il mastodonte della micro finanza, con 6,8 milioni di imprenditori quest'anno contro i 200.000 del 2005, il mercato dei poveri o “base della piramide” è il nuovo eldorado borsistico, con tassi di interesse che oscillano tra il 20 e il 30%.

I beneficiari rimborsano i vecchi debiti con i nuovi e entrano in una spirale di infernale di sovra indebitamento, ha contestato Sanjay Sinha.

Le Monde terminava con queste parole: *un tale afflusso di capitali in così poco tempo porterà alla certa formazione di una bolla simile a quella dei subprime.*

Desolatamente c'è chi ci scrive dei libri (Muhammad Yunus, *Si può fare!*, ed. it. Milano 2010) e agevolmente assume di non volere *fare polemica sulla ricerca del profitto* (neanche l'hanno fatto assessore e già si disunisce).

Se lo stato viene in considerazione come moneta, l'individuo non pare sottrarsi alla stessa sorte.

I cospicui depositi in banca sono nei sogni del capitale e vengono utilizzati attraverso lo spolpamento della banca tradizionale per foraggiare le operazioni speculative, le operazioni antispeculative, per sovvenire le imprese in crisi, infine per consentire un livello di vita decoroso nello smantellamento del *welfare*.

Nei sogni del capitale/crisi lo sfruttamento del comune si rivela anche nell'ingorda mira ai risparmi privati (non basta più fare acquistare ai pensionati *bond* argentini).

Basilea 3 allude alla poca rilevanza della ricchezza immobiliare al fine dell'accesso al credito anzi penalizzando chi presti denaro al proprietario fondiario rispetto a chi nullatenente detenga cospicui flussi di denaro.

Ancora più immediato appare il nuovo patto di stabilità annunciato da Giulio Tremonti a Lussemburgo il 19 ottobre 2010. Afferma il ministro, *su sanzioni e automatismi c'è un alto grado di flessibilità*, e prosegue precisando che la *task force* si è orientata verso una seconda opzione, nessuna misura precisa di riduzione del debito, rinviando al futuro la decisione sui criteri quantitativi precisi, la metodologia e l'entrata in vigore. Secondo Tremonti, la prospettiva definitiva prevede *formule flessibili, ragionevoli e gestibili da parte del nostro paese*. Quanto al debito privato se ne terrà conto tra i tanti fattori generali che influenzeranno la valutazione del debito pubblico.

Altro fattore positivo è l'esplicito inglobamento nei criteri di va-

lutazione della sostenibilità finanziaria dei diversi paesi di una lista più ampia di criteri rispetto al solo deficit e debito pubblico. Verranno considerati sia debito delle famiglie — che per l'Italia è basso — sia la bilancia di parte corrente che esprime in complesso la posizione di un paese rispetto al flusso di capitali in ingresso e in uscita: un altro indicatore che per l'Italia va meglio di tanti altri membri dell'eurozona.

(Giannino sul *Messaggero* 19 ott. 2010)

Il (minor) debito privato come co-modalità individuativa della salute degli stati.

Ma se il debito privato contribuisce al calcolo migliorando la situazione formale di un paese, consente a questo di indebitarsi (ancorché con più flessibilità). Di fatto siamo espropriati dei risparmi.

L'individuo (sempre meno) proprietario e (sempre più) commerciale vive la sua avventura terrena in modo singolare: da un lato viene socializzato nel proprio essere (la poca ricchezza), nell'altro viene escluso dal godimento dei beni (materiali e immateriali) che produce vivendo (*sessualità, matrimonio, procreazione, salute, bellezza, identità, conoscenze, relazioni, idee [...] saremo costantemente occupati a fare ogni sorta di business, la persona diventa un'impresa. Non c'è famiglia né nazione che tenga;* —Levy, *World philosophie*, Paris 2000).

L'individuo (oramai quasi per nulla) proprietario e (quasi tutto) commerciale (bottega umana?) che vive e produce e crea ricchezza e conoscenza ne è derubato come anche del proprio gruzzolo che ne costituisce unico elemento di riconoscimento (meglio, condizione di esistenza).

IV.

E chi dice che sia un male? (E. De Filippo, A che servono questi quattrini?).

Il sistema creditizio accelera pertanto lo sviluppo delle forze produttive e la creazione di un mercato mondiale che il modo di pro-

duzione capitalistico ha il compito storico di creare, sino a un certo livello, quale base materiale del nuovo modo di produzione. Al tempo stesso il sistema creditizio accelera le crisi, la violente eruzioni di questa contraddizione e quindi li elementi della dissoluzione del vecchio modo di produzione. I caratteri immanenti e ambivalenti del sistema del credito, da un lato l'impulso del sistema di produzione capitalistico a sviluppare l'arricchimento mediante lo sfruttamento di lavoro altrui, fino al più puro e colossale sistema imbroglio e di gioco d'azzardo, nonché lo sfruttamento della ricchezza sociale da parte di pochi, d'altro lato il suo costituire forme di transizione a un nuovo modo di produzione, ecco ciò che conferisce ai principali araldi del sistema del credito da Law a Isaac Pereire, quella loro caratteristica gradevole mistura di ciarlatano e il profeta.

(Marx, Manoscritto del III libro del *Capitale*, cap. 5)

E il diritto?

Si possono

costruire le basi nuove di una giuridicità che ponga al centro il comune per contribuire alla costruzione di una autentica sostenibilità di lungo periodo sottratta agli appetiti predatori della proprietà e dello Stato?

(Mattei, "Oltre l'alternativa tra pubblico e privato", *Manifesto* 4 nov. 2010; il punto interrogativo è mio).

Forse, ma a patto di agire dentro (ma soprattutto) contro il diritto.

Secondo alcuni interpreti spinoziani l'idea del diritto come potenza è una delle ossessioni del trattato teologico politico, con il filosofo olandese che al contempo ripudia sia il contrattualismo sociale sia il giuspositivismo preferendo, invece, enfatizzare una potenza della moltitudine costituente, sì che cercando e tentando una sintesi viene da domandarsi come stiano le cose se la moltitudine si impone in modo irragionevole.

(Giuliani - Pratesi, "Fondamento e nichilismo in due dialoghi

sul diritto”, *Contratto e Impresa*, XXV/6 2009: 1374; ma anche Negri, *Anomalia selvaggia*, Milano 1981: 247 ss.)

E se proprio questo imporsi irragionevole fosse il senso della moltitudine?

Il comune è dunque quel surplus quella potenza che l'uomo ha costruito e che può continuare a costruire, nell'attività di liberazione dal comando e dallo sfruttamento. Il comune è insieme l'ambito e il risultato della rottura che noi operiamo rispetto al potere che ci domina. Un'ontologia dell'attualità si afferma dunque nel momento nel quale le soggettività producono e si costruiscono nel comune, meglio, nel momento nel quale la moltitudine delle singolarità trova nel comune la sigla dell'efficacia costruttiva dell'essere.

(Negri, “Politiche dell'immanenza, politiche della trascendenza”, *Storia politica della moltitudine*, cur. Del Lucchese, Roma 2009: 86- 96)

Tutto ciò che serve può (ed è stato) appreso, privatizzato, pubblicizzato. Ciò che non serve (serviva) è stato chiamato comune (di libera apprensione). Fino a che la “cosa” non serve è nella disponibilità di tutti. Allorché assume un valore (quando si svende il patrimonio pubblico si dice “valorizzarlo”), la “cosa” diviene “bene”, suscettibile di utilizzo economico, valutazione.

(Pensate alla merda... Il letame ad esempio si vende).

Non esiste tutela, l'ordinamento non la prevede, non può prevederla. L'ordinamento non riconosce qualcosa che non riveli valore, utilità economica.

Ciò che è di tutti (non statale, né privato, quindi) non è “interessante”, non si rinviene interesse, meglio l'interesse, proprio poiché di tutti è di nessuno. Si definiscono interessi adesposti proprio perché non in capo ad alcuno.

La specificazione del soggetto è correlativa alla specificazione del proprio diritto (soggettivo, appunto), e la specificazione è data dal valore. Anche l'acqua è comune nella gita campestre, quanto alla fonte tutti possono attingere e dissetarsi. Poi non più. Scarsità, naturale o indotta che sia, porta recinti e divieti, ma crea valore.

Il capitale vive di misura, valore.

Può farlo con tutto, tranne con l'uomo (il principale "comune").

Il proletario cognitivo crea dismisura che eccede il capitale e non gli è comprensibile.

Pertanto, il comune non *identifica tutti quei beni materiali e immateriali — l'ambiente, le foreste, il mare, le infrastrutture ma anche immateriali — la fiducia sociale, la solidarietà, la conoscenza, la sicurezza* (Ferri, cur., *La conoscenza come bene comune nell'epoca della rivoluzione digitale*, ed. it. Milano 2009) NOI siamo questo comune: fare, produrre, partecipare, muoversi, dividere, circolare, arricchire, inventare, rilanciare.

Il cortocircuito che realizza il lavoro comune fa saltare i perimetri (e i parametri) del valore, ne resta immune (perlomeno, la parte non appresa). Comune non è nulla se non quello che la moltitudine rende tale.

Qui il processo apprensivo del capitale si modifica e si attua in modo definitivo ma non differente nell'agire concreto rispetto al passato.

All'industria servivano braccia alla catena, non gli interessava quanto potesse l'operaio. Né questi, tra fabbrica osteria e letto, andava oltre lo stornello (almeno così ci vedeva il capitale, e forse anche Burgio, magari in un tripudio di bandiere rosse).

Ricorda Braudel che il motore a vapore lo presagirono i romani ma la loro tecnologia era talmente arretrata che non se ne resero conto.

Lo stesso fece il capitale industriale con l'operaio.

Peraltro, già il codice civile prevedeva che le invenzioni del dipendente appartenessero al padrone (cosicché la minima inventiva era comunque appresa), primo segno di quanto sarebbe accaduto.

La vita venne messa al lavoro e al capitale toccò espropriare la vita, i sentimenti, il sesso, il gusto.

Ed eccoci qui.

Quello che potrebbe essere comune è assunto e privatizzato al servizio dell'impresa.

Il primo comune è, quindi, la singolarità che — resasi disponibile alla condivisione — esautora la propria individualità, rinuncia ad appropriare/appropriarsi.

Solo l'uomo/impresa (non più proprietario, a chi interessa più la proprietà in tempi di Enron e Parmalat, e Basilea 3, come si è visto, lo conferma) negando se stesso come impresa, libera quanto creato e lo rende comune.

Onde comprendere meglio l'incedere logico (semmai esiste), torniamo al citato Yunus:

Prima di pensare al profitto cerchiamo di dare al povero l'aiuto che gli serve per sollevarsi dalla sua condizione. Una volta che sarà entrato nella classe media allora potrete [gli uomini d'affari] vendergli con la mia benedizione tutte le merci e i servizi di cui sarete capaci e potete lucrare un bel profitto sull'operazione.

Però, Mr Yunus, non ci si può fermare qui.

Farsi impresa deve essere un solo un primo passo (peraltro obbligato) per avere il frigorifero e la televisione (si diceva così da noi una volta), ma solo il primo.

Come a Stalingrado, la singolarità resiste e nella moltitudine dissolve l'impresa (ma Von Paulus si arrese ad un giudice o all'armata rossa?).

Farsi impresa e superarla è andare oltre la terra, la fabbrica, le quotazioni in borsa.

Essere comunisti significa riappropriarsi di quella realtà comune che non è più originaria, che non è più democraticamente desi-

derabile ma che abbiamo riprodotto con fatica e sangue e che ci si oppone come potere.

(Negri, “Comunismo: qualche riflessione sul concetto e la pratica”, intervento alla conf. *On the Idea of Comunistm*, London March 2009)

Si diceva: è il giurista?

L'estinzione del diritto e con esso dello stato di verifica solo quando il lavoro cessando di essere un mezzo per la esistenza diviene un bisogno primario della vita, cioè quando con lo sviluppo multiforme degli individui si accresceranno le forze produttive, quando ciascuno lavorerà spontaneamente secondo le sue capacità, in una parola quando sarà definitivamente superata la forma del rapporto di equivalente [...] in pari tempo Marx pone in luce la fondamentale condizione di esistenza della forma giuridica che si radica nella stessa economia: l'unificazione delle condizione del lavoro attuata sulla base del principio dello scambio di equivalenti. Egli scopre dunque il profondo nesso interno che collega la forma giuridica alla forma merce.

(Pasukanis, *La teoria generale del diritto e il marxismo*, ed. it. Bari 1976)

Ancora:

Il rapporto giuridico tra i soggetti è soltanto l'altro aspetto del rapporto che si stabilisce tra i prodotti del lavoro divenuti merci.

Dire il contrario significherebbe assumere che non perché i creditori esigono solitamente il pagamento esiste la norma sul diritto alla restituzione del debito, ma che i creditori esigono perché esiste la norma (o peggio assumere che vi sia stato un tempo nel quale il diritto ha governato i mercati... e c'è chi l'ha fatto...).

Bisogna opporre

il fatto al diritto, perciò il movimento di rivolta contro il diritto soggettivo mostra in questo estremo atteggiamento il vero aspetto di rivolta contro il diritto [...]. Cosa vuol dire rivolta del diritto contro il diritto? in questa assurda formula si cela la soluzione del problema o quanto meno essa consente di porre negli esatti termini il problema.

(Satta, "Il diritto, questo sconosciuto")

Potrà il giurista immaginare e praticare una strategia di intersezione dei movimenti dentro il comune dunque contro ogni ipotesi di *governance* funzionalista? Pensare, sperimentare, praticare nuove istituzioni del comune fuori dallo stato e dalla sovranità?

Può il giurista elaborare forme per dare spazio alla liberazione

dal valore di scambio [...] appropriarsi della realtà comune (quella che a un tempo hanno creato il lavoro e lo sfruttamento la cooperazione e il profitto vendita l'uno contro l'altro, l'una dentro e in luogo dell'altro) riappropriarsi di quella realtà comune che noi produciamo e si oppone a noi come potere?

(Negri, "Politiche dell'immanenza..." cit.;
punto interrogativo mio)

E poi, servirebbe?

L'art. 18 è arrivato dopo l'autunno caldo... Prima c'erano esperimenti di giuristi sì, ma contro il diritto... E quando l'articolo 18 c'è stato ci parve subito poco...

Concludendo.

Un'esortazione, quindi, ancora un sforzo compagno giurista per diventare davvero costituente, per respirare il fare giuridico della moltitudine.

(Negri, *Il Manifesto*, 27 feb. 2004)

Quaderni di San Precario
Nr. 1

Milano novembre 2010

Supplemento a Stampa Alternativa
(direttore responsabile Marcello Baraghini
registrato presso il tribunale di Roma n. 276/1983)

© Associazione San Precario

Redazione

Massimiliano Franchini “Frenchi”, Roberto Faure,
Andrea Fumagalli, Giovanni Giovannelli,
Massimo Laratro, Cristina Morini,
Matteo Paulli, Marco Silvestri

Hanno collaborato

Emiliana Armano, Buranello, Comitato No Expo,
Massimiliano Franchini “Frenchi”, Andrea Fumagalli, abate Baruffaldi,
Intelligence precaria, Sara Jacobsen, Alberto Mazzoni, Chiara Panici,
Simona Paravagna, Matteo Paulli, Rete dei Redattori precari,
Toto Romano, Paolo Vignola, Massimo Zappa

Grafica e impaginazione
Giacomo Coronelli

Stampa
Arti Grafiche Bianca&Volta, Truccazzano (Mi)



RICORDATI DI!
IMPUGNARE!
IL TUO CONTRATTO PRECARIO
HAI TEMPO FINO AL 23 GENNAIO