

MANUALETTO DI AUTODIFESA LEGALE PER LAVORATORI A PROGETTO

-ASSISTENZA LEGALE GRATUITA-

Se hai tra le mani questo opuscolo probabilmente sei un lavoratore a progetto (contratto co.co.pro.), ovvero un lavoratore dipendente a tutti gli effetti, pagato circa 3 euro e 70 l'ora, che non ha diritto a ferie, permessi, maternità o malattia e il tuo contratto ha una durata di pochi mesi e nessuna garanzia di rinnovo.

Questo nella realtà dei fatti.

Quello che probabilmente non sai è che per legge¹ la tua figura professionale ha tutt'altre caratteristiche: un lavoratore con contratto Co.Co.Pro. dovrebbe essere un individuo che svolge le sue mansioni nell'ambito di uno o più progetti ben definiti determinati dal committente e gestiti autonomamente, senza vincoli di subordinazione e di orario. A leggere la normativa ci si immagina un libero professionista che gestisce in totale autonomia il suo lavoro e non, ad esempio, un operatore call center, vessato dal team leader, costretto in uno spazio angusto e sottomesso ad orari ben precisi.

Aldilà delle belle parole il Co.Co.Pro. (al pari delle altre figure contrattuali previste dalla legge 30) serve a reperire manodopera a basso costo e priva di qualsiasi potere contrattuale, eppure, nonostante questa sia già di per sé una legge fatta ad uso e consumo dei datori di lavoro, viene normalmente applicata in maniera fraudolenta.

In questi anni si è avuto uno straordinario incremento dei contratti a progetto, infatti i datori di lavoro li hanno applicati arbitrariamente ed illegalmente, in contesti dove era necessario utilizzare contratti di altro tipo, ad esempio a tempo determinato, di inserimento, di apprendistato, etc.; già questi contratti causano un alto livello di sfruttamento e precarietà del lavoratore, ma il contratto Co.Co.Pro., utilizzato in situazioni diverse da quelle (pochissime) per le quali è stato pensato, dà al padrone il massimo del profitto e al lavoratore il massimo dell'instabilità.

In estrema sintesi, l'ingordigia dei padroni è tale da portarli a non rispettare nemmeno le leggi che si fanno da soli!!!

Noi pensiamo che sia necessario sfruttare questa contraddizione per far valere i diritti di chi lavora e lottare contro la precarietà.

La nostra idea è semplice: fornire **assistenza legale gratuita** al fine di dar vita a delle vertenze che, **sostenute con la lotta**, possano restituire **dignità** al lavoratore, una **retribuzione e delle condizioni di lavoro adeguate**.

Qui di seguito sintetizzeremo le principali e più frequenti violazioni della legge che si riscontrano nei luoghi di lavoro dove vengono applicati i contratti a progetto.

Se riconosci nella tua situazione lavorativa, attuale o precedente, tali violazioni e hai voglia di mobilitarti perchè le cose cambino, perchè il tuo futuro e quello di chi ti sta intorno non sia precario, puoi metterti in contatto con noi.

¹ dl 10/09/2003 n. 276

1-*vincolo di orario*- sicuramente quando ti rechi al lavoro sei tenuto a rispettare un orario di entrata e hai un monte ore complessivo di lavoro da effettuare, a norma di legge tutto questo non è assolutamente consentito! In quanto lavoratore a progetto, non dovresti rispettare alcun vincolo di orario che “pregiudichi l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa” nel rispetto dei soli obblighi di coordinamento col committente².

2-*gravidanza e malattia*- spesso ti dicono che “contrattempi” come la gravidanza, l'infortunio o la malattia comportano l'estinzione del contratto. Questo è falso! in realtà la legge prevede che esso venga semplicemente sospeso, senza però erogazione di corrispettivo³. in caso di infortunio o di malattia il committente può dichiarare terminato il rapporto di lavoro quando il periodo di assenza supera 1/6 della durata complessiva del contratto (se esso è determinato temporalmente), nel caso in cui non sia stata stabilita una durata determinata il limite è di 30 giorni⁴. Invece, in caso di gravidanza la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni.

3-*definizione del progetto*- secondo la legge i contratti Co.Co.Pro. “devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso”⁵; tale progetto deve essere esplicitamente indicato in forma scritta e deve essere descritto con precisione il suo contenuto caratterizzante⁶. spesso invece all'interno dei contratti i progetti sono dei puri artifici che servono a mascherare un'attività stabile, inoltre le mansioni svolte dal lavoratore non corrispondono minimamente a quelle descritte nel contratto .

I continui rinnovi dei contratti sono una delle dimostrazioni palesi che in realtà non c'è nessun progetto specifico che si apre e si chiude con l'inizio e col termine del rapporto di collaborazione, ma che il committente ha un'attività permanente.

4-*manca di autonomia* - abbiamo già visto come il lavoratore Co.Co.Pro. possa svolgere, secondo la legge, in autonomia le sue mansioni, scegliendo i tempi e i modi che ritiene più opportuni per realizzare il progetto per il quale è stato assunto. nei fatti sul posto di lavoro vengono indicate delle procedure rigide dalle quali non ci si può minimamente discostare, che descrivono minuziosamente il modo di esecuzione ed l'organizzazione del lavoro.

5-*vincolo di subordinazione*- la violazione principale della normativa che regola i contratti Co.Co.Pro. riguarda però la questione del vincolo di subordinazione. In sostanza, i contratti a progetto vengono utilizzati, come detto nella premessa, per dissimulare dei veri e propri rapporti di lavoro dipendente.

² art. 61 e 62, dl 10.9.2003, n.276 in tipologie contrattuali a progetto occasionali

³ art. 66, comma 1, dl 10.9.2003, n.276 in tipologie contrattuali a progetto occasionali

⁴ art. 66, comma 2, dl 10.9.2003, n.276 in tipologie contrattuali a progetto occasionali

⁵ art. 61, comma 1, dl 10.9.2003, n.276 in tipologie contrattuali a progetto occasionali

⁶ art. 62, dl 10.9.2003, n.276 in tipologie contrattuali a progetto occasionali

Nella giurisprudenza si sono andati formando, negli anni, dei criteri e degli indici sulla base dei quali il giudice⁷ stabilisce se ci si trova davanti ad un lavoro subordinato o a un rapporto di collaborazione (Co.Co.Pro.). I criteri sono:

il vincolo di orario (vedi par.1)

la continuità delle prestazioni lavorative (contratti di pochi mesi che vengono ripetutamente rinnovati, vedi anche par.4)

l'assenza di autonomia nell'esecuzione dell'attività lavorativa (vedi par. 4)

la presenza di una subordinazione gerarchica definita (chi di voi non ha sul posto di lavoro sopra di sé un team leader, un coordinatore, un capetto che dispone, dà ordini e definisce i tempi e i modi dell'esecuzione delle mansioni, che controlla, minaccia e punisce !?)

LOTTIAMO UNITI CONTRO PRECARIETÀ E SFRUTTAMENTO!

⁷ Cass., 28-01-1988, n. 748; Cass., 16-01-1985, n. 78; Cass., 03-06-1983, n. 3780; Cass., sez. un., 27-02-1992, n. 2429; per un analogo orientamento della giustizia amministrativa: TAR Emilia-Romagna, sez. II, 21-02-1996, n. 40, in FA, 1996, 300, C. Stato, sez. V, 04-11-1994, n. 1246, in FA, 1994, 2783, C. Stato, sez. V, 26-06-1992, n. 585, in GI, 1993, III, 1, C. Stato, sez. V, 15-04-1992, n. 307/1992, C. Stato, sez. V, 23-01-1991, n. 77, in FA, 1991, 61, TAR Valle d'Aosta, 20-10-1989, n. 73, in TAR, 1989, I, 432, C. Stato, sez. VI, 05-10-1984, n. 564, in GI, 1985, III, 1, 30