

CERTIFICAZIONI

LE NUOVE FRONTIERE DEL LAVORO ESTERNALIZZATO

Con la certificazione ex legge Biagi dei contratti flessibili e dell'appalto, il diritto del lavoro può trasformarsi da vincolo o divieto in una opportunità quale efficiente strumento di gestione del personale



di M. Tiraboschi

• Michele Tiraboschi
Ordinario di Diritto del lavoro
Presidente della Commissione di
certificazione della Università di
Modena e Reggio Emilia

Il recente convegno Ailog su "Flessibilità del lavoro, outsourcing e gestione dei magazzini" (Milano, 23 marzo 2012) ha rappresentato un importante punto di incontro tra le competenze di chi fa logistica e quelle dei giuristi del lavoro. Perché la logistica non è confinata alla sola identificazione di uno specifico ed efficiente modello organizzativo e tanto meno alla scelta di esternalizzare o meno

determinate fasi del lavoro legate a una moderna e razionale gestione del magazzino. Oggi – e più ancora a far seguito dall'entrata in vigore della riforma Fornero del mercato del lavoro – la logistica è infatti fortemente condizionata dal quadro giuridico di riferimento circa le (corrette) modalità di utilizzo del lavoro. Ciò, attraverso un corposo apparato protettivo di norme imperative, di legge e di contratto o accordo

collettivo, accompagnate da un robusto sistema sanzionatorio. Norme non disponibili dalle parti contrattuali e, per questo, idonee a condizionare in modo decisivo le scelte aziendali che, pertanto, devono essere guidate non solo da opzioni di razionalità economica e ingegneristica ma anche da una ben precisa razionalità giuridica di tipo giuslavoristico (il diritto del lavoro). Non sempre le due forme di razionalità indicate vanno di pari passo, come ben dimostra la tensione che si crea ogni volta che un ispettore del lavoro, chiamato a verificare la seconda forma di razionalità, mette piede in azienda.

La scelta di esternalizzare fasi del processo produttivo e, segnatamente, la gestione del magazzino presenta così rischi di non poco conto, che non possono essere confinati alla mera valutazione di razionalità economica ed efficienza organizzativa. Quando si tratta, in particolare, di scegliere tra una gestione diretta e una esternalizzazione del lavoro nel magazzino o nel trasporto

di merci occorre dunque avere una chiara consapevolezza degli strumenti che abbiamo a nostra disposizione (appalto, somministrazione, trasferimento di ramo di azienda, lavoro a progetto, ecc.) e, soprattutto, del loro corretto utilizzo. Data la complessità della strumentazione giuridica, unita alla incessante evoluzione del quadro regolatorio di riferimento, vuoi per modifiche normative dell'ultimo minuto, vuoi per il mutare degli orientamenti della magistratura e del Ministero del lavoro, improvvisare risulta particolarmente pericoloso, stante il presidio di normative imperative che danno luogo non solo a conseguenze civili (come tali economicamente quantificabili) ma anche di tipo amministrativo, fiscale e penale.

Eppure, nel valutare la strumentazione giuridica approntata dal Legislatore, pochi si sono accorti che, accanto alle tipologie contrattuali, il nostro ordinamento giuridico ha consentito, con la legge Biagi del 2003, la nascita di specifiche sedi pubbliche (o parapubbliche) di verifica e controllo preventivo delle scelte aziendali mediante la cosiddetta certificazione dei contratti di lavoro flessibili, dei trasferimenti di azienda e dell'appalto. Direzioni provinciali del lavoro, enti bilaterali e anche sedi universitarie debitamente autorizzate e iscritte in apposito albo del Ministero del lavoro possono così accompagnare e indirizzare le scelte organizzative aziendali, come la gestione di un magazzino, con un intervento volto a verificare ex ante, prima cioè dell'arrivo dell'ispettore del lavoro, la correttezza, sul piano legale, delle soluzioni via via adottate controllando, per esempio, la legittimità di un appalto o la liceità o meno del ricorso a una pluralità di contratti a progetto. Anche se l'attuazione di tale strumento non è stata particolarmente diffusa (vedi M. Tiraboschi, F. Pasquini, La certificazione dopo il collegato lavoro. Manuale di teoria e pratica, Il Sole 24 Ore,

“ Certamente, per avere garanzia della bontà di un processo di esternalizzazione, non basta la documentazione formale e cartacea e la certificazione da parte di una delle sedi competenti ”

Milano, 2011) essa diventerà, in futuro, certamente più importante. Vuoi in ragione della scelta del Legislatore del Testo Unico della sicurezza sul lavoro (decreto legislativo n. 81/2008) che impone la messa a regime di un sistema di qualificazione delle imprese basato, tra le altre cose, sulla certificazione dell'uso del lavoro flessibile e degli appalti. Vuoi in ragione della già ricordata riforma Fornero del mercato del lavoro che si prefigge di restringere l'utilizzo, diretto o indiretto, di forme di lavoro non a tempo indeterminato (vedi M. Tiraboschi, P. Rauseri, Una riforma a metà del guado, ADAPT University Press, 2012, in www.adapt.it).

I BENEFICI PER L'OUTSOURCING

La certificazione pare così poter rappresentare uno strumento di particolare importanza per governare un mercato del lavoro in continua evoluzione, rappresentando l'unica sede per agevolare il confronto e il dialogo preventivo, senza fini punitivi e sanzionatori, tra razionalità economica e ingegneristica e razionalità giuridica. Beninteso, non parliamo della certificazione di qualità, di cui spesso è dotata la cooperativa che esegue un appalto, e tanto meno della certificazione di competenze dell'operatore della logistica. Parliamo di una diversa forma di certificazione, introdotta dal legislatore della Riforma Biagi del 2003, che ha come obiettivo la deflazione del contenzioso in materia di lavoro, ovvero mira a ridurre l'alea circa gli effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali connessi alla

tipologia contrattuale scelta dalle parti, in modo da creare in entrambe maggiore certezza circa la qualificazione dei contenuti del contratto e una più intensa consapevolezza in ordine alle scelte economiche ed ingegneristiche effettuate.

Certamente, per avere garanzia della bontà di un processo di esternalizzazione, non basta la documentazione formale e cartacea e la certificazione da parte di una delle sedi competenti. Con la nascita e l'evoluzione delle sedi di certificazione, tuttavia, il diritto del lavoro si trasforma da vincolo o divieto in una opportunità quale efficiente strumento di gestione del personale: un diritto delle risorse umane e delle buone relazioni di lavoro insomma. Fare questo però significa creare delle sedi adeguate.

In questa prospettiva, una associazione come Ailog, che ha una storia lunga e una tradizione, può, in questa stagione di grandi riforme e cambiamento, giocare un ruolo importante, non solo come punto di incontro di competenze disciplinari diverse, come è stato nel convegno da cui abbiamo preso le mosse, ma come luogo di costruzione di percorsi di certificazione giuslavoristica dell'outsourcing secondo linee guida comuni da affidare o proporre non solo ai singoli operatori, ma anche alle sedi abilitate alla certificazione, e soprattutto a quelle di tipo universitario, che appaiono le meglio attrezzate per dialogare in modo propositivo e progettuale con il sistema delle imprese. □