## La cultura non rientra nei progetti della riforma di Emmanuele Massagli

Il passare del tempo e l'affievolirsi dell'attenzione mediatica hanno aiutato una più completa e analitica lettura del disegno di legge n. 3249 recante «Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita» presentato in Senato il 5 aprile scorso. Diversi e autorevoli osservatori hanno già proposto un primo inquadramento scientifico dell'intervento (fra tutti, si veda *l'istant ebook* edito da Adapt University Press e curato da Michele Tiraboschi e Pierluigi Rausei, *Lavoro: una riforma a metà del guado. Prime osservazioni sul DDL n. 3249/2012, Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita).*Nel complessivo sembra di scorgere come filo rosso dell'attuale dibattito un condiviso malcontento.

Nel complessivo sembra di scorgere come filo rosso dell'attuale dibattito un condiviso malcontento. Delle rappresentanze sindacali per la tentata (invero lieve) scalfittura dell'articolo 18; delle associazioni datoriali per i maggiori costi complessivi; dei lavoratori per l'incapacità di queste norme di cambiare qualcosa nella direzione della maggiore occupazione; degli imprenditori per l'irrigidimento, effettivamente pregiudizioso, delle varie forme di flessibilità contrattuale. Il punto di equilibrio, per ora, sembra quindi quello del "mal comune, mezzo gaudio".

Non è questa la sede per una precisa ricostruzione delle diverse posizioni.

E' opportuno però notare che da questo dibattito è rimasto finora escluso il mondo del no-profit, dell'associazionismo, della cooperazione sociale e del volontariato. Sorprendentemente se si considerano gli effetti che una legge di questo genere potrebbe avere su questo mondo; assai meno stranamente se si pensa al limitato spazio che è assegnato a questo spaccato dell'economia italiana quando si parla di lavoro e relazioni industriali. Eppure si tratta di un settore da quasi un milione di lavoratori retribuiti. Un'eccellenza italiana, una particolarità "made in Italy" se si misura in termini comparati la facilità di associazionismo senza scopi di lucro che da sempre abbiamo nel nostro Paese.

Questo ambito, più di altri, rischia di rimanere azzoppato da un intervento di riforma che sceglie le soluzioni basandosi sul modello della medio/grande impresa del settore industriale. Se, infatti, l'affermazione del «percorso privilegiato», contraddistinto da contratto di apprendistato più contratto subordinato a tempo indeterminato, ha una sua comprensibile (ma comunque anacronistica?) logica all'interno delle mura delle grandi fabbriche del nord Italia, minor efficacia è riscontrabile nel terziario e nella piccola impresa in generale; nessuna capacità di lettura del mercato del lavoro nei settori del turismo e dell'agricoltura; possibile impatto devastante per il no-profit. Quest'ultimo, infatti, non è un mistero, ha negli anni sempre più fatto ricorso alle possibilità contrattuali offerte dalla Legge Biagi, che nel suo tentativo di difendere il lavoratore nella flessibilità e non dalla flessibilità, volle (provare a) individuare soluzioni capaci di comprendere l'estrema varietà del moderno mercato del lavoro. Varietà di esecuzione della prestazione lavorativa, varietà merceologica, varietà settoriale, varietà competitiva.

Stringendo ancor più il campo di osservazione al mondo delle istituzioni culturali, Fondazioni e associazioni (riconosciute dal Ministero competente in una apposita tabella destinata ad assegnare i contributi statali), viene da domandarsi come queste realtà, piccole nella dimensione individuale, ma sostanziose come numero di addetti complessivi, possano adeguarsi alla logica del «contratto dominante» a tempo indeterminato.

1

Il tema è complesso, ma merita di essere velocemente riassunto. Il primo problema di queste realtà, invero, non è la gestione dei rapporti di lavoro, quanto la cronica assenza di fondi. E' un nodo economico/fiscale che non ho le competenze per affrontare e che, ultimamente, interessa temi di stretta responsabilità politica quali la valorizzazione della cultura e della ricerca (si pensi all'ingiustificabile dimenticanza del datore di lavoro no profit tra quelli previsti dal decreto "Salva Italia" come beneficiari della riduzione dell'IRAP per assunzioni a tempo indeterminato di giovani e donne). Sul lato lavoristico, comunque, se ne vedono le conseguenze. La scelta di ricorrere a forme contrattuali flessibili come, in particolar modo, il contratto a progetto, trova certamente ragione nella caratteristica peculiare delle attività di queste istituzioni, ma non si può nascondere anche un'affannosa ricerca (indiretta) di fondi per la sopravvivenza. Le associazioni e fondazioni culturali vivono di bandi, incarichi di ricerca, manifestazioni culturali e compiti specifici di archivistica. Sono attività peculiarmente "a progetto". Per altro verso, le stesse realtà certamente non disprezzano i vantaggi economici (prima ancora che quelli normativi) derivanti dalla collaborazione.

Come possono impattare le novità della riforma Fornero? La riscrittura del comma 1 dell'art. 61 della legge Biagi chiarisce che «il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente» (rifacendosi a un criterio già elaborato in giurisprudenza, che potrebbe esaurirsi non tanto in un vincolo di carattere sostanziale, quanto in un'indicazione di elaborazione del progetto per soddisfare i vincoli di legge). Ulteriori novità sono l'eliminazione del concetto di «programma o fase di esso»; la necessità della «elevata professionalità» del collaboratore, che non può essere dedicato allo svolgimento di mansioni esecutive o ripetitive; la nuova presunzione relativa di subordinazione nel caso in cui il lavoratore svolga un'attività lavorativa analoga a quella dei lavoratori subordinati dell'impresa committente; la precisazione (in quanto interpretazione autentica dell'art. 69, comma 1 della legge Biagi) secondo la quale in mancanza di progetto il rapporto si considera (senza possibilità di prova contraria) la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; le nuove modalità di recesso e, soprattutto, il progressivo aumento delle aliquote contributive fino alla definitiva parificazione con quelle del contratto di lavoro "standard".

Nel complessivo, questi interventi paiono volti non tanto a "ristrutturare" l'istituto evitandone gli abusi, certamente presenti un po' in tutti i settori (si poteva procedere in questo senso affinando il criterio della dipendenza economica o ponendo dei limiti di età/professionalità), quanto decisi a restringerne l'operatività in un angolo di straordinarietà. Così scritta, la norma non potrà che "terrorizzare" i datori di lavoro (tanto più quelli piccoli e "disarmati" come gli istituti culturali), incentivandoli ad ... assumere a tempo indeterminato gli ex lavoratori a progetto (?). L'improbabilità di questa soluzione è talmente marcata che viene da chiedersi quale sia l'effettivo intento di chi ha scritto la nuova norma. E' palese che la maggior parte dei contratti a progetto non verrà rinnovata, in nessuna forma (seppure la fantasia "elusiva" sia sempre all'opera, soprattutto quando giustificata dalla sopravvivenza; nulla può dimostrare che non si troverà una via alternativa, mentre è certo che sarà ancor più insicura per il lavoratore). Non è certo la legge a poter definire i nuovi assetti del mercato del lavoro. Lo ha dimostrato la legge Biagi: se certamente vi è stato un uso distorto del contratto a progetto, non si può mettere in dubbio l'emersione in questo decennio di esigenze di regolazione del rapporto di lavoro estremamente lontane dai modelli "standard" e basate sul risultato o sul coinvolgimento temporaneo del lavoratore.

Quali sono in particolare i problemi che dovranno fronteggiare ora gli istituti culturali, se sarà confermato l'impianto di questo intervento?

Per molti di questi le attività dei collaboratori sono effettivamente "a progetto" (ovvero inserite all'interno di un piano o di una commessa specifica), ma riguardano certamente il proprio oggetto sociale: è stipulabile il progetto? Inoltre, attività archivistiche o di ricostruzione bibliografica sono

da considerarsi esecutive o ripetitive? Come intendere con certezza la professionalità specifica del lavoratore? Si ricorda anche che l'articolo 36 del decreto prevede un aumento contributivo per i lavoratori iscritti alla gestione separata INPS dal 28% previsto per il 2013 (è già salito ininterrottamente da qualche anno) al 33% del 2018. Riusciranno questi enti a reggere l'aggravio economico senza "scaricarlo" sul lavoratore?

E' necessario intervenire o prevedendo un'interpretazione normativa che rassicuri i soggetti del settore e li reincoraggi ad attivare rapporti di collaborazione o sostenendo fiscalmente queste realtà perché possano con tranquillità optare per forme di collaborazione senza termine e senza l'assillo della sopravvivenza legata a progetti e bandi.

Concretamente il Legislatore potrebbe regolare una disciplina diversa per questo settore (come accade per gli agenti di commercio, ma la soluzione è poco praticabile né sarebbe, ultimamente, giustificata) o rimandare ai contratti collettivi la possibilità di definire intese e criteri diversi, giustificati dalle particolarità dei diversi ambiti economici e miranti a definire quali attività siano svolgibili "a progetto" (certo, questo vorrebbe dire una nuova considerazione degli istituti culturali da parte di associazioni datoriali e sindacali e un loro coinvolgimento in prima persona nella costruzione delle trattive, poiché attualmente il contratto maggiormente utilizzato è quello del Commercio e troppo teatrocentrico pare essere quello di Federcultura). Da ultimo, sarebbe migliorativo anche prevedere l'obbligo di certificazione dei singoli contratti a progetto, per preservare buona parte della disciplina previgente senza svantaggiare il lavoratore e verificando con certezza l'uso non distorto della tipologia contrattuale.

Il rapporto tra questo particolarissimo settore e le novità della riforma è esemplificativo del limite della proposta Fornero: pretendere di ricondurre le modalità di collaborazione tra persona e datore di lavoro in un modello contrattuale (e quindi economico) prevalente e omnicomprensivo. Non ci si può che augurare un aumento del numero di apprendisti, in particolare di ricerca (anche se le professionalità coinvolte dalle realtà culturali sono necessariamente più "mature" dei 29 anni) e dei contratti a tempo indeterminato. Ma qualora questo non avvenisse sarà necessario, in questo come negli altri rami dell'economia italiana, intervenire per bloccare l'emorragia di posti di lavoro che la Riforma potrà causare.

Emmanuele Massagli Presidente Adapt