

Oltre la *risorsa umana*. Le forme di collaborazione con il personale (dipendente e non dipendente).

Avv. Fabio Mantovani

Le disposizioni sui “*contratti a progetto*” (art. 61 e seguenti del D. Lgs. 276/200) rappresentano una delle novità più significative del provvedimento delegato.

L'obiettivo che si è posto il Parlamento con la legge n. 30/2003 è stato quello di regolamentare “*in qualche modo*” le prestazioni coordinate e continuative, le quali hanno avuto nel nostro Paese uno sviluppo abnorme.

Dalla attuale regolamentazione resta fuori tutto il Pubblico Impiego che ha fatto e fa largo uso di tali tipologie in quanto ciò è espressamente previsto (art. 1, comma 2) che, peraltro, riprende sul punto quanto detto chiaramente all'art. 6 della legge n. 30/2003.

Va, peraltro, ricordato che il comma 8 dell'art. 86 rimanda ad un incontro tra il Ministro per la Funzione Pubblica e le Organizzazioni sindacali la possibilità di arrivare a provvedimenti legislativi condivisi, finalizzati alla armonizzazione della materia.

Per quel che concerne le collaborazioni coordinate e continuative del settore del pubblico impiego (che, come si è visto, continuano ad esistere) va ricordato un recente indirizzo della quinta sezione del Consiglio di Stato espresso nella sentenza n. 5144 del 15 settembre 2003.

Dopo aver sottolineato che sono compatibili con gli incarichi di collaborazione alcuni elementi tipici del rapporto di lavoro subordinato come la firma del foglio di presenza e l'osservanza di un certo orario di lavoro, il supremo organo della Giustizia Amministrativa osserva che tre sono i requisiti essenziali:

- a) l'autonomia delle prestazioni richieste e la carenza di un effettivo vincolo gerarchico;
- b) la mancanza di uno stabile inserimento nell'ente e l'assenza del posto nella dotazione organica;
- c) la natura dell'incarico professionale che deve risultare congruente con l'attività di tipo intellettuale richiesta.

Va, infine ricordato come l'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000 conferisca ai Comuni ed alle Province la possibilità di istituire rapporti di collaborazione soltanto per prestazioni di “*alto contenuto professionale*”.

L'incarico di collaborazione continuativa e coordinata costituisce una deroga significativa al principio della esclusività della prestazione proprio del pubblico dipendente, unitamente alla deroga normativamente prevista dall'art. 1, comma 56 e seguenti L. 662/1996 per i dipendenti pubblici con contratto part time sino al 50%.

Tale principio trova la sua più recente applicazione all'art. 53 del D. Lgs. 165/2001 che disciplina il regime delle incompatibilità del pubblico impiego.

Sono esclusi dalla normativa delle cosiddette collaborazioni a progetto le prestazioni occasionali che sono quelle di durata non superiore a trenta giorni nell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso percepito nel medesimo arco temporale sia superiore a 5.000 euro, cosa che comporterebbe la trasformazione in contratto a progetto.

Qui si parla di due limiti, presso lo stesso committente: trenta giorni e 5.000 euro. Ciò significa che il lavoratore può rimanere “*occasionale*” svolgendo attività per più committenti.

Restano, altresì, fuori dal campo di applicazione le professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione ad un albo professionale ed altre ipotesi che oggi non ci interessano.

Il contratto di collaborazione continuativa a progetto si caratterizza in quanto il rapporto deve essere riconducibile ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

Il compenso per le prestazioni di collaborazione a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito e deve avere quale parametro di riferimento i compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo (e non subordinato) nel luogo ove il contratto a progetto è svolto.

Il lavoratore che opera a progetto, che è titolare di specifici diritti in qualche modo assimilabili a quello del dipendente vero e proprio, può svolgere la propria attività per più committenti: a questo principio di carattere generale si può derogare in favore dell'esclusività soltanto sulla base di un accordo tra le parti.

L'analisi e la gestione delle Risorse Umane è un lavoro difficile, da progettare con cura e seguire con competenza, determinazione ed intuito e con i giusti strumenti.

Avere persone giuste al posto giusto significa saper individuare quelle persone che hanno le attitudini e le motivazioni necessarie per portare a termine un lavoro.

Il corretto stile della conduzione della risorsa umana non può essere considerato un optional per un operatore del settore in quanto la conduzione delle persone, per il loro sviluppo, non può essere estemporanea o legata alle alternanze di umore di chi gestisce l'opera dei collaboratori.

La gestione della risorsa umana non è un mestiere che si possa improvvisare in quanto verte su un gruppo di discipline da integrare nella professione specialistica primaria.

Tale professione passa attraverso una gestione corretta sotto il profilo organizzativo, attività indispensabile per avere le persone responsabili e complici nella missione di un'organizzazione lavorativa.

Solo così è possibile raggiungere sia l'efficienza del servizio sia ottenere con ciò la soddisfazione di chi opera concretamente il quel determinato servizio.

In tal senso la normativa di cui alla cd. Legge Biagi può offrire strumenti alternativi rispetto al tradizionale rapporto di lavoro subordinato, strumenti che però richiedono una corretta visione d'insieme per evitare un uso improprio, certamente contrario ai fini della cennata gestione della risorsa umana.

Si tratta di evitare ad esempio, ma non solo, le critiche che da più parti hanno coinvolto il vecchio sistema delle collaborazioni continuative e coordinate che, nel settore privato, hanno visto una proliferazione non sempre giustificata o giustificabile.