

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Il contratto di collaborazione a progetto dopo nove mesi dalla riforma Fornero

Patrizio Bernardo, Avvocato, LS LexJus Sinacta

GLI OBIETTIVI DELLA RIFORMA FORNERO

Se uno degli obiettivi dichiarati del legislatore della c.d. riforma Fornero (L.n. 92/2012) è stato quello di favorire *“l’instaurazione di rapporti di lavoro più stabili, ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato”*, di contrastare un *“uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell’ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali”* ed i possibili *“usi elusivi di obblighi contributivi e fiscali degli istituti contrattuali esistenti”* (art. 1, co. 1, L.n. 92/2012), anche tramite la proposizione di un nuovo equilibrio tra gli strumenti della flessibilità in entrata ed in uscita, indubbiamente una particolare attenzione, in questa prospettiva, sembra essere stata riversata sulla disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto.

La riforma, infatti, ha dettato dei requisiti di validità indubbiamente più rigidi e rigorosi, tali da aver determinato, a un primissimo sommario consuntivo, un indubbio freno al ricorso a detto genere di istituto contrattuale.

L'IDENTIFICAZIONE DEL PROGETTO

Il nuovo art. 61, D.Lgs 276/2003, nel definire il concetto di “progetto” lo collega infatti ora unicamente al perseguimento di un *“determinato risultato finale”* che, secondo il Ministero del Lavoro (intervenuto con una prima Circolare 29/2012 in data 11 dicembre 2012, ma con interpretazione anche successivamente ribadita nella Circolare c.d. “Vademecum Riforma Lavoro” del 22 aprile 2013) deve essere inteso come una qualche modificazione della realtà obiettivamente verificabile, da realizzarsi in un arco temporale dato, costituendo elemento di validità del contratto stesso.

Coerentemente con questa impostazione viene meno ogni riferimento normativo che consentiva di ricondurre l’oggetto della prestazione anche a *“programmi di lavoro o fasi di esso”*, formulazione che consentiva una maggior flessibilità nell’identificazione dell’oggetto del contratto, evidentemente ritenuta non più compatibile con la ridefinita nozione di progetto.

L'ESCLUSIONE DEI COMPITI MERAMENTE ESECUTIVI O RIPETITIVI

Sempre nelle sopra indicate logiche di “contenimento” di possibili usi elusivi dell’istituto, il novellato art. 61 esclude che il progetto comporti lo svolgimento di *“compiti meramente esecutivi o ripetitivi”*, con norma immediatamente precettiva, sebbene opportunamente il legislatore rinvii ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per una più puntuale enucleazione del contenuto (vietato) di detti compiti.

Se appare anche in questo caso evidente la logica antielusiva che ha guidato il legislatore, e cioè quella di non consentire espressamente il ricorso a detta fattispecie contrattuale laddove, in sostanza, non esistano margini di autodeterminazione nell’esecuzione della prestazione, meno sicure, sotto il profilo interpretativo, appaiono le formule utilizzate (per quanto, anche in questo caso, il Ministero del Lavoro, con la Circolare 29/2012 *cit.*, provi a fornire un proprio contributo ricostruttivo).

In ogni caso, anche questo ulteriore elemento qualificatorio della fattispecie, non mancherà di contribuire a circoscriverne l’utilizzo.

IL DIVIETO DI “RIPROPOSIZIONE” DELL’OGGETTO SOCIALE

Grande preoccupazione, tra i pratici, aveva destato la novella legislativa che ha per la prima volta previsto

che il progetto non possa consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale, ove si potesse intendere che la norma limitava l'utilizzo di detta forma contrattuale alle sole attività per così dire ancillari rispetto a quelle ricadenti nel *core business* aziendale.

Corretto, invece, almeno rispetto al dato letterale, e per quanto la formulazione della norma così intesa la faccia risultare quasi pleonastica, appare sul punto il chiarimento fornito dal Ministero del Lavoro, nella Circolare *Vademecum cit.* del 22 aprile u.s., laddove precisa che allorché il progetto abbia le caratteristiche di determinatezza sopra evidenziate, le attività che lo costituiscono ben possono rientrare, appunto, nel *core business* aziendale, essendo solo non più consentite (ma forse non serviva dirlo) progetti che consistono in una mera riproposizione letterale dell'oggetto sociale da "visura camerale".

LA MISURA DEL CORRISPETTIVO

Anche sotto il profilo dei compensi, è evidente l'intento (e se vogliamo anche la forzatura rispetto ai principi) della Riforma di evitare che il ricorso a forme di rapporto di lavoro non subordinato, quali le collaborazioni coordinate e continuative a progetto, possa determinare un uso "improprio" dello strumento contrattuale per corrispondere importi considerati non congrui in relazione alla quantità e qualità del lavoro effettivamente prestato.

Trattandosi di lavoro autonomo, sia pur coordinato e continuativo, si potrebbe – sul piano dei principi – argomentare criticamente sulle tecniche legislative utilizzate, con riferimenti a parametri tipicamente del lavoro subordinato, per un rapporto di lavoro che è (o dovrebbe essere) di lavoro autonomo, anche quanto alla determinazione dei corrispettivi. Che ove, appunto, di genuino rapporto di lavoro si tratti, neppure dovrebbero sorgere soverchie preoccupazioni in ordine alla libera quantificazione pattizia dei corrispettivi. Peraltro, non da ora il legislatore, appunto preoccupato di circoscrivere il ricorso abusivo a collaborazioni coordinate e continuative in luogo di lavoro subordinato, ma così intervenendo anche sul lavoro a progetto genuino, ha imboccato la strada della tendenziale "equiparazione", sotto questo profilo, appunto al rapporto di lavoro subordinato. Dapprima stabilendo, con la Finanziaria 2007 (art. 1, co. 772, 296/2006), non solo più che il compenso fosse proporzionato alla quantità e qualità del lavoro svolto ma anche che si dovesse tener conto dei compensi previsti per prestazioni di analoga professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento.

Oggi la riforma Fornero prevede, in modo ancor più esplicito e diretto che il compenso "*non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto*".

Senza voler entrare in complesse considerazioni teoriche sul non tanto velato (sia pur implicito) richiamo che la normativa esprime ai principi e ai meccanismi applicativi dell'art. 36 Cost., qui è evidente la difficoltà per gli operatori di coordinare i profili quantitativi che la previsione esprime, con il rinvio ad una contrattazione collettiva per il lavoro subordinato che presuppone una sostanziale messa a disposizione delle energie lavorative per unità di tempo, con le logiche di risultato pieno, che il nuovo modo di intendere il progetto oggi esprime. Sotto questo profilo, la tesi ricostruttiva proposta dal Ministero del lavoro (Circ. *Vademecum*, 22 aprile 2013, *cit.*), secondo cui pur non potendosi parametrare il compenso al tempo impiegato per realizzare il progetto "*l'elemento temporale rileva ai fini della valutazione circa la congruità dell'importo attribuito al collaboratore*" non sembra in grado di risolvere i problemi applicativi dei pratici.

L'ESTINZIONE DEL CONTRATTO

Anche quanto alle possibili ipotesi di recesso o risoluzione del rapporto *ante tempus* il legislatore della riforma non ha mancato di significativamente limitare l'autonomia contrattuale delle parti circoscrivendo il diritto di recesso con preavviso, laddove previsto nel contratto, al solo collaboratore, essendo venuta meno la speculare facoltà per il datore-committente che dunque resta vincolato all'intera durata inizialmente pattuita, salva solo la giusta causa e la ora prevista ipotesi di recesso laddove siano "*siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto*".

LA CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE

Sotto il profilo dell'incidenza dei costi contributivi il legislatore della riforma ha proseguito con decisione nel percorso aumento delle aliquote applicabili, con una già programmata progressione che porterà dette aliquote dall'attuale (per il 2013) 27,72 % per i soggetti non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatorie e 20% per gli iscritti ad altre forme di previdenza obbligatorie o titolari di pensione, rispettivamente al 33% nel 2018 e 24% nel 2016.

Resta ferma la ripartizione di 2/3 terzi a carico del datore/committente e 1/3 a carico del collaboratore. Se pensiamo che la c.d. riforma Dini del 1995, per il primo biennio 1996/97, aveva introdotto una aliquota unica e pari per tutti i soggetti iscritti al 10%, è palese (per varie ragioni tra cui anche l'esigenza di maggior copertura dei soggetti interessati) il progressivo incremento del costo complessivo del lavoro di questo tipo di collaborazioni, da solo oggi idoneo a scoraggiarne l'utilizzo (coerentemente con le logiche antielusive più volte ricordate), salvo i casi di sola davvero genuina gestione autonoma del collaboratore del proprio rapporto (ma a questo punto, per tutto quanto *supra*, comunque in logiche fortemente eteroregolamentate).

L'APPARATO SANZIONATORIO

Sul piano sanzionatorio, e coerentemente con la complessiva ispirazione legislativa, quale sopra enucleata, la novità più rilevante è quella dell'inserimento, salvo prova contraria, di una presunzione (dunque relativa) di subordinazione nel caso in cui "*l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità*" (ed ancora una volta con rinvio alle parti sociali – e segnatamente ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale – per la individuazione di dette ipotesi "esimenti"). Anche in questo caso, l'intento pratico antielusivo è patente, la tecnica legislativa utilizzata, non sembra essere esente, peraltro, sotto il profilo teorico, da critiche per la evidente semplificazione di metodo operata.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il quadro normativo che si è cercato sinteticamente di tratteggiare (ed in attesa del consolidarsi degli approdi giurisprudenziali) appare, conclusivamente, coerente con le premesse di scopo che si sono inizialmente cercate di definire.

E' palese che il mutato scenario legislativo, vuoi per i profili più strettamente normativi, vuoi per l'indubbio incremento anche del costo che il ricorso a tale tipologia contrattuale comporta, non potrà che determinare un tendenziale minor ricorso a tale tipologia contrattuale.

In questo senso, le prime analisi statistiche di cui si comincia a disporre paiono delineare scenari di conclamata contrazione nel ricorso ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto.

E se pur è complesso, in questa fase storica, discernere (sotto il profilo della imputabilità) gli effetti della crisi dalle risultanze della riforma, certamente la "stretta" normativa e i suoi potenziali (e voluti) effetti depressivi sul ricorso a tale tipologia contrattuale appaiono indiscutibili.

Resta solo da vedere *de futuro* se il l'attuale legislatore vorrà nuovamente intervenire anche con riferimento all'istituto in analisi laddove il citato effetto depressivo possa essere ritenuto incompatibile con le necessità del rilancio di domanda di occupazione, sia pur nelle forme non "prioritarie" della collaborazione coordinata e continuativa, da sempre anche possibile viatico a forme di rapporti più stabili.

LEGGI ANCHE

[RIFORMA FORNERO: IL BILANCIO DI FINE ANNO](#)

[LAVORO A PROGETTO E RIFORMA FORNERO: LE "ISTRUZIONI PER L'USO" DELL'INAIL](#)

[VADEMECUM SULLA C.D. RIFORMA FORNERO](#)

[RIFORMA FORNERO, LE LINEE GUIDA DEL MINISTERO DEL LAVORO](#)

© RIPRODUZIONE RISERVATA