



IL LAVORO A PROGETTO TRA NUOVE INCERTEZZE E PROCEDURE DI CERTIFICAZIONE.

Già durante il periodo antecedente alla Riforma Fornero non si poteva certo affermare che, all'atto dell'applicazione della disciplina del lavoro a progetto, l'interprete godesse di notevoli certezze. Basti pensare alla copiosa giurisprudenza che ha dato vita agli ormai noti "filoni" contrapposti di pronunce in tema di cosa potesse rientrare nel concetto di progetto o programma e di natura della presunzione (se relativa oppure assoluta) di subordinazione nel caso di carenza (formale o sostanziale) di progetto, ai sensi dell'art. 69 d.lgs. n. 276/2003. E' quindi in tale incertezza che doveva ritenersi connaturato il particolare interesse alla certificazione di chi faceva uso del contratto a progetto, talvolta basando su questo il proprio modello organizzativo complessivo.

Con la Riforma Fornero, una riduzione dell'alveo di applicazione del contratto a progetto ed una maggiore certezza – purtroppo solo teorica, come è poi emerso in sede applicativa – conseguente alla tendenziale impossibilità di utilizzare lo strumento contrattuale per effetto delle più stringenti norme introdotte, avrebbe dovuto comportare, nei fatti, l'abbandono di tale strumento contrattuale in favore di altre tipologie contrattuali, affievolendo, al contempo, l'interesse per la certificazione del contratto.

Il risultato ottenuto, però, non appare in linea con le aspettative di chi pensava di eliminare, con un colpo di spugna, il tipo contrattuale e, al contempo, le esigenze di flessibilità particolarmente manifeste in alcuni settori produttivi.

In sostanza, la tipologia contrattuale del contratto a progetto, data per "morta e sepolta", appare in realtà tuttora titolare di un proprio spazio all'interno dell'ordinamento ed è quindi forte la sensazione che, dopo l'iniziale stallo dovuto all'"effetto Riforma", tali forme di collaborazione seguiranno a trovare utilizzo anche perché, al netto della tara conseguente al patologico utilizzo improprio del contratto a progetto, in taluni casi tale tipologia contrattuale appare effettivamente quella maggiormente aderente ad alcuni modelli organizzativi che puntano più alla verifica a consuntivo circa la realizzazione del risultato che alla valutazione costante della prestazione del lavoratore.

Ed allora, forse anche più che in passato, l'istituto della certificazione del contratto potrebbe essere guardato con rinnovato interesse anche in considerazione della norma di interpretazione autentica della Riforma Fornero che ha ritenuto come assoluta la presunzione di subordinazione di cui all'art. 69, comma 1, d.lgs. n. 276/2003, nel caso di mancanza (formale o sostanziale) del progetto.

Il discorso vale, anzitutto, per le aziende che offrono servizi di *call center* in modalità *outbound*, tenuto conto del *dietrofront* operato dal Governo con il Decreto Sviluppo approvato nell'agosto 2011, con il quale sono state sostanzialmente rimesse in gioco (svuotando quindi di contenuti la Riforma) le attività di vendita diretta di beni e di servizi svolte dall'interno di *call center out bound* (e solo quelle, incomprensibilmente escludendo tutte le altre attività di contatto telefonico effettuato con identiche modalità). Tale comparto, dunque, seguirà nell'utilizzo del contratto a progetto, il quale però è consentito, con una formulazione alquanto ambigua o contraddittoria, solo sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento, aspetto che, per l'appunto, potrebbe spingere gli operatori economici alla certificazione del contratto.

Tra l'altro, ove non ha provveduto il Governo, sono state le parti sociali a prendere in mano la situazione per porre un freno alla legge n. 92/2012, come prova chiaramente il Protocollo d'Intesa siglato il 3 dicembre 2012 tra Unirec e Fisascat-CISL, Filcams-CGIL, Uiltucs-UIL, volto a regolarizzare ed avallare l'utilizzo del contratto a progetto all'interno del comparto del recupero crediti stragiudiziale, in un tentativo di autoregolamentazione del settore finalizzato anche ad evitare la fuga delle aziende all'estero. Anche in tale caso, se è vero che le parti sociali legittimano in astratto ed a priori forme di collaborazione a progetto all'interno delle realtà imprenditoriali aderenti al Protocollo medesimo, le aziende del settore potrebbero comunque ritenere opportuno procedere alla certificazione del contratto, anche al fine di ottenere una "validazione" di conformità,



non solo del contratto stesso alle linee guida, ma anche di queste ultime alle norme sulla base delle quali sono state redatte.

L'utilizzo del contratto a progetto ed il possibile ricorso alla certificazione del contratto non sarà però di certo prerogativa esclusiva dei *call center*. Infatti, ciò potrebbe essere favorito dall'interpretazione data dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 29/2012, la quale, con un sostanziale "pentimento", ha fornito una lettura "mitigata" dei contenuti della legge n. 92/2012. In particolare, si veda l'interpretazione "minimalista" circa il concetto "innovativo" dell'articolo 61, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003, relativo all'impossibilità di formulare progetti ricollegati alla mera riproposizione dell'oggetto sociale.

Tale interpretazione, in definitiva, parrebbe ampliare lo spettro di attività riconducibili ad un progetto e potrebbe dunque indurre le imprese a redigere contratti a progetto anche sulla falsariga delle esemplificazioni presenti nella circolare, presentandoli poi alla certificazione, al fine di verificare la legittimità del contratto anche alla luce degli ulteriori "paletti" introdotti dalla Riforma Fornero quali, in particolare: la redazione esaustiva del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire (a maggior ragione in considerazione della summenzionata presunzione assoluta di subordinazione); il fatto che il progetto non solo non costituisca una mera riproposizione dell'oggetto sociale ma non comporti, neppure, lo svolgimento di attività di carattere ripetitivo, anche per come individuate da parte della contrattazione collettiva nazionale di riferimento; la non applicazione (o meglio il superamento) della presunzione relativa di subordinazione di cui all'art. 69, comma 2, d.lgs. n. 276/2003, avendo le parti in sede di certificazione l'opportunità di poter estendere l'indagine anche alle modalità concrete di svolgimento della prestazione.

In definitiva, ci sono ragioni sufficienti per ritenere che, salvo modifiche ulteriori del perimetro normativo con il Governo che verrà, l'immediato futuro non sia poi così diverso dal recente passato.

Gabriele Bubola
Assegnista di ricerca
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia