

La “stretta” sui contratti parasubordinati. Spunti di riflessione

di Gabriele Bubola

In attesa che il Governo Monti compia i primi passi anche in tema di riforma del mercato del lavoro, e quindi di poter meglio comprendere se questi intenderà procedere sul solco tracciato dal precedente esecutivo o se, piuttosto, cambiare obiettivi e/o strumenti, pare opportuno mettere a fuoco alcuni aspetti su un tema particolarmente dibattuto, quello dei contratti parasubordinati. Il proposito, indicato nelle lettera alla UE, di limitare il campo di utilizzo dei contratti di lavoro riconducibili a questa “area grigia” (in cui spiccano le collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto) segue l’intesa dell’11 luglio 2011 tra Governo e parti sociali, nella quale si è evidenziata l’intenzione di porre mano all’istituto con particolare riferimento ai rapporti “in sostanziale monocommittenza”. Esso ha inoltre trovato un primo concreto momento attuativo, sia pur parziale, nella legge di stabilità, che ha disincentivato (in ottica di riequilibrio dei conti pubblici in conseguenza alle agevolazioni previste per l’apprendistato) l’utilizzo delle collaborazioni attraverso l’aumento di un punto percentuale dell’aliquota contributiva per gli iscritti alla gestione separata Inps.

Senza pretesa di completezza, di seguito si evidenziano alcuni nodi che, nell’ottica di una eventuale riforma, potrebbe essere opportuno sciogliere, tenuto conto delle problematiche e dei dubbi interpretativi sorti (e solo parzialmente risolti dalla stessa giurisprudenza) in sede di applicazione delle collaborazioni a progetto.

Tralasciando l’aspetto, forse più teorico che pratico, del significato da attribuirsi ai termini “progetto” e “programma”, un primo elemento che ha destato problemi applicativi è quello relativo al legittimo utilizzo del contratto a progetto per lo svolgimento di attività che rientrano nel *core business* aziendale e che, evidentemente, necessitano che il contratto sia replicato e spesso rinnovato per un numero ragguardevole di collaboratori.

Sul punto si ricorda come il Ministro Damiano abbia a suo tempo emanato la ormai famosa Circolare sui *call center* (n. 17/2006), sulla base della quale gli operatori economici del settore si sono sentiti legittimati ad utilizzare “ad ampio raggio” il contratto a progetto. Di fatto, poi, anche aziende operanti in settori merceologici differenti hanno ritenuto di poter utilizzare un modello organizzativo basato, a valle, proprio su una serie standardizzata di contratti a progetto.

Diverse sentenze di merito, però, hanno messo in discussione, dopo anni di applicazione, non tanto (e correttamente) le deviazioni in concreto realizzatesi rispetto all’assetto normativo, quanto, piuttosto, la legittimità della sussistenza in quanto tale di un modello organizzativo aziendale basato sulle collaborazioni a progetto.

Altro aspetto che sarebbe opportuno chiarire, in considerazione del fatto che, sul punto, sono divise tanto la dottrina quanto la giurisprudenza di merito, è se, in caso di mancanza di progetto, la parte committente possa comunque provare la natura autonoma del rapporto.

Anche a volerne tacere altre, le appena richiamate problematiche hanno infatti determinato, in questi anni, un clima di incertezza tale che perfino un intervento della Corte di Cassazione non sarebbe comunque risolutivo, posto che questo, ove anche dovesse arrivare, giungerebbe “fuori tempo massimo”, essendo passati ben otto anni dall’entrata in vigore delle norme di legge di riferimento. E’ evidente che ci troviamo ben lontani dalla realizzazione concreta del principio di

certezza del diritto (da più parti auspicato nell'ottica della riduzione del contenzioso), con un impatto negativo anche sugli investimenti nel nostro Paese che è facilmente intuibile.

Con l'occasione, si potrebbe poi operare anche sul versante, non direttamente ricollegato alla qualificazione del contratto, delle tutele in favore dei collaboratori a progetto. Anzitutto, un primo intervento potrebbe concernere la disciplina della durata del rapporto attraverso la previsione di un limite massimo di legge, inclusivo di eventuali proroghe e rinnovi, con il presupposto che oltre tale termine sarebbe difficile riconoscere la sussistenza di un progetto o programma di lavoro. Tale intervento, a ben vedere, rischierebbe però di determinare un aumento del *turn over* del personale basato sul mero elemento oggettivo temporale. Si potrebbe allora operare, tutelando maggiormente il collaboratore che operi in sostanziale monocommittenza, sul diffuso regime di libera recedibilità in corso di rapporto. La regolamentazione attuale, oltre a depotenziare il progetto, tende a realizzare un sistema particolarmente vantaggioso per il committente, il quale può recedere in corso di rapporto e senza dover fornire alcun motivo. Concretamente, per evitare la creazione di fasce di precarietà - e non di "virtuosa" flessibilità - si potrebbe operare eliminando la suddetta area di libera recedibilità; in alternativa, si potrebbe integrare l'attuale struttura normativa con la previsione di un obbligo a carico del committente di riconoscere al collaboratore una entità economica a titolo di indennità che non risulti né sostitutiva del preavviso né, tantomeno, irrisoria. Per tale via, il rapporto verrebbe riequilibrato in via sostanziale.

Ancora e con riferimento alla congruità del corrispettivo dovrebbe essere chiarito un aspetto: alla flessibilità del rapporto non può conseguire anche un abbassamento del compenso concretamente erogato al lavoratore. In altri termini, la flessibilità può certamente comportare, quale riflesso, una parametrizzazione del compenso ad elementi diversi rispetto al mero elemento temporale di svolgimento della prestazione, ma non pare corretto che ad essa consegua, invece, una vera e propria "decurtazione" del compenso percepito dal collaboratore. Ciò, a maggior ragione nel caso in cui egli realizzi le *performance* attese dal committente. Anche in considerazione del fatto che il collaboratore viene spesso presentato, per avallare la scelta del tipo contrattuale "a progetto", come particolarmente competente e qualificato allo svolgimento dell'attività.

Infine, e probabilmente prima ancora di procedere attraverso interventi normativi volti a tutelare i lavoratori in monocommittenza, occorrerebbe fornire una definizione chiara ed oggettiva degli elementi che permettono la riconduzione del collaboratore in tale categoria: in questo senso, si potrebbe fare riferimento ad elementi di fatto ed economici certi, quali la mancata iscrizione ad un albo e l'erogazione da parte di un unico operatore economico di una certa percentuale del guadagno complessivo del collaboratore nell'anno di riferimento. Peraltro, adottare tale definizione, incidentalmente, avrebbe anche l'effetto (tutt'altro che trascurabile) di definire finalmente in maniera inequivocabile i contorni della "categoria" in esame, integrando anche le carenze sul punto del c.d. Testo Unico in tema di salute e sicurezza, posto che il collaboratore a progetto in monocommittenza verrebbe computato ai fini della determinazione del numero complessivo di lavoratori, con le note conseguenze sulla disciplina concretamente applicabile all'impresa sotto diversi profili.

Gabriele Bubola

Assegnista di ricerca

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia