

29 Luglio 2013, ore 08:38

Iter DL Lavoro

Lavoro a progetto: cosa cambierà?

Il Decreto-Legge n. 76 del 28 giugno 2013, oltre ad intervenire sulle politiche occupazionali, ha ritoccato “a macchia di leopardo” anche la c.d. Riforma Fornero ed in particolare quegli istituti afferenti alla flessibilità in entrata. L’ennesima tornata controriformatrice, ancorchè in minima parte, non ha risparmiato l’istituto del lavoro a progetto e l’art. 61 del D.lgs. n. 276/2003, puntellando il concetto di “compiti meramente esecutivi o ripetitivi”.

di Guglielmo Anastasio - Avvocato e funzionario della Direzione territoriale del lavoro di Modena

Gli interventi riformatori sul lavoro a progetto

Come noto la L. n. 92/2012 ha fortemente riformato il lavoro a progetto, introducendo non solo delle modifiche sostanziali in chiave di tutela dei lavoratori, ma specificando alcuni concetti volti a rendere maggiormente identificabile la tipologia contrattuale in esame, o meglio, a renderla maggiormente distinguibile rispetto al lavoro subordinato. Proprio sotto il profilo tipologico, la riforma 2012 ha specificato, in primo luogo, il concetto di progetto (eliminando ogni riferimento al programma di lavoro) che, oltre a dover possedere il requisito della specificità rispetto all’oggetto sociale della committenza, dovrà essere necessariamente ricondotto ad un risultato finale tangibile ed obiettivamente verificabile. La carenza di tale requisito, così come specificato, determina, ai sensi dell’art. 69, D.Lgs. n. 276/2003, una presunzione assoluta di subordinazione. Il nuovo art. 62, lett. b) del medesimo decreto, ha ribadito

come il progetto in questione debba contenere anche la descrizione dell'attività che il collaboratore dovrà svolgere in funzione del raggiungimento del predetto risultato. Sempre sul versante dell'attività concretamente svolta dal collaboratore, l'art. 61 (a seguito delle modifiche 2012) ha stabilito come l'attività progettuale non potesse riguardare lo svolgimento di compiti *"meramente esecutivi o ripetitivi"*. Anche se il legislatore non ha fatto altro che recepire un consolidato orientamento giurisprudenziale volto ad alleggerire *l'onus probandi* del lavoratore in punto di eterodirezione, il concetto in analisi ha cristallizzato una sensazione che, in realtà, già si era profilata in epoca pre-riforma: il lavoro a progetto è una tipologia contrattuale naturalmente destinata all'esecuzione di attività ad elevata professionalità. E' proprio il contenuto altamente professionale della prestazione che consente al collaboratore (che in ogni caso diventa parte di una organizzazione produttiva) di "smarcarsi" dalle direttive e dai ritmi aziendali. Tuttavia, l'art. 61 esprimendosi in termini di alternativa e richiedendo, ai fini dell'operatività della preclusione in essa contenuta, solo uno tra i caratteri della esecutività e della ripetitività, ha rischiato di travolgere tutte quelle attività dotate di un certo tasso di routinarietà, ancorchè a contenuto discrezionale ed altamente professionale. Di fronte a questo possibile risvolto, già i primi commentatori della Riforma proponevano un'interpretazione aggiuntiva e non disgiuntiva della congiunzione "o"; da par suo, il legislatore ha sentito l'esigenza di sostituirla con la locuzione "e", più adatta (anche secondo il linguaggio comune) ad esprimere il concetto secondo cui il progetto dedotto in contratto non potrà ricomprendere quei compiti che presentano entrambi le caratteristiche: la mera esecutività in aggiunta alla mera ripetitività.

Quali e cosa sono i compiti meramente

esecutivi e ripetitivi

Preliminarmente occorre osservare che l'art. 61 non pone un divieto assoluto di adibire il collaboratore a compiti meramente esecutivi e ripetitivi, ma lo consente ogni qualvolta sia la contrattazione nazionale di categoria ad individuare quei compiti che, sebbene presentino le caratteristiche in analisi, siano compatibili con la tipologia contrattuale in parola. Ciò detto, il Ministero del lavoro (circolare n. 29/2012) considera:

- **meramente esecutivi** quei compiti caratterizzati dalla mera attuazione di quanto impartito, anche di volta in volta, dal committente, senza alcun margine di autonomia anche operativa da parte del collaboratore. Ci si riferisce a tutte quelle attività in cui, fermo restando il collegamento funzionale con la struttura organizzativa del committente, al collaboratore non residua alcuna possibilità di autodeterminazione nelle modalità esecutive della prestazione;
- **meramente ripetitivi** quei compiti per il cui svolgimento non è richiesta alcuna indicazione da parte del committente. Si tratta, infatti, di attività elementari, tali da non richiedere, per loro stessa natura o per il contenuto dei compiti nelle quali si articolano, specifiche indicazioni di carattere operativo fornite di volta in volta dal committente.
- Sulla scorta di tali premesse ed in via puramente esemplificativa, il predetto Dicastero, riporta una serie di attività che, seppur astrattamente inquadrabili nell'alveo del lavoro autonomo (così come da tempo insegna la giurisprudenza), appaiono difficilmente riconducibili ad un progetto specifico finalizzato ad un autonomo risultato obiettivamente verificabile. Le attività in parola sono:
 - - addetti alla distribuzione di bollette o alla consegna di

- giornali, riviste ed elenchi telefonici;
- - addetti alle agenzie ippiche; addetti alle pulizie; autisti ed autotrasportatori;
 - - baristi, camerieri e addetti alla somministrazione di cibi e bevande
 - - commessi ed addetti alle vendite; custodi e portieri; estetiste e parrucchieri;
 - - facchini; istruttori di autoscuola; lettoristi di contatori;
 - - magazzinieri e manutentori; muratori ed operai del settore edile;
 - piloti ed assistenti di volo; braccianti agricoli;
 - - addetti ad attività di segreteria e terminalisti, addetti ad un call-center con servizi *in bound*.

Rispetto a questa elencazione fornita dal Ministero, non appare superfluo osservare come la stessa non possa fornire al personale ispettivo una sorta di presunzione assoluta di subordinazione e quindi determinare una trasformazione automatica del contratto a progetto. Non basterà, a parere dello scrivente, la constatazione dello svolgimento di mansioni/compiti esecutivi e ripetitivi secondo *l'id quod plerumque accidit*. Occorrerà descrivere, in concreto, tutte quelle circostanze ostative alla sussistenza di un legittimo progetto e/o di un sinallagma contrattuale (raggiungimento di un risultato produttivo tangibile contro la corresponsione di un compenso) da lavoro autonomo; in secondo luogo, occorre che il verbale ispettivo riporti tutte quelle circostanze che consentano di affermare che lo svolgimento della prestazione lavorativa fosse eterodiretta, non tanto dal punto di vista funzionale, quanto sotto il profilo organizzativo. Se è vero, pertanto, che la trasformazione giudiziale ed ispettiva dei rapporti di collaborazione debba necessariamente passare attraverso l'accertamento di tutte queste circostanze, non può non osservarsi come l'intervento "correttore" del Decreto-Legge n. 76/2013 (mosso, come già detto, da

un'eccessiva preoccupazione verso un uso distorto della preclusione contenuta nell'art. 61) appaia, a parere dello scrivente, più un esercizio di stile che una modifica sostanziale.

Copyright © - Riproduzione riservata

Copyright © 2013 Wolters Kluwer Italia - P.I. 10209790152 -
Cod. ISSN 2239-0545
Sviluppato da [OS3 srl](#)