

IL CONTRATTO DI LAVORO A PROGETTO

di

Alessandro Corvino

Avvocato del Foro di Bergamo

alessandro.corvino@adapt.it

www.adapt.it

Riferimenti normativi

- Codice di procedura civile, articolo 409
- T.U.I.R., art. 50
- L. n. 30/2003, art. 4, co. 1, lett. c), in particolare n. 3
- D.lgs. n. 276/2003, art. 61 e ss.
- D.lgs. n. 251/2004, art. 15
- L. n. 296/2006

- D.M. 12 luglio 2007 (Applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 17 e 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, a tutela e sostegno della maternità e paternità nei confronti delle lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335)

Prassi amministrativa

Circolari emanate dal
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali:

- Circolare n. 1/2004: Disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative nella modalità c.d. a progetto.
- Circolare n. 17/2006: Collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto di cui agli artt. 61 e ss. d.lgs. n. 276/2003. Call center. Attività di vigilanza. Indicazioni operative.
- Circolare n. 4/2008: Collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto di cui agli artt. 61 e ss. d.lgs. n. 276/2003. Attività di vigilanza. Indicazioni operative.

Ed inoltre

Direttiva del Ministero del Lavoro, della salute e delle politiche sociali del 18 settembre 2008 (emanata ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124), con la quale sono stati forniti precisi indirizzi operativi ai soggetti incaricati della vigilanza.

Nota n. 25/I/0016984 del 27 novembre 2008, del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, con cui sono stati forniti ulteriori chiarimenti in merito alle modalità di espletamento dell'attività di vigilanza, con particolare riferimento alla corretta applicazione delle circolari n. 1/2004, n. 17/2006 e 4/2008 (dettate in materia di collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto e di attività dei call center).

Nozione

Il contratto di lavoro a progetto è un contratto di collaborazione coordinata e continuativa caratterizzato dalla sua riconducibilità ad uno o più progetti, programmi di lavoro o fasi di esso che siano:

- determinati dal committente
- gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato
- nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente
- indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa

Nozione

Approfondimenti

Riconducibilità al progetto:

requisito relativo alle modalità di svolgimento della prestazione di lavoro del collaboratore ai fini della qualificazione del rapporto (si aggiunge a quelli della continuità e della coordinazione), fermo restando lo svolgimento della prestazione del collaboratore in regime di autonomia.

Progetto di lavoro =

attività produttiva, individuata dal committente, connessa all'attività principale o accessoria dell'impresa, ben identificabile e funzionalmente collegata a un determinato risultato finale, alla realizzazione del quale il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione.

Programma di lavoro (o fase di esso) =

caratterizzato “per la produzione di un risultato solo parziale, destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali”.

Finalità della riforma Biagi

- 1) prevenire l'utilizzo fraudolento e comunque improprio delle collaborazioni coordinate e continuative
- 2) incrementare le tutele esistenti per la categoria dei collaboratori con particolare riguardo a:
 - › i canoni di determinazione del compenso,
 - › l'ipotesi di invenzioni poste in essere dal collaboratore nell'esecuzione del contratto,
 - › la tutela in caso di malattia, infortunio e gravidanza quanto alla sospensione e alla proroga del rapporto,
 - › la tutela della salute e sicurezza per il periodo in cui la attività viene svolta nei luoghi di lavoro del committente

Finalità della riforma Biagi

Approfondimenti

Anche il committente risulta più tutelato, grazie a:

- obbligo di riservatezza imposto al collaboratore,
- più specifica determinazione dei requisiti necessari per la legittima stipulazione del contratto,
- possibilità di ricorrere a procedure di certificazione (strumento utile a diminuire l'alea del contenzioso in materia di qualificazione del rapporto)

Ambito soggettivo di applicazione

Sono esclusi dalla disciplina del lavoro a progetto:

- gli agenti e i rappresentanti di commercio;
- coloro che esercitano professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, già esistenti al momento dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003;
- i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società;
- i partecipanti a collegi e commissioni (inclusi gli organismi aventi natura tecnica);
- i percettori di pensione di vecchiaia (al raggiungimento del 65° anno di età anche se originariamente percettori di pensione di anzianità o invalidità);
- gli atleti che svolgono prestazioni sportive in regime di autonomia, anche in forma di collaborazione coordinata e continuativa, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 91/1981.

Ambito soggettivo di applicazione

Sono esclusi dalla disciplina del lavoro a progetto:

- rapporti di lavoro occasionale (prestazione di durata non superiore a 30 gg. con un unico committente e per un compenso non superiore a 5000 euro con lo stesso committente, *ovvero - nell'ambito dei servizi di cura e di assistenza alla persona - non superiore a 240 ore*);
- rapporti di collaborazione con la Pubblica Amministrazione;
- rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I.

Nozione

Il contratto di lavoro a progetto è un contratto di collaborazione coordinata e continuativa caratterizzato dalla sua riconducibilità ad uno o più progetti, programmi di lavoro o fasi di esso che siano:

determinati dal committente

gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato

nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente

indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa

Ambito oggettivo di applicazione

(Art. 1, co. 2, d.lgs. n. 276/2003; Art. 61, co. 2 e 3 d.lgs. n. 276/2003;
art. 4, co. 1, lett. c), nn. 1, 2 e 3, L. n. 30/2003;
Circolari Ministeriali n. 1/2004, n. 17/2006, n. 4/2008)

Approfondimenti

Le collaborazioni a progetto non esauriscono le possibili forme del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, ma aggiungono un requisito relativo alla modalità di esecuzione della prestazione.

La collaborazione coordinata e continuativa non esaurisce la categoria del contratto d'opera, che troverà applicazione nell'ipotesi in cui il rapporto di lavoro autonomo non sia svolto in maniera coordinata e continuativa.

La forma

La forma è scritta e richiesta unicamente ai fini della prova.

La Circ. 4/2008 impone, però, di fatto, la forma scritta.

In mancanza, infatti, salvo prova della natura autonoma del rapporto, l'ispettore è tenuto a procedere.

La forma

Il contratto deve inoltre contenere i seguenti elementi:

- indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;
- indicazione del corrispettivo e dei criteri per la sua determinazione, nonché dei tempi e delle modalità di pagamento e della disciplina dei rimborsi spese;
- indicazione delle forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione;
- indicazione delle eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto (oltre a quelle previste in applicazione delle norme relative all'igiene e sicurezza del lavoratore sul luogo di lavoro).

La durata

Il contratto deve avere una durata determinata o determinabile.

La durata è funzionale all'esecuzione del risultato (infatti è espressamente previsto che il contratto si estingua al momento della realizzazione del progetto).

Approfondimenti

(Art. 67, d.lgs. n. 276/2003; Circolare Ministeriale n. 1/2004)

Si differenzia dal contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, laddove il termine indica esclusivamente il periodo in cui il lavoratore è a disposizione del datore per lo svolgimento delle mansioni contrattualmente previste.

Il trattamento economico

I compensi corrisposti ai lavoratori a progetto devono:

essere proporzionati alla quantità e qualità del lavoro eseguito

tenere conto

dei compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analoga professionalità
nella area geografica della sede di lavoro,

anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento (art. 1, comma 711,
legge finanziaria per l'anno 2007)

Il trattamento normativo

La **malattia e l'infortunio** del lavoratore comportano solo la sospensione del rapporto (che però non è prorogato e si estingue alla scadenza).

Il committente può comunque recedere:

- se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata,
- se la sospensione si protrae per un periodo superiore a 30 gg. per i contratti di durata determinabile.

Il trattamento normativo

La gravidanza

Comporta la sospensione del rapporto e la proroga dello stesso per 180 gg.

Quanto previsto dalla disciplina legale può essere derogato dalle parti con una pattuizione più favorevole al lavoratore contenuta nel contratto individuale.

Il D.M. 12 luglio 2007 ha esteso alle collaborazioni a progetto il divieto di adibire al lavoro le donne in gravidanza così come disciplinato dal decreto legislativo n. 151 del 2001, agli articoli 16, 17 e 20.

Il trattamento normativo (segue)

Conseguentemente è vietato adibire le lavoratrici a progetto al lavoro nei seguenti casi:

- durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e, ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
 - durante i 3 mesi successivi al parto;
 - durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta.
- E' facoltà della lavoratrice far "slittare" il periodo di sospensione di un mese, potendosi pertanto assentare sempre per complessivi 5 mesi, diversamente distribuiti.

Il trattamento normativo (segue)

- si applica la disciplina prevista in materia di collaborazioni coordinate e continuative ed in particolare quella relativa al rito del lavoro.
- si applica la disciplina in materia di igiene e sicurezza sul lavoro quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente.
- nella riconduzione a un progetto, programma di lavoro o fase di esso dei contratti di cui all'articolo 61, comma 1, i diritti derivanti da un rapporto di lavoro già in essere possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo VIII del D. Lgs. 276/2003 secondo lo schema dell'articolo 2113 del codice civile.

I diritti del collaboratore

- diritto ad un compenso proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito.
- facoltà di svolgere la propria attività per più committenti (salvo diversa previsione del contratto individuale).
- diritto ad essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto: si applica la disciplina sul diritto d'autore ed in particolare la previsione secondo cui il datore di lavoro (in questo caso il committente) è titolare del diritto esclusivo di utilizzazione economica del programma per elaboratore o della banca dati creati dal lavoratore (in questo caso collaboratore) nell'esecuzione delle sue mansioni o su istruzioni impartite dallo stesso datore di lavoro (in questo caso del progetto).

I diritti del collaboratore (segue)

La Malattia

- A decorrere dal 1° gennaio 2007,
- ai lavoratori a progetto e categorie assimilate iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie,
- è corrisposta una indennità giornaliera di malattia
- a carico dell'INPS
- entro il limite massimo di giorni pari a un sesto della durata complessiva del rapporto di lavoro e comunque non inferiore a venti giorni nell'arco dell'anno solare,
- con esclusione degli eventi morbosi di durata inferiore a quattro giorni.
- La misura della predetta prestazione è pari al 50 per cento dell'importo corrisposto a titolo di indennità per degenza ospedaliera previsto dalla normativa vigente per tale categoria di lavoratori.

Il diritti del collaboratore (segue)

La Maternità

Ai lavoratori a progetto, che abbiano titolo all'indennità di maternità, è corrisposto per gli eventi di parto verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2007 un trattamento economico. L'indennità è calcolata nella misura giornaliera dell'80% di 1/365 del reddito di collaborazione utile ai fini contributivi, relativo ai 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile.

Il trattamento economico è subordinato al versamento, nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, di almeno 3 mesi di mensilità di contribuzione calcolata secondo la nuova aliquota stabilita nel D.M. 12 luglio 2007.

I lavoratori padri iscritti alla gestione separata Inps hanno diritto ad astenersi dall'attività lavorativa durante i periodi per i quali beneficiano dell'indennità di paternità di cui all'art. 3 del D. Ministero del Lavoro e Politiche sociali 04.04.2002, come chiarito dalla Circ. Inps n. 137/2007.

Il diritti del committente

Diritto di recedere dal contratto in caso di infortunio o malattia del lavoratore se la sospensione si protrae:

per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata,

per un periodo superiore a 30 gg. per i contratti di durata determinabile.

DOVERI DEL COMMITTENTE

(Art. 9 bis, l. n. 608/1996 quale risulta a seguito dell'art. 1, comma 1180, l. 296/2006; d.lgs. n. 626/1994)

- Entro il giorno antecedente l'inizio del rapporto deve effettuare la relativa comunicazione al servizio per l'impiego competente.
- Deve provvedere alla tutela della salute e sicurezza del collaboratore sul luogo di lavoro.

CRITERI DI COMPUTO

Questa tipologia di contratto integra un'ipotesi di lavoro autonomo,

quindi i collaboratori non si computano nell'organico del committente.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO (Art. 67, d.lgs. n. 276/2003)

Il rapporto **si estingue** al momento della **realizzazione del progetto** (programma di lavoro o fase di esso).

Il **recesso prima della scadenza** può avvenire:

- per **giusta causa**;
- in base alle causali o modalità, incluso il preavviso, previste dalle parti nel **contratto individuale**.

Approfondimenti

Se la **realizzazione del progetto** interviene **anteriormente al termine fissato** dalle parti, essendo lo stesso funzionale al raggiungimento del risultato, **sarà ugualmente dovuto l'intero compenso pattuito**.

LE SANZIONI

(Art. 69, d.lgs. n. 276/2003; art. 4, co. 1, lett. c), n. 5, L. n. 30/2003; Circolare Ministeriale n. 1/2004)

Art. 69, comma 1

La mancata individuazione del progetto al quale il rapporto deve essere riconducibile comporta, in assenza di prova contraria, **che il rapporto di lavoro sia considerato subordinato ed a tempo indeterminato dalla data di costituzione del medesimo.**

La valutazione giurisdizionale sull'esistenza del progetto non comporta che siano sindacate nel merito le scelte tecniche, organizzative o produttive operate dal committente.

LE SANZIONI

(Art. 69, d.lgs. n. 276/2003; art. 4, co. 1, lett. c), n. 5, L. n. 30/2003; Circolare Ministeriale n. 1/2004)

Art. 69, comma 2

Nell'ipotesi in cui sia accertato in giudizio che il rapporto di lavoro a progetto sia venuto a configurare, in fase di esecuzione, un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.

LE SANZIONI

(Art. 69, d.lgs. n. 276/2003; art. 4, co. 1, lett. c), n. 5, L. n. 30/2003; Circolare Ministeriale n. 1/2004)

Approfondimenti

La mancata individuazione del progetto comporta l'applicazione, da parte dei servizi ispettivi, di una **presunzione relativa concernente la sussistenza della subordinazione**: non esclude, pertanto, che essa debba essere comunque accertata in giudizio.

Sul punto la **giurisprudenza** si divide poi tra:

- **presunzione assoluta (*iuris et de iure*) (cfr. Trib. Milano)**
- **presunzione relativa (*iuris tantum*) (cfr. Trib. Torino)**

LA DISCIPLINA PREVIDENZIALE

(Art. 64, d.lgs. n. 151/2001; art. 51, co. 1, L. n. 488/1999; Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 12 gennaio 2001; art. 4, co. 1, lett. c), n. 4, L. n. 30/2003)

Si applica la disciplina previdenziale e la tutela assicurativa in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali dettata in materia di collaborazioni coordinate e continuative.

I RAPPORTI DI LAVORO A PROGETTO “SOSPETTI” SECONDO IL MINISTERO

(Circolari Ministeriali n. 17/2006 e n. 4/2008)

1) Attività per le quali l'ispettore **DEVE** emettere il provvedimento:

- contratti a progetto carenti della forma scritta;
- contratti concernenti attività di lavoro presso *call center* con modalità *in bound*.

I RAPPORTI DI LAVORO A PROGETTO “SOSPETTI” SECONDO IL MINISTERO

(Circolare Ministeriale n. 4/2008)

**2) Attività per le quali l'ispettore, in mancanza di elementi
comprovanti la genuinità del contratto di lavoro a progetto, DEVE
emettere il provvedimento:**

**addetti alla distribuzione di bollette o alla consegna di giornali,
riviste ed elenchi telefonici; addetti alle agenzie ippiche; addetti alle
pulizie; autisti e autotrasportatori; babysitter e badanti; baristi e
camerieri; commessi e addetti alle vendite; estetiste e parrucchieri;
facchini; istruttori di autoscuola; letturisti di contatori; manutentori;
muratori e qualifiche operaie dell'edilizia; piloti e assistenti di volo;
prestatori di manodopera nel settore agricolo; addetti alle attività di
segreteria e terminalisti; custodi e portieri;**

Direttiva del Ministero del Lavoro, della salute e delle politiche sociali del 18 settembre 2008

L'elencazione suddetta è stata riconosciuta priva di fondamento in quanto ritenuta non coerente con l'impianto e le finalità della “Legge Biagi”.

Direttiva del Ministero del Lavoro, della salute e delle politiche sociali del 18 settembre 2008

Inoltre le sedi di certificazione sono riconosciute artefici

di un **controllo istituzionale alternativo** agli organi ispettivi, in particolare per:

- **Co.co.co. (anche a progetto) e associazioni in partecipazione con apporto di lavoro**

Si dovrà concentrare l'accertamento ispettivo esclusivamente sui contratti che non siano già stati sottoposti al vaglio di una delle commissioni di certificazione, in quanto positivamente certificati o ancora in fase di valutazione, salvo che:

- 1) non si evinca con evidenza immediata e non controvertibile la palese incongruenza tra il contratto certificato e le modalità concrete di esecuzione del rapporto di lavoro;
- 2) non sia stata fatta richiesta di intervento del lavoratore interessato e sempreché sia fallito il preventivo tentativo di conciliazione monocratica ex art. 11 D.Lgs. 124/2004 (e in ogni caso permarrebbero gli effetti della certificazione).

I RAPPORTI DI LAVORO A PROGETTO “SOSPETTI” SECONDO IL MINISTERO

(Circolari Ministeriali n. 17/2006 e n. 4/2008)

3) Elementi in presenza dei quali l'ispettore sarà tenuto ad indagare con particolare attenzione:

- **presenza di un progetto/programma di lavoro o fase di esso del tutto coincidente o sovrapposto con l'attività principale o accessoria dell'impresa;**
- **esecuzione di una prestazione ripetitiva, elementare e predeterminata totalmente o quasi dalla committente;**
- **utilizzo del collaboratore per una molteplicità di generiche attività estranee al progetto;**
- **presenza di un corrispettivo ricollegato in via esclusiva al tempo della prestazione e non anche al risultato;**
- **inserimento del collaboratore all'interno del ciclo produttivo della committente o assoggettamento del primo ad assidui controlli;**
- **proroga ingiustificata e rinnovo del contratto per un progetto identico al precedente;**
- **monocommittenza.**

Es.: LAVORO NEI CALL CENTER

CON MODALITA' OUT BOUND

1. (premesse contratto)

Individuazione della

“committente della committente” = mandante,

e quindi **IMPORTANZA DELLA CORRETTA**

COSTRUZIONE DEL RAPPORTO

SOVRASTANTE

(APPALTO? ACCORDO QUADRO?)

Es.: LAVORO NEI CALL CENTER
CON MODALITA' OUT BOUND

2.

Nell'ambito del rapporto sovrastante,
precisa costruzione della CAMPAGNA

Es.: LAVORO NEI CALL CENTER
CON MODALITA' OUT BOUND

3.

Nell'ambito della campagna, precisa individuazione del

PROGETTO O PROGRAMMA

(O FASI DI ESSO)

del collaboratore (opportuna diversificazione per professionalità differenti).

Es.: LAVORO NEI CALL CENTER CON MODALITA' OUT BOUND

Corrette modalità di ESECUZIONE DELL'ATTIVITA' (e quindi del RAPPORTO)	Corretta ORGANIZZAZIONE AZIENDALE
AUTONOMIA NELLA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	<ul style="list-style-type: none"> • <u>coordinamento</u> e non eterodirezione (no poteri direttivo, di controllo e disciplinare) • formazione • riunioni periodiche • attribuzione pratiche • “rendiconto” attività svolta
LUOGO DELL'ESECUZIONE	<ul style="list-style-type: none"> • tecnologia che consenta lavoro a distanza • tipologia postazioni • tecnologia che consenta autodeterminazione ritmi di lavoro
TEMPI/ORARI DELL'ESECUZIONE	<ul style="list-style-type: none"> • orari apertura sede • vincoli solo per prenotazione postazione • possibilità di modificare prenotazione • non necessità di giustificare “ritardi”, assenze o malattie (salvo vincoli per godimento trattamenti previdenziali)
CALCOLO DEL CORRISPETTIVO	<ul style="list-style-type: none"> • a risultato • senza riferimento al gruppo, quanto meno per la parte che fa riferimento agli obblighi di legge (d.lgs. 276/2003 e comma 772, art. 1, L. 296/2006)

Le novità nel “Collegato lavoro”

Introduzione di un termine di decadenza per la impugnazione del recesso del committente:

- entro 60 giorni: impugnazione del recesso con qualunque atto, anche stragiudiziale;
- entro i successivi 270 giorni: deposito del ricorso

Fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di accertamento della natura subordinata di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche se riconducibili ad un progetto o programma di lavoro, il datore di lavoro che abbia offerto entro il 30 settembre 2008 la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 1, commi 1202 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nonché abbia, dopo la data di entrata in vigore della presente legge, ulteriormente offerto la conversione a tempo indeterminato del contratto in corso ovvero offerto l'assunzione a tempo indeterminato per mansioni equivalenti a quelle svolte durante il rapporto di lavoro precedentemente in essere, è tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità di retribuzione, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 60