

Il lavoro a progetto

1. La nuova normativa del lavoro a progetto

Come anticipato in premessa, nell'ambito delle nuove tipologie di lavoro create dalla recente riforma del mercato del lavoro ed individuate dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, gli artt. da 61 a 69 trattano del cosiddetto *lavoro a progetto*, evoluzione in termini restrittivi delle collaborazioni coordinate e continuative. Con il lavoro a progetto resta immutata la struttura di base della collaborazione coordinata e continuativa alla quale, tuttavia, vengono posti degli sbarramenti legali che limitando l'autonomia contrattuale dovrebbero evitarne, nelle intenzioni del Legislatore, l'applicazione elusiva.

Prima di entrare nel merito della nuova disciplina, vale la pena ricordare che il lavoro a progetto trova collocazione nel più ampio obiettivo di riforma del mercato del lavoro che si sviluppa in Italia all'inizio di questo millennio e, più precisamente, nel Libro Bianco presentato nell'ottobre 2001 dall'allora Governo in carica. La necessità nasceva dalla constatazione che la crescente evoluzione sostanziale del mercato del lavoro non era accompagnata, sul piano formale, da una pari modernizzazione del sistema che lo regolamentava. Il miglioramento qualitativo del rapporto di lavoro doveva passare attraverso un uso corretto del contratto di lavoro a tempo indeterminato a cui affiancare l'utilizzo di tipologie contrattuali di lavoro flessibile, eliminando quegli ostacoli normativi che ne sconsigliavano l'uso, diversamente da quanto accadeva negli altri paesi europei: è il caso soprattutto del lavoro part-time e di quello interinale. D'altro lato, occorre prevedere nuove tipologie contrattuali che tenessero conto delle mutate esigenze produttive ed organizzative ed evitassero l'utilizzo elusivo e fraudolento degli istituti esistenti. In questa ottica, si segnalano sia il "lavoro intermittente", che consente a numerosi soggetti di percepire un compenso minimo per la propria disponibilità, aumentando poi l'effettiva retribuzione in ragione dell'orario effettivamente richiesto sia, appunto, il lavoro a progetto, teso a bonificare il mercato del lavoro dal ricorso esagerato e fraudolento alle collaborazioni coordinate e continuative.

In questo senso, l'art. 61 del D.Lgs. n. 276/2003 dispone che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 c.p.c., per poter essere considerati legittimi, *«devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento*

con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa».

Quindi, la nuova versione della collaborazione coordinata e continuativa (più comunemente indicata co.co.pro.) prevede:

- l'esistenza di uno o più specifici progetti, programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente;
- la gestione autonoma ad opera del collaboratore di tali specifici progetti, programmi di lavoro o fasi di esso;
- la finalizzazione di tale attività, che deve consistere in un risultato cioè un *opus* indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa;
- il coordinamento con l'organizzazione del committente, inteso nel senso che, durante la prestazione, è ammesso il temporaneo inserimento del collaboratore nell'organizzazione aziendale, non dovendo, questi, avere necessariamente una propria organizzazione, come un lavoratore autonomo in senso stretto.

Ciò vuole significare che restano invariati i requisiti precedenti della collaborazione, con l'aggiunta, tuttavia, che la prestazione deve essere correlata ad uno specifico progetto, programma o fase di lavoro.

2.2. Progetto, programma o fase di esso

Atteso che il progetto o programma di lavoro, o fase di esso è, senza dubbio, l'aspetto caratterizzante di questa nuova forma di collaborazione e la terminologia usata dal Legislatore presta il fianco a possibili ampliamenti nella sua applicazione, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nella Circolare n. 1/2004, ha chiarito che esso va in ogni caso riferito all'organizzazione dell'impresa, sia con riguardo all'attività principale, sia a quella accessoria. Se le ragioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo che spingono l'imprenditore a formulare un determinato progetto o programma di lavoro sono insindacabili, è tuttavia rimessa al controllo del giudice l'indagine circa la reale esistenza e la specificità del progetto, che, pur potendo consistere in un segmento dell'attività aziendale in cui la prestazione si inserisce, non può semplicemente coincidere con l'oggetto sociale del committente.

Per quanto attiene alla distinzione tra progetto, programma e fasi di lavoro, il Ministero ritiene di poter definire il progetto un'attività produttiva ben identificabile e in ogni caso riconducibile ad un risultato finale al quale il

collaboratore partecipa con la sua prestazione. Il programma o la fase di lavoro, invece, ben possono identificarsi in un momento, quasi sempre parziale del normale ciclo produttivo aziendale e quindi di per sé non autonomo.

Sempre l'interpretazione del Ministero ritiene che il progetto, il programma di lavoro o la fase di esso deve essere caratterizzato da una sua specificità non potendo totalmente coincidere con l'attività principale o accessoria dell'impresa come risultante dall'oggetto sociale.

2.3. Forma

Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:

- a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro; quindi ci deve essere una scadenza evidentemente legata al compimento del progetto. Non è esclusa un'eventuale proroga né la possibilità per il committente di adibire il collaboratore a futuri e diversi progetti, purché chiaramente non nascondano un intento elusivo della norma;
- b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuato nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;
- c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sull'esecuzione della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto.

La forma scritta non è richiesta ai fini della validità del contratto (*ad substantiam*) ma solo ai fini della prova, ma è del tutto evidente che in sua mancanza diverrà meno agevole per le parti dimostrare la riconducibilità della prestazione lavorativa a un progetto, programma di lavoro o fase di esso.

2.4. Corrispettivo

Per quanto attiene al compenso, l'art. 63 del D.Lgs. n. 276/2003 espressamente prevede che esso debba tener conto, proporzionalmente della quantità e della qualità del lavoro eseguito, anche con riferimento ai compensi eventualmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto. Su questo punto, una parte della dottrina ha messo in evidenza una certa incongruenza da parte del Legislatore, che da un

lato cerca di attrarre le collaborazioni nell'alveo del lavoro subordinato e, dall'altro, opera richiami e riferimenti al lavoro autonomo. E' comunque escluso l'utilizzo delle disposizioni della contrattazione collettiva in materia di retribuzione dei lavoratori subordinati.

La correlazione tra compenso e risultato raggiunto, tipica del lavoro autonomo ed eccezione nel lavoro subordinato, consente alle parti di contrattualizzare anche parametri tali da consentire la riduzione del compenso pattuito nel caso in cui il risultato non sia stato perseguito o la qualità del medesimo sia tale da comprometterne l'utilità.

2.5. Pluricommitenza e obbligo di riservatezza

Ennesima incongruenza è stata segnalata rispetto all'art. 64 del D.Lgs. n. 276/2003, che da un lato prevede la pluricommitenza, ossia che il collaboratore possa intrattenere più rapporti di collaborazione anche contemporaneamente e, dall'altro, impone al collaboratore a progetto di non svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, di diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e all'organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

Quello della pluricommitenza è comunque un diritto disponibile, cui il prestatore può rinunciare attraverso una monetizzazione dell'esclusiva a favore di un solo committente.

Del resto, anche il divieto di concorrenza durante il periodo di collaborazione può essere esteso, ai sensi dell'art. 2105 c.c., per un arco temporale successivo alla collaborazione, dietro pagamento di adeguato corrispettivo.

2.6. Altri diritti del collaboratore a progetto

L'art. 66 del D.Lgs. n. 276/2003 disciplina i casi di sospensione della prestazione, prevedendo espressamente che, nei casi di gravidanza, malattia e infortunio del collaboratore a progetto, il rapporto contrattuale non si estingue ma resta sospeso, pur senza erogazione del corrispettivo.

La sospensione, nei casi indicati, si trasforma in estinzione del rapporto in caso di scadenza del rapporto stesso o se la sospensione si protrae per un periodo superiore ad un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.

Articolo 8

L'**articolo 8** riguarda il lavoro a progetto.

Si ricorda che il Capo I del Titolo VII del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, ha istituito la figura del contratto di lavoro a progetto, nell'ambito del genere (più ampio) del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa. Si è così introdotta una regolamentazione di fonte legislativa per una larga parte di questi ultimi rapporti.

Si rileva che in base alle novelle:

- si richiede che il contratto di lavoro a progetto sia riconducibile a progetti specifici - mentre la norma vigente fa riferimento anche a programmi di lavoro o a fasi di questi ultimi - e si esclude che il progetto possa consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente o nello svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi (questi ultimi possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale);
- si introduce la facoltà, per il committente, di recedere prima della scadenza del termine, qualora siano emersi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto;
- si dispone che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, siano considerati rapporti di lavoro subordinato, sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe rispetto a quella svolta dai lavoratori dipendenti (dell'impresa committente), fatte salve la prova contraria a carico del committente nonché le prestazioni di elevata professionalità (le quali possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale).

Le norme di cui all'**articolo 8** trovano applicazione per i contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.

Articolo 9

Il successivo **articolo 9** introduce, per le prestazioni lavorative rese dai soggetti titolari di partita IVA, una presunzione di inquadramento come rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno due degli elementi individuati dal **comma 1, capoverso 1**, e fatta salva la prova contraria da parte del committente. La presunzione si applica con riferimento ai rapporti instaurati successivamente all'entrata in vigore della presente legge; per i rapporti già in corso, la presunzione si applica decorsi dodici mesi dalla medesima data.

Dall'inquadramento summenzionato consegue l'integrale applicazione della disciplina relativa a tali rapporti.