

LAVORO A PROGETTO - INQUADRAMENTO NORMATIVO*

La Legge Biagi (D.Lgs. 10.9.2003, n. 276) ha disciplinato in modo organico le cosiddette collaborazioni coordinate e continuative, già previste dall'articolo 409, n. 3 del codice di procedura civile. Una disciplina più puntuale e precisa si è resa necessaria per evitare che questo contratto molto flessibile sia utilizzato in modo improprio con pregiudizio dei diritti fondamentali dei lavoratori.

La presente relazione intende offrire una conoscenza essenziale degli elementi caratteristici (artt. 61-69) del contratto e del rapporto di collaborazione a progetto.

Art. 61 - Definizione e campo di applicazione

«1. Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a 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 la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.

2. Dalla disposizione di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo.

3. Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, nonché i 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., come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289. Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del presente capo i componenti degli organi di ammi-

* Dagli atti del Convegno Nazionale degli Economisti – Chianciano 16-18 marzo 2009.

** Avvocato.

nistrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

4. Le disposizioni contenute nel presente capo non pregiudicano l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore a progetto.»

1. I “LIMITI ESTERNI”

Il comma 1 dell'articolo 61 in esame fissa i “limiti esterni” di applicazione della normativa sul lavoro a progetto, indicando le caratteristiche giuridiche che un rapporto di lavoro deve avere per poter rientrare in tale classificazione.

a) La continuità ex articolo 409 c.p.c.

Un rapporto di lavoro autonomo può dirsi continuativo quando la prestazione di collaborazione si estende a tutti gli affari di una certa specie del preponente, in un determinato periodo di tempo, anche se non di lunga durata (Cass., Sez. Lavoro, Sent. 360/1984) mentre non sono continuativi i rapporti di lavoro autonomo quando sono unitari e circoscritti ad un singolo affare di durata limitata o quando, pur durando sensibilmente nel tempo, sono riconducibili a più opere saltuarie, prive di una concatenazione normativa disciplinata da un unico accordo quadro. Dunque, un rapporto di lavoro autonomo, di natura personale e svolto in forma coordinata con le esigenze del committente ma non continuativo sarà sottratto dall'ambito di applicazione dell'articolo 61 e seguenti del D.Lgs. 276/2003 e quindi non sarà attratto dalla normativa sul lavoro a progetto, anche se nel complesso i rapporti tra il medesimo committente ed il medesimo prestatore d'opera dovessero superare i 30 giorni nell'anno o il compenso complessivo dovesse superare i 5.000,00 euro annui.

b) La personalità del rapporto

Sebbene continuativi e coordinati, restano inoltre esclusi dall'ambito di applicazione della norma sul lavoro a progetto i rapporti privi del requisito della “natura prevalentemente personale” intesi come quei rapporti in cui, rispetto alla prestazione personale, prevale l'incidenza dell'organizzazione di mezzi e strumenti. In altre parole, non è importante se un professionista metta a disposizione del committente solo una piccola struttura di due collaboratori o invece una più rilevante di venti, ma se la prestazione dedotta in contratto possa essere svolta fungibilmente da ognuno di tali collaboratori, nel qual caso non si potrà valutare la prestazione come di natura prevalentemente personale, o se, invece, la prestazione richiesta debba essere, per forza, svolta dal professionista titolare.

c) Il coordinamento tra committente e prestatore d'opera

Il coordinamento (o coordinazione) deve essere intesa come «la connessione funzionale fra la attività del prestatore d'opera e quella del destina-

tario della prestazione (sia questi imprenditore o meno) si che l'opus" realizzato rappresenti il risultato della loro collaborazione». (Cass. Sez. Lavoro n. 14722/99)

2. I "LIMITI INTERNI"

Accanto a questi "limiti esterni" (continuità, personalità e coordinamento), in assenza di almeno uno dei quali non si potrà applicare la normativa sul lavoro a progetto, i commi 2° e 3° dell'articolo 61 D.Lgs. 276/2003 pongono anche dei "limiti interni":

- a) le attività occasionali (che si esauriscono in massimo 30 giornate lavorative annue e verso un corrispettivo massimo di 5.000,00 euro annui);
- b) le attività degli agenti e rappresentanti, la cui esclusione è prevista dall'articolo 61 D.Lgs. 276/2003;
- c) le attività per le quali è necessaria l'iscrizione ad albi professionali obbligatori;
- d) i soggetti con diritto alla pensione di vecchiaia;
- e) i soggetti che prestano la loro opera in favore delle associazioni sportive affiliate alle FF.SS.NN. ed ad altri enti di promozione sportiva;
- f) i soggetti che esercitano l'attività di amministratori di società o componenti di collegi e commissioni.

Le fattispecie che si presentano più frequentemente nelle realtà parrocchiali, probabilmente sono rappresentate dalle attività occasionali, dai rapporti di lavoro con professionisti iscritti ad albi professionali, con pensionati e con soggetti che esercitano l'attività di amministratori di società o componenti di collegi e commissioni.

Le attività occasionali

Si tratta dei c.d. "mini co.co.co.", cioè di quelle attività che, pur essendo svolte in maniera continuativa, personale e coordinata, tuttavia sono "quantitativamente" esigue, nel senso che vengono svolte per una breve durata (30 giorni annui) e a fronte di un compenso limitato (5.000,00 annui). Il riferimento temporale è all'anno solare e, pertanto, il calcolo relativo alla durata della collaborazione deve essere effettuato prendendo in considerazione un lasso di tempo di 12 mesi decorrenti dal momento della stipulazione del contratto.

Tali rapporti di collaborazione coordinata e continuativa si distinguono sia dalle prestazioni occasionali di tipo accessorio di cui agli articoli 70 e seguenti del decreto legislativo in esame, sia dalle attività di lavoro autonomo occasionale "vero e proprio" ossia dove non si riscontra un coordinamento ed una continuità nelle prestazioni.

La differenza tra i c.d. "mini co.co.co." ed il lavoro autonomo occasionale è stata più volte chiarita sia dal Ministero del lavoro, in particolare con

la Circolare n. 1/2004, sia dall'INPS che con le Circolari n. 9/2004 e 103/2004 ha precisato che *«i caratteri differenziali del lavoro autonomo occasionale rispetto alla collaborazione coordinata, a progetto o occasionale, vanno individuati, tendenzialmente, nell'assenza del coordinamento con l'attività del committente, nella mancanza dell'inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale, nel carattere episodico dell'attività, nella completa autonomia del lavoratore circa il tempo e il modo della prestazione»*.

Nelle collaborazioni c.d. "mini co.co.co.", dunque, il lavoratore deve svolgere un'attività prevalentemente personale, in collegamento funzionale con la struttura organizzativa del committente e in funzione delle finalità perseguite dall'imprenditore, ferma restando la sua autonomia e l'assenza di qualsiasi vincolo di subordinazione.

Dopo aver stabilito che il concetto di occasionalità disciplinato dal comma 2 dell'articolo 61 non incide sulla qualificazione del rapporto come co.co.co. ma, anzi, lo presuppone, occorre effettuare un altro chiarimento. Ci si è chiesti, infatti, se il requisito della durata della prestazione fissato in 30 giorni e del compenso fissato in massimo euro 5.000,00 dovesse essere riferito o meno ad un unico committente. Il Ministero del lavoro con la Circolare n. 1/2004 e l'INPS con la Circolare n. 9/2004 hanno dato un'interpretazione elastica della norma precisando che *«i limiti dei trenta giorni e dei cinquemila euro annui devono essere entrambi riferiti a ciascun singolo committente. Conseguentemente il superamento di detti limiti annui per esito del susseguirsi, in capo allo stesso collaboratore, di una pluralità di rapporti, non rende necessaria l'esistenza del progetto o programma di lavoro»*.

Professioni intellettuali protette

Relativamente a questa fattispecie, per poter instaurare un contratto di collaborazione autonoma senza dover redigere un progetto predeterminato, occorre che il collaboratore sia iscritto ad un Albo Professionale e che l'attività svolta rientri in quelle tipiche della professione per cui il collaboratore è iscritto all'Albo. Occorre invece prestare attenzione qualora il collaboratore sia in effetti iscritto ad un Albo Professionale e svolga un'attività magari anche tipica della professione, ma che non sia riservata in via esclusiva agli iscritti al predetto Albo.

Esempio: nella professione forense le attività meramente consulenziali di natura stragiudiziale possono essere rese dai laureati in legge che non abbiano conseguito il titolo di avvocati e che non siano iscritti al relativo Albo. In occasione della stipula di un contratto avente ad oggetto la mera assistenza giuridica stragiudiziale continuativa, l'articolo 61 del decreto Biagi si atteggerà diversamente a seconda delle ipotesi:

1. qualora il contratto sia stipulato con un avvocato iscritto all'Albo, la mancanza di determinazione di un "progetto" non determinerà l'automatica conversione del contratto in lavoro subordinato;
2. al contrario, qualora il medesimo contratto sia stipulato con un dottore in

legge, anche se eventualmente iscritto al “registro praticanti”, lo stesso dovrà essere ricondotto ad un “progetto o programma di lavoro o fase di esso” a pena di conversione in contratto di lavoro subordinato *ab origine*.

La presunzione di subordinazione potrà essere validamente evitata solo se il collaboratore è effettivamente iscritto al relativo Albo Professionale. Ragionamento inverso, deve poi essere effettuato per lo svolgimento, da parte di un professionista iscritto in un albo obbligatorio, di attività non proprie della professione. In questi casi, infatti, in mancanza di un contratto di lavoro a progetto, si applicherà la presunzione di subordinazione. Occorre, dunque, valutare, nel caso concreto, se, per lo svolgimento delle prestazioni di collaborazione siano necessarie conoscenze tecnico-giuridiche direttamente collegate all’attività di lavoro autonomo esercitata abitualmente.

Titolare di pensione di vecchiaia

Anche i pensionati di vecchiaia sono esenti dall’applicazione della normativa sul lavoro a progetto. Occorre, tuttavia, che il collaboratore percepisca effettivamente il trattamento pensionistico. Anche in questo caso, dunque, si potrà senz’altro procedere con un contratto di lavoro autonomo coordinato e continuativo, senza dover applicare per legge l’obbligo di definizione anticipata dell’opera predeterminata, avendo cura, in ogni caso nel concreto, a che non vengano esercitate nei confronti del collaboratore forme di etero-determinazione della prestazione, controlli assidui sulle modalità di svolgimento dell’operato, obblighi di orario e potestà gerarchico-sanzionatorie, tutti indici di subordinazione.

Amministratori di società o componenti di collegi e commissioni

Il collaboratore che svolge l’incarico nella veste di componente di un organo di amministrazione o controllo della società o come partecipante a collegi o commissioni è escluso dall’applicazione sulla normativa del lavoro a progetto. Tale esclusione vale anche per i componenti degli organi delle Fondazioni e delle Associazioni. A ciò si aggiunga che la Circolare 1/2004 del Ministero del Lavoro ha affermato che «*nell’espressione collegi e commissioni sono inclusi anche quegli organismi aventi natura tecnica*». Con tale interpretazione si può ritenere che il Ministero abbia voluto favorire un’estensione del beneficio anche in favore dei componenti di quei collegi e commissioni che non siano stati previsti per Statuto.

3. ELEMENTI CARATTERIZZANTI DEL LAVORO A PROGETTO

Una volta messi in evidenza i limiti di applicazione della normativa sul lavoro a progetto, analizziamone i punti essenziali indicati dall’articolo 61 D.Lgs. 276/2003:

1. esistenza di uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso;
2. gestione autonoma del collaboratore in funzione del risultato;
3. coordinazione con il committente;
4. irrilevanza del tempo impiegato.

Progetto

Non può consistere nella semplice descrizione delle mansioni del lavoratore, ma deve concretarsi in un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione. Esso può essere connesso all'attività principale o accessoria dell'impresa ma non può totalmente coincidere con essa. Le scelte e valutazioni tecniche, organizzative e produttive sottese al progetto spettano al committente e sono pertanto insindacabili.

Esempio. *Committente*: impresa che gestisce manifestazioni fieristiche e di promozione di prodotti tipici locali. *Progetto*: organizzazione degli eventi espositivi e delle manifestazioni attinenti una determinata e specialistica gamma di prodotti. *Collaboratore*: conoscitore dei prodotti da promuovere, con esperienza nell'organizzazione di mostre, competente nella gestione di servizi. *Incarico*: organizzare un certo numero di fiere ed eventi nel corso dell'anno, individuazione dei locali adatti, dei periodi migliori in relazione ai prodotti da promuovere, predisposizione di tutte le attività collaterali per la diffusione commerciale della manifestazione, coordinamento degli esperti delle varie funzioni coinvolte.

Programma

Consiste in un tipo di attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale. Si caratterizza, infatti, per la produzione di un risultato solo parziale destinato ad essere integrato da altri risultati parziali, in vista del risultato finale.

Esempio. *Committente*: qualsiasi impresa produttiva con magazzino di prodotti finiti. *Programma di lavoro*: nell'ambito della riorganizzazione ed informatizzazione generale del magazzino, informatizzare il sistema di archiviazione della documentazione di accompagnamento dei singoli prodotti giacenti. *Collaboratore*: esperto in software d'archiviazione. *Incarico*: informatizzazione del sistema di archiviazione del magazzino con il software più adatto secondo l'esperienza dell'incaricato.

Fase

È una parte determinata di un progetto o programma di lavoro che sia individuabile e che richieda l'apporto di un collaboratore dotato di peculiari attitudini professionali.

Esempio: *Committente*: azienda di abbigliamento. *Programma*: allestimento di una collezione di capi di abbigliamento. *Fase*: scelta dei tessuti. *Collaboratore*: sarto professionista. *Incarico*: consulenza e supervisione nella scelta dei tessuti.

GIURISPRUDENZA

Trib. Milano sez. lav. 10/11/2005 (attività di informatore medico-scientifico)

«Il contratto di lavoro a progetto stipulato tra le parti deve ritenersi valido: In particolare il progetto deve ritenersi adeguatamente descritto e delimitato nei punti b) e c) delle premesse del contratto, nei quali viene individuato l'obiettivo della società di verificare la conoscenza, la diffusione ed il posizionamento sul mercato dei propri farmaci, con conseguente necessità di realizzare uno studio che comporti la rilevazione, l'analisi e l'elaborazione dei dati relativi alle specificità farmaceutiche sul territorio nazionale; il punto 2 del contratto descrive inoltre le attività funzionali del progetto... la visita dei medici per illustrare i prodotti commercializzati dalla convenuta, la redazione di uno schedario aggiornato e la relazione al capo area sul risultato delle informazioni ottenute, con trasmissione via e-mail dello scarico dei saggi e di tutte le notizie utili relative ai sanitari – attività tutte che rientrano pienamente nell'incarico attribuito al collaboratore.»

Trib. Ravenna 24/11/2005 (attività di archivista)

«Il miglioramento dell'organizzazione di un ufficio o di un reparto aziendale, ove delimitato nel tempo e richiedente una elevata professionalità, può costituire un obiettivo riconducibile a un contratto a progetto, anche utilizzando la nozione restrittiva dello stesso che lo correla ad una attività innovativa, creativa ed eccezionale e non quella più ampia che riconduce al progetto-programma-fase una qualsiasi attività anche ordinaria, connessa all'attività principale o accessoria, che risulti identificabile in base al risultato finale ovvero in base a un risultato parziale destinato ad essere integrato da altre lavorazioni o risultati parziali.»

Trib. Torino 10/5/2006

«Anche a non intendere la specificità quale "individualizzazione" del progetto sul singolo collaboratore non si può accettare l'estremo opposto, verificatosi nel caso di specie, di una standardizzazione di centinaia di contratti a progetto in tutto e per tutto identici tra loro, ed identici altresì all'oggetto sociale; tale standardizzazione conferma che ai collaboratori non è stato affidato uno specifico incarico o progetto o una specifica fase di lavoro ma, in totale, l'unica attività che non può che essere identica per tutti, l'attività aziendale in se stessa.»

Gestione autonoma

Il collaboratore deve avere autonomia di scelta sulle modalità esecuti-

ve di svolgimento della prestazione. In particolare non deve esserci un controllo serrato da parte del committente sull'attività svolta e deve risultare totalmente assente qualsiasi manifestazione di un potere disciplinare attuato, anche in forma sanzionatoria, dallo stesso committente.

Risultato

Non può coincidere con un'attività/mansione che deve svolgere il collaboratore. Deve essere definito in tutti i suoi elementi qualificanti al momento della stipulazione del contratto e il committente non può successivamente variarlo. La Circolare n. 4/2008 del Ministero del Lavoro stabilisce che gli organi di vigilanza devono accertare che il risultato da raggiungere sia specificato in tutti i suoi elementi qualificanti e che sia predeterminato al momento della stipulazione del contratto.

GIURISPRUDENZA

Trib. Modena 21/2/2006

«Il risultato non può essere quello cui tende l'organizzazione del committente quale interesse finale dell'impresa (il progetto gestito autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato non potrebbe mai essere quello aziendale)» ma è quello dotato di compiutezza e autonomia ontologica, realizzato dal collaboratore con la propria prestazione e reso all'impresa quale adempimento della propria obbligazione. È dunque l'opus di cui all'art. 2222 c.c. nella sua interpretazione rigorosa di oggetto di una obbligazione ad adempimento istantaneo, seppure ad esecuzione prolungata nel tempo, volta alla realizzazione di un bene o servizio in vantaggio del committente; la funzione del progetto non è, infatti, indicare le modalità esecutive della prestazione, ma delineare il risultato richiesto dal collaboratore».

Coordinazione

Il collaboratore a progetto può operare all'interno del ciclo produttivo del committente e, per questo, deve necessariamente coordinare la propria prestazione con le esigenze dell'organizzazione del committente. Il coordinamento può essere riferito sia ai tempi di lavoro che alle modalità di esecuzione del progetto o del programma di lavoro, ferma restando, ovviamente, l'impossibilità del committente di richiedere una prestazione o un'attività esulante dal progetto o programma di lavoro originariamente convenuto. Infatti, l'adibizione del collaboratore ad attività che esulano dal progetto o programma dedotto in contratto corrisponderebbe all'esercizio dello *ius variandi*, caratteristico dei poteri esercitati dal datore di lavoro subordinato, determinando la possibile conversione giudiziale del rapporto di lavoro.

A seguito di Interpello n. 8/2009, il Ministero del Lavoro ha ammesso la compatibilità della "collaborazione a progetto" anche con un incarico di

direzione amministrativa con attribuzioni di funzionali poteri di spesa e di direzione sui lavoratori alle dipendenze del committente. Il Ministero ha chiarito che è necessario, tuttavia, che tali poteri siano appunto funzionali all'esecuzione dell'incarico e compatibili, quanto al loro concreto esercizio, con la scelta di ricorrere alla modalità della collaborazione a progetto, ove appunto, attraverso il vincolo del progetto, sono predeterminate convenzionalmente le modalità esecutive della prestazione e del coordinamento rappresentate dal potere di spesa e di direzione sui dipendenti del committente.

GIURISPRUDENZA

Trib. Modena 21/2/2006

«Non costituisce indice di subordinazione, che possa far dedurre simulato un contratto di lavoro a progetto, il fatto che il collaboratore a progetto lavorasse abitualmente in ufficio o che dovesse comunque avvertire in caso di assenza, che sono dati equivoci e spiegabili in ragione delle esigenze di coordinamento con la struttura aziendale e della necessità dello stesso ricorrente di utilizzare gli strumenti e l'apparato logistico messo a disposizione del datore di lavoro; né costituisce valida spia del potere gerarchico il fatto che alcune direttive fossero rivolte indifferentemente al collaboratore a progetto ed a un dipendente, in mancanza di contenuti di per sé idonei a rivelare un preciso meccanismo di eterodirezione; perché fosse accertato un lavoro subordinato sarebbe stato necessario allegare e provare un'effettiva ingerenza del committente sugli aspetti organizzativi e di gestione del progetto, come nella specie sulle decisioni quanto ai clienti da contattare, alle modalità per allacciare rapporti commerciali, alle strategie di marketing poste in essere.»

TAR Calabria Catanzaro 15/6/2004 n. 1422

«I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa...si distinguono dai rapporti di lavoro subordinato per la mancanza del requisito della subordinazione inteso come assoggettamento del lavoratore al potere gerarchico ed organizzativo del datore di lavoro, mentre nessun rilievo distintivo può essere attribuito ad altri elementi, quali la predeterminazione di un orario di lavoro ben definito o l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva del datore di lavoro. Del tutto compatibili con i rapporti connotati dall'autonomia ai sensi dell'art. 409 n. 3 cpc.»

Irrilevanza del tempo impiegato

Ciò che è interesse del committente è il raggiungimento del risultato convenuto e non, come per il lavoro subordinato, la disponibilità del tempo del lavoratore. Il compenso spettante al collaboratore, infatti, deve essere commisurato non tanto al tempo impiegato per eseguire la prestazione (quantomeno non esclusivamente) quanto piuttosto al risultato enucleato nel progetto.

GIURISPRUDENZA

Consiglio di Stato 3/4/2006

«Affermare che l'orario di lavoro è irrilevante (ovviamente non in senso assoluto, né in vista della determinazione della retribuzione in fine spettante) non significa affatto che alle parti di un "contratto a progetto" sia recisamente precluso di accordarsi su una prestabilita misura temporale della prestazione, ritenuta necessaria ai fini del conseguimento dello specifico obiettivo contrattualmente individuato; nondimeno siffatta eventuale predeterminazione resta comunque ai margini della configurazione negoziale ed, in questa accezione, appare "irrilevante", ovverosia non costituisce l'elemento caratterizzante il rapporto, il cui connotato essenziale è piuttosto rappresentato dallo scopo (progetto, programma o fase) da realizzare».

TAR Sicilia, Catania 14/2/2006

«...nessun rilievo distintivo può essere attribuito ad altri elementi, quali la predeterminazione di un orario di lavoro ben definito o l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva del datore di lavoro».

Tribunale Torino 10/5/2006

«Pur dovendosi e potendosi qualunque collaboratore coordinare con il destinatario della collaborazione, tale coordinamento non potrà essere mai inteso come organizzazione su turni con costante monitoraggio dell'attività più volte al giorno. Non si dubita, ad esempio, che un collaboratore esterno che debba operare nei locali aziendali o utilizzare materiale aziendale debba rispettarne gli orari di apertura e avvisare della sua presenza o meno; ben diversa però è la situazione di un soggetto inserito in turno e controllato più volte al giorno».

Art. 62 – Forma

«1. 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;
- b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata 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 sulla esecuzione, anche temporale, 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, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4».

Nonostante la norma non richieda la forma scritta *ad substantiam* ma soltanto *ad probationem*, è sempre vivamente consigliato stipulare i contratti a progetto in forma scritta. Infatti, in assenza di contratto scritto, non sarà agevole per le parti contrattuali dimostrare la riconducibilità della prestazio-

ne lavorativa appunto a un progetto, programma di lavoro o fase di esso. Il personale ispettivo, in assenza di una formalizzazione del progetto, ovvero di altri elementi idonei *aliunde* ricavabili, provvederà comunque a ricondurre la fattispecie contrattuale nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, senza svolgere alcuna ulteriore attività istruttoria; ferma restando la possibilità da parte del committente/datore di lavoro di provare in sede giudiziaria l'effettiva sussistenza di un rapporto di natura autonoma.

Gli "indici sintomatici" che gli ispettori di vigilanza valuteranno sono:

- specificità del progetto;
- modalità di inserimento (modalità in cui si esplica l'inserimento nell'organizzazione aziendale con riguardo alle forme del coordinamento);
- contenuto della prestazione (una prestazione elementare e ripetitiva è assai difficilmente compatibile con un'attività di carattere progettuale);
- autonomia; compenso; clausola di esclusiva.

Art. 63 - Corrispettivo

«Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.»

Inizialmente il parametro individuato dal legislatore per valutare la congruità del compenso, era costituito dai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto. La legge 296/2006 ha modificato il parametro da utilizzare, parametro che ora è costituito dalle disposizioni in materia di retribuzione stabilite nella contrattazione collettiva per i lavoratori subordinati. La quantificazione del compenso deve avvenire in considerazione della natura e durata del progetto o del programma di lavoro, e, cioè, in funzione del risultato che il collaboratore deve produrre. Le parti del rapporto potranno, quindi, disciplinare nel contratto anche i criteri attraverso i quali sia possibile escludere o ridurre il compenso pattuito nel caso in cui il risultato non sia stato conseguito o la qualità del medesimo sia tale da comprometterne l'utilità.

Il compenso può riguardare anche un anno di lavoro e può essere erogato in una singola tranche, a conclusione del rapporto di lavoro (la modalità di erogazione, dunque, non è necessariamente mensile ma lasciata alla libera determinazione delle parti). Non vengono corrisposte, inoltre, mensilità ulteriori come la cd. tredicesima, ovvero il trattamento di fine rapporto.

Condivisibile, anche secondo quanto testualmente affermato dal Tribunale di Torino con Sentenza 10/5/2006 (che censura il pagamento dei compensi nelle forme della retribuzione oraria), la scelta di assumere come parametro di riferimento ai fini della determinazione del compenso un certo numero di prodotti, piuttosto che la fase di avanzamento del progetto o anche il numero di report realizzati.

Art. 64 – Obbligo di riservatezza

«1. Salvo diverso accordo tra le parti il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti.

2. Il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.»

Art. 65 – Invenzioni del collaboratore a progetto

«1. Il lavoratore a progetto ha diritto di essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto.

2. I diritti e gli obblighi delle parti sono regolati dalle leggi speciali, compreso quanto previsto dall'articolo 12-bis della legge 22 aprile 1941, n. 633, e successive modificazioni.»

Art. 66 – Altri diritti del collaboratore a progetto

«1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.

2. Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata indeterminabile.

3. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

4. Oltre alle disposizioni di cui alla legge 11 agosto 1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, sul processo del lavoro e di cui all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del presente capo si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'articolo 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del D.M. 12 gennaio 2001 del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 71 del 26 marzo 2001.»

Art. 67 – Estinzione del contratto e preavviso

«1. I contratti di lavoro di cui al presente capo si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto.

2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.»

Alla luce di tale norma, si deve ritenere che, indipendentemente dal termine apposto al contratto, lo stesso debba considerarsi risolto anche quando il progetto sia stato ultimato prima della scadenza e che, essendo il progetto l'elemento caratterizzante della collaborazione, il corrispettivo determinato nel contratto sarà comunque dovuto per l'intero.

La Circolare del Ministero del lavoro n. 1/2004 precisa che analogo progetto o programma di lavoro può essere oggetto di successivi contratti di lavoro con lo stesso collaboratore. Quest'ultimo può essere a maggior ragione impiegato successivamente anche per diversi progetti o programmi aventi contenuto del tutto diverso. Tuttavia i rinnovi, così pure come i nuovi progetti in cui sia impiegato lo stesso collaboratore, non devono costituire strumenti elusivi dell'attuale disciplina. Ciascun contratto di lavoro a progetto deve pertanto presentare, autonomamente considerato, i requisiti di legge.

Proroga

La proroga è consentita quando il risultato pattuito non è stato raggiunto nel termine fissato. Come esempio vale il caso del collaboratore esperto in software d'archiviazione che non riesce a concludere l'incarico di informatizzare il sistema di archiviazione del magazzino nel periodo contrattualmente ritenuto necessario di un anno. La norma consente di prorogare il contratto per il completamento dell'incarico riconsiderando il tempo necessario per portare a termine il lavoro e, dunque, conseguire il risultato previsto nel contratto.

Rinnovo

A differenza del caso precedente si ha rinnovo quando un precedente progetto è stato completato e al medesimo collaboratore è affidato un nuovo progetto affine al precedente. Esempio di rinnovo è il caso di un collaboratore esperto in software d'archiviazione cui viene affidato l'incarico di informatizzare il sistema di archiviazione degli uffici e che in precedenza aveva informatizzato il sistema di archiviazione del magazzino.

Possono essere invece indice di subordinazione una proroga ingiustificata e un rinnovo per un progetto identico al precedente (il collaboratore esperto in software d'archiviazione, non potrà in generale occuparsi stabilmente del sistema di archiviazione di una società, dovendo per sua natura il progetto/programma di lavoro avere un termine).

GIURISPRUDENZA

Trib. Ravenna 24/11/2005

È possibile «*recedere dal rapporto rispettando la "modalità" del preavviso e senza necessità di addurre "causali" (come è reso evidente dalla vocale disgiuntiva o)*».

Art. 68 – Rinunzie e transazioni

«1. 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 es-

sere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo VIII secondo lo schema dell'articolo 2113 del codice civile.»

La finalità della certificazione è quella di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro. A tale scopo, sono individuati dall'articolo 76 D.Lgs. 276/2003 una serie di organi abilitati alla certificazione per il tramite di commissioni istituite presso gli organi stessi. Le sedi di certificazione di cui all'articolo 76, comma 1, lettera a) sono competenti altresì a certificare le rinunzie e transazioni di cui all'articolo 2113 del codice civile a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse.

Art. 69 – Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto

«1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.

3. Ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente».

La norma in esame, che disciplina la conversione del contratto – sanzione estrema per coloro che violano la disciplina sul lavoro a progetto – si compone di due previsioni distinte.

La conversione prevista dal primo comma dell'articolo 69 D.Lgs. 276/2003 colpisce gli imprenditori che abbiano omesso completamente la individuazione di un progetto o programma di lavoro nel disciplinare una collaborazione coordinata e continuativa. Tale conversione comporta la riqualificazione del rapporto *ex ante* in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La Circolare del Ministero del Lavoro n. 1/2004 precisa inoltre che si tratta di una presunzione relativa che può essere superata qualora il committente fornisca in giudizio la prova della esistenza di un rapporto di lavoro effettivamente autonomo. Si ha, pertanto, un'inversione dell'onere della prova, in quanto al lavoratore è sufficiente dimostrare l'assenza di un progetto o programma di lavoro per ribaltare sul datore di lavoro l'onere di dimostrare l'autonomia del rapporto.

Il secondo comma della medesima norma disciplina, invece, le conseguenze della violazione ad opera del committente dell'autonomia originariamente pattuita, in corso di rapporto. È evidente, dunque, che il Giudice avrà dovuto preventivamente accertare che non si stia versando nella tipologia

disciplinata dal primo comma. Una volta accertata l'esistenza del programma o progetto nella pattuizione contrattuale ed averne valutato la consistenza effettiva, nell'ambito del giudizio previsto dal secondo comma, dovrà accertare se, nonostante l'esistenza del progetto o programma di lavoro, siano venuti in essere, in concreto, anche gli indici della subordinazione. Il controllo del Giudice, tuttavia, non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente.

Come sopra detto, uno strumento per evitare il sorgere di problematiche inerenti la qualificazione del rapporto è la certificazione del contratto, cioè una qualificazione volontaria data dalle parti al contratto avanti ad un organo appositamente competente (per es. Direzione Provinciale del Lavoro, Università). In tal caso, infatti, la Direttiva del Ministero del lavoro 18 settembre 2008, ha stabilito che si dovrà concentrare l'accertamento ispettivo esclusivamente su quei contratti che non siano già stati sottoposti al vaglio di una delle commissioni di certificazione e che le collaborazioni a progetto certificate saranno oggetto di ispezione solo a seguito di richiesta di intervento del lavoratore interessato e semprechè sia fallito il tentativo di conciliazione monocratica. Negli altri casi, gli ispettori devono acquisire tutti gli elementi utili a valutare la corretta qualificazione del rapporto di lavoro in linea con quanto precisato nelle Circolari del Ministero del lavoro 1/2004 e 17/2006.

4. QUANDO È POSSIBILE UTILIZZARE LA COLLABORAZIONE A PROGETTO?

Per una rassegna analitica delle ipotesi di utilizzo lecito del contratto di collaborazione a progetto da parte delle parrocchie e degli altri enti ecclesiastici si veda la tabella pubblicata nell'articolo *La corretta qualificazione del lavoro e delle collaborazioni onerose* in questo stesso numero.

Sulla base di quanto sopra esposto, e sempre previa verifica nel caso concreto, le figure cui è possibile applicare il contratto di collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto potrebbero essere ad esempio:

- responsabile o addetto ad un'attività diversa da quella di religione e culto (iniziative ricreative e di intrattenimento per ragazzi);
- organista e direttore del coro;
- archivista.

5. FONTI

- D.Lgs. 276/2003
- Circolare del Ministero del Lavoro n. 1/2004
- Circolare INPS n. 9/2004

- Circolare INPS n. 103/2004
- Circolare del Ministero del Lavoro n. 17/2006
- L. 296/2006
- Circolare del Ministero del lavoro n. 4/2008
- Direttiva del Ministro del Lavoro del 18.9.2008

L'articolo integra quanto riportato in
"La gestione e l'amministrazione della parrocchia" al capitolo 8, par. 5