

*Intervento su:*

# **LE MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL LAVORO A PROGETTO**

*di*

*Enio Zambon – Consulente del Lavoro*

*Convegno su*

## **LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO**

*5 novembre 2012*

*Auditorium ASL 11 – Via dei Cappuccini, 79 – EMPOLI (FI)*

### **I - INTRODUZIONE**

L'argomento che sono stato chiamato a trattare fa parte degli istituti di diritto del lavoro che hanno subito profonde modifiche a seguito dell'emanazione della Legge 28 giugno 2012, n. 92, entrata in vigore lo scorso 18 luglio 2012 e recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" (meglio conosciuta come "Riforma Fornero"), integrata e modificata, a sua volta, dalla Legge 7 agosto 2012, n. 134, entrata in vigore lo scorso 12 agosto 2012 (il "Decreto sviluppo").

In considerazione della qualificata platea presente questo pomeriggio e del limitato tempo a disposizione per l'intervento, mi asterrò dal fare la storia dell'istituto in esame, dando per scontato che tutti i presenti conoscano il lavoro a progetto così come introdotto nel nostro ordinamento dal Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (c.d. "Legge Biagi"); inizierò pertanto ad esaminare la normativa attuale di riferimento, nel testo modificato dalle disposizioni legislative sopra indicate, evidenziandone le novità e gli elementi di criticità, cercando nel contempo di fornire suggerimenti interpretativi ed operativi per una corretta gestione dei contratti a progetto.

Gli interventi del "legislatore estivo" in materia di lavoro a progetto sono stati effettuati modificando, parzialmente o totalmente, alcuni articoli del *Titolo VII – Tipologie contrattuali a progetto ed occasionali – Capo I: Lavoro a progetto e lavoro occasionale*, del D.Lgs. 276/2003 e, più precisamente, gli articoli dal 61 al 69, con l'intento di meglio delineare il campo e le modalità di applicazione della tipologia contrattuale in esame, al fine di eliminare gli abusi che, nel tempo, si sono verificati nel ricorso al lavoro a progetto non quale contratto volto a regolamentare un rapporto di collaborazione realmente autonomo ma, impropriamente, quale forma contrattuale alternativa e più economica del contratto di lavoro subordinato.

Il legislatore è intervenuto sia tenendo in considerazione la copiosa giurisprudenza prodotta in materia nel corso di questi nove anni di vita del contratto a progetto, sia mutuando le indicazioni operative definite nel tempo dal Ministero del Lavoro, soprattutto quelle emergenti dalla circolare 29 gennaio 2008, n. 4, avente per oggetto: "*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*"; inoltre, al fine di garantire maggiori tutele ai lavoratori a progetto, il legislatore ha introdotto elementi di "commistione" fra lavoro a progetto e lavoro subordinato, rinviando alla contrattazione collettiva [*tipico strumento contrattuale per la definizione degli accordi economico-normativi in ambito di lavoro subordinato*] la determinazione dei valori minimi dei compensi da riconoscere ai collaboratori per l'attività svolta, l'individuazione delle attività per le quali non è possibile ricorrere al lavoro a progetto in ragione della loro elementarità o ripetitività e l'individuazione delle prestazioni di elevata professionalità che, ancorché svolte in modalità analoghe a quelle svolte dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, possono essere comunque svolte con il contratto a progetto.

Fatte le doverose premesse, necessarie per inquadrare lo spirito e le finalità delle modifiche introdotte dalla "norma estiva", iniziamo ad analizzare la nuova disciplina del lavoro a progetto definita dagli articoli 61 e seguenti del Decreto Legislativo 276/2003.

## II - DEFINIZIONE

Innanzitutto è variato il primo comma dell'art. 61 (*Definizione e campo di applicazione*) che, oggi, risulta essere il seguente:

“Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, nonché' delle attività' di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call center 'outbound' per le quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto e' consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o più' progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può' consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività' lavorativa. Il progetto non può' comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più' rappresentative sul piano nazionale.”

Dalla lettura dell'articolo emerge chiaramente che:

- è ammesso il contratto di lavoro a progetto per le sole attività in “outbound” dei call-center, con corrispettivi, per i collaboratori, definiti dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento;
- è sparito qualsiasi riferimento al “programma di lavoro o fasi di esso”, contenuto nella previgente normativa. Il contratto può quindi essere stipulato solo per lo svolgimento di attività riconducibili a uno o più progetti specifici, determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore;
- il progetto deve essere funzionalmente collegato ad un risultato finale determinato o determinabile ed oggettivamente riscontrabile. Viene quindi ribadito che il collaboratore, con la sottoscrizione del contratto a progetto, si accolla una obbligazione di risultato e non una obbligazione di prestazione (o “di mezzi”), risultato che il collaboratore deve perseguire in autonomia, nei tempi e con le modalità ritenute funzionali al raggiungimento del risultato richiesto dal committente;
- il progetto non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente (come allegramente fatto in passato da alcuni che, in realtà, utilizzavano lo strumento contrattuale in esame per mascherare dei veri e propri contratti di lavoro subordinato);
- il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, compiti che possono essere individuati dai CCNL stipulati dalle OO.SS.: nei prossimi CCNL per i lavoratori subordinati troveremo quindi una parte del contratto dedicata all'elencazione di attività e compiti che non sarà possibile svolgere con la particolare tipologia contrattuale della collaborazione a progetto.

Passando all'articolo successivo, si rileva solo che, come conseguenza della cancellazione, nell'art. 61, di qualsiasi riferimento al programma di lavoro o a fasi di esso, nell'articolo 62 (*Forma*) è stata modificata solo la lettera b) del comma 1, ove è previsto che il contratto a progetto, stipulato in forma scritta, debba contenere la

“descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire”.

### III - CORRISPETTIVO

La grande novità che incontriamo nell'esame degli articoli della "Legge Biagi" riformati dalla Legge 92/2012 è contenuta nell'art. 63 (*Corrispettivo*); infatti, prima dell'intervento estivo, la norma così recitava:

*"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"*

Quindi, in linea con la natura autonoma del rapporto e facendo riferimento al precetto costituzionale della proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro eseguito, le parti, ancorché vincolate al generico rispetto dell'entità dei compensi normalmente corrisposti per il tipo di attività oggetto del contratto, erano sostanzialmente libere di determinare l'ammontare del compenso per la prestazione concordata.

Questo ha determinato nel tempo, complice la crisi e la volontà di molti committenti di ottenere il massimo risparmio economico utilizzando, impropriamente e scientemente, il contratto a progetto per prestazioni lavorative che solo formalmente venivano qualificate come prestazioni autonome ma che in realtà si concretizzavano in prestazioni sostanzialmente di lavoro subordinato, il riconoscimento ai collaboratori di compensi estremamente bassi, spesso accettati dai lavoratori per mera necessità di guadagno e, quindi, più "subiti" che "concordati"; oltre a danneggiare i lavoratori, accentuandone la precarietà economica, questo modo di operare ha contribuito, in alcuni settori, anche ad alterare la concorrenza fra imprese: non era infrequente, infatti, che alcune strutturassero la propria attività produttiva ricorrendo quasi esclusivamente ai lavoratori a progetto, per le mansioni più disparate, riconducibili ad attività tipiche di lavoro subordinato, contando così su costi di gran lunga inferiori rispetto a quelle che, correttamente, organizzavano la propria normale attività sul lavoro subordinato, con i relativi, maggiori costi.

A questa situazione tenta di porre rimedio la Legge Fornero, modificando radicalmente il testo del citato articolo 63 che, oggi, risulta essere il seguente:

"1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità' e alla qualità' del lavoro eseguito e, in relazione a ciò' nonché' alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può' essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività', eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più' rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati.

2. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può' essere inferiore, a parità' di estensione temporale dell'attività' oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto."

Il comma 1 modifica sostanzialmente il contenuto della normativa: per la determinazione del compenso fra le parti non viene più fatto riferimento ai "compensi normalmente corrisposti" ma a valori

minimi che saranno determinati dai CCNL sottoscritti dalle OO.SS. a livello interconfederale (o di categoria o a livelli decentrati) con valori determinati sulla base dei minimi salariali applicati nei vari settori alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati.

In ogni caso, come previsto dal successivo comma 2, in assenza della contrattazione collettiva specifica, che ad oggi non risulta essere stata posta in essere da alcun settore, le parti, nella determinazione dei compensi, dovranno fare riferimento alle retribuzioni minime previste dai CCNL per le figure professionali con profilo analogo a quello del collaboratore.

La novità è epocale; in base al nuovo articolo 63, le retribuzioni previste dai CCNL per i lavoratori subordinati devono essere considerate come valori minimi per la determinazione dei compensi riconosciuti ai collaboratori a progetto, venendo così meno la libera determinazione del compenso lasciata alle parti dalla previgente normativa.

Questo, a parere dello scrivente, pone non poche problematiche interpretative ed applicative, in quanto è chiaro che, in assenza di accordi collettivi che recepiscano il dettato del comma 1 dell'art. 63, non si possa che far riferimento a quanto stabilito dal comma 2 del citato articolo e, quindi, il compenso che verrà stabilito per i collaboratori nei contratti a progetto stipulati successivamente al 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della Legge, non dovrà essere inferiore, **“a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai CCNL.....applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto”**.

Per capire in cosa consistano le problematiche sopra citate, proviamo a fare due conti; facciamo l'esempio di un contratto di collaborazione per un progetto la cui realizzazione sia stimata in un anno, con esecuzione di attività professionali proprie di un programmatore analista, in un'azienda del settore terziario.

In base alla previsione dell'articolo 63, dovremo andare a ricercare, nel CCNL per le aziende del Terziario (comunemente detto “CCNL Commercio”) in quale livello di inquadramento contrattuale sono indicate le mansioni svolte dal collaboratore; nel caso in esame, troveremo che il lavoratore con mansioni di programmatore analista è inquadrato al 2° livello (in una scala classificatoria che prevede il 7° livello come livello più basso ed il 1° livello come livello più alto).

A questo punto, individuato il livello di riferimento, dovremmo poter agevolmente individuare il compenso minimo da applicare, andando a ricercare nelle tabelle contrattuali la retribuzione prevista dal CCNL Commercio per un lavoratore di 2° livello, ma ..... qui nasce, secondo me, il problema: **a quale retribuzione dovremo far riferimento?** Semplicemente al minimo sindacale mensile? Oppure dovremo tener conto anche della retribuzione differita (ovvero della retribuzione che il lavoratore matura nel tempo ma che riceve solo a determinate scadenze, come le mensilità aggiuntive quali la tredicesima e la quattordicesima, oppure in determinate circostanze, come il trattamento di fine rapporto) prevista contrattualmente in favore dei lavoratori subordinati nel CCNL di riferimento? Questo in virtù del fatto che la norma stabilisce che il compenso debba essere valutato **“a parità di estensione temporale dell'attività”**, introducendo quindi, secondo me, un riferimento alla complessiva retribuzione maturata da un lavoratore dipendente in un determinato periodo di tempo; la differenza è sostanziale ed il seguente esempio dovrebbe chiarire la portata del dubbio testé evidenziato.

Qualora fosse corretta la prima interpretazione e, quindi, qualora dovessimo fare riferimento alla semplice retribuzione minima sindacale mensile, l'importo del compenso lordo non potrebbe essere inferiore ad Euro 1.859,34 mensili (retribuzione minima sindacale mensile prevista alla data odierna per un lavoratore di 2° livello, CCNL Commercio); poiché abbiamo ipotizzato un contratto con una durata di un anno, il conseguente compenso complessivo per il progetto affidato al collaboratore dovrebbe ammontare a non meno di  $(1.859,34 * 12) = 22.312,08$  Euro complessivi.

Tuttavia, qualora dovessimo considerare anche la retribuzione differita maturata dal lavoratore, sposando la seconda tesi interpretativa, dovremmo considerare anche le mensilità aggiuntive ed il trattamento di fine rapporto, per cui il nostro compenso lordo mensile di riferimento dovrebbe essere pari ad Euro  $(1.859,34 * 14 / 12 * 1,07407) = 2.329,90$ , con conseguente compenso annuale lordo pari ad almeno  $(2.329,90 * 12) = 27.958,80$  Euro.

Come si può vedere, la determinazione del compenso aderendo alla prima o alla seconda interpretazione comporta, a parità di durata del contratto, ben 5.600,00 Euro di differenza (o poco più)!

Ma le problematiche non sono solo di tipo economico, sono connesse anche alle modalità di ricerca, nel CCNL, della mansione analoga a quella svolta dal collaboratore per determinare il relativo livello di inquadramento ed il conseguente trattamento economico minimo (pur con i dubbi applicativi sopra evidenziati); a mio parere non può essere fatta una ricerca generica e casuale, ma è necessario operare seguendo la “ratio” della normativa in esame.

Stante la natura autonoma della prestazione oggetto del contratto a progetto, nel CCNL di riferimento dovremo quindi aver cura di effettuare la ricerca limitatamente alle mansioni contenute nei livelli di inquadramento contrattualmente previsti per i lavoratori di concetto o altamente specializzati, lavoratori che possano, secondo la declaratoria contrattuale, operare con autonomia operativa e che abbiano profili di competenza e di esperienza analoghi a quelli del collaboratore.

Facciamo un altro esempio: sempre con riferimento al CCNL Commercio, dovendo ricercare il compenso per un collaboratore con il quale sia stato stipulato un contratto a progetto per lo svolgimento di attività di contabile, per i motivi sopra indicati non potremo che individuare il livello di riferimento nel 3° livello (al quale appartengono, secondo la declaratoria del CCNL, i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali) o nel 2° livello (al quale appartengono, sempre secondo la previsione contrattuale, lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi); mai potremo individuare il livello nel 4°, al quale appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi: la mera operatività della prestazione (e, quindi, nel nostro caso, la mansione d'ordine e non di concetto) è, a mio avviso, in contrasto con la natura autonoma del contratto a progetto (e questo, in ogni caso, anche prima della riforma Fornero).

Ad oggi non risultano indicazioni operative circa la modalità di determinazione del compenso minimo spettante al collaboratore; è auspicabile che il Ministero si pronunci al più presto al fine di chiarire i dubbi in proposito e ridurre così il possibile contenzioso, sia fra committente e collaboratore, sia con gli organi di vigilanza che, in astratto, potrebbero invocare il mancato rispetto dei parametri minimi del compenso quale elemento per la contestazione della natura del rapporto.

#### **IV – ESTINZIONE DEL CONTRATTO**

Proseguendo nell'esame degli articoli del D. Lgs. 276/2003 dopo la riforma estiva, non si riscontrano variazioni riguardo agli articoli 64 (*Obbligo di riservatezza*), 65 (*Invenzioni del collaboratore a progetto*) e 66 (*Altri diritti del collaboratore a progetto*); importanti novità, invece, all'articolo 67 (*Estinzione del contratto e preavviso*), ove, proseguendo nel solco già delineato al precedente articolo 63, il legislatore introduce altri elementi garantisti in favore del collaboratore, modificando la precedente previsione normativa.

Infatti, fermo restando che il contratto di lavoro a progetto si risolve al momento della realizzazione del progetto che ne costituisce l'oggetto (comma 1 dell'articolo citato, invariato), il comma 2 è stato

completamente riscritto; mentre fino all'emanazione della Legge 92/2012 le parti potevano recedere dal contratto prima della scadenza solo per giusta causa o secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, eventualmente stabilite dalle parti stesse nel contratto sottoscritto, adesso la norma prevede che:

“Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa. Il committente può' altresì' recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità' professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto. Il collaboratore può' recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà' sia prevista nel contratto individuale di lavoro”

Come possiamo rilevare, le possibilità di recesso sono diverse a seconda del soggetto recedente: per committente e collaboratore è sempre possibile recedere dal contratto per giusta causa, ma è stata tolta al committente la possibilità di prevedere contrattualmente ulteriori causali o modalità di recesso, diverse dalla giusta causa, mentre tale facoltà è stata riconosciuta solo al collaboratore, sempre che tale previsione sia stata fatta nel contratto individuale di lavoro; al committente rimane inoltre la possibilità di recesso per inidoneità professionale del collaboratore alla realizzazione del progetto, riscontrata nel corso di svolgimento del rapporto (e, si ritiene, purché tale inidoneità sia oggettivamente riscontrabile).

## V – CONVERSIONE DEL CONTRATTO

Continuando la nostra lettura, nessuna novità viene rilevata all'articolo 68 (*Rinunzie e transazioni*), se non l'eliminazione, come in altri articoli, del riferimento al programma di lavoro o fase di esso, eliminazione contenuta anche nel successivo articolo 69 (*Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto*). In quest'ultimo articolo, deve essere messa in risalto non tanto la piccola modifica evidenziata, bensì l'interpretazione autentica del contenuto del comma 1 dell'articolo in esame contenuta nel comma 24 dell'articolo 1 della Legge 92/2012, nonché la nuova formulazione del comma 2.

Viene infatti confermata, al comma 1, la presunzione assoluta di riconoscimento quale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, fin dalla costituzione del rapporto, del contratto di collaborazione instaurato senza l'individuazione di uno specifico progetto, così come definito dal comma 1 dell'articolo 61. Tale previsione viene rafforzata, come detto, dal comma 24 dell'articolo 1 della Legge 92/2012 che, quale norma di interpretazione autentica, dispone che “l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato”. A parere dello scrivente, la mancanza di individuazione del progetto si concretizza non solo qualora il progetto sia assente del tutto nel contratto sottoscritto fra le parti, ma anche nel caso in cui sia indicato in modo generico tale da non soddisfare la specificità del progetto richiesta dalla norma.

Al successivo comma 2, l'articolo 69 dispone che:

“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. Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono 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 a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.”

Oltre al riconoscimento di un diverso rapporto effettuato dal giudice in sede di contenzioso, qualora lo stesso verifichi che le concrete modalità di svolgimento del rapporto abbiano configurato un rapporto di lavoro subordinato, viene introdotta una presunzione relativa di subordinazione nel caso in cui venga verificato che l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quelle svolte dai lavoratori subordinati dipendenti dal committente; in tal caso, quest'ultimo ha la possibilità e l'onere di dimostrare il contrario, adducendo i necessari elementi di prova per confutare la presunzione relativa di subordinazione.

Infine, ancora una volta, il legislatore fa riferimento alla contrattazione collettiva per la individuazione delle attività di elevata professionalità che, ancorché svolte dal collaboratore con modalità analoghe a quelle svolte dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, possono essere svolte comunque con il contratto di lavoro a progetto.

## **VI – ASPETTI PREVIDENZIALI**

Concludendo l'esame degli effetti della Legge 92/2012 sui contratti di lavoro a progetto, non possiamo tralasciare gli aspetti di carattere previdenziale, in relazione sia alla misura dei contributi previdenziali da applicare sui compensi riconosciuti al collaboratore, sia in relazione alle provvidenze riconosciute a quest'ultimo in caso di cessazione del rapporto e di mancanza di lavoro.

All'articolo 2, comma 57 della Legge 92/2012, troviamo l'indicazione delle aliquote contributive da applicare nei prossimi anni, secondo una progressione volta ad eliminare le differenze di carico contributivo attualmente in essere fra lavoro autonomo e lavoro subordinato; secondo tale previsione, le aliquote da applicare nei prossimi anni agli iscritti alla Gestione Separata INPS saranno le seguenti:

- lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata INPS: 27% nel 2013, 28% nel 2014, 30% nel 2015, 31% nel 2016, 32% nel 2017 e 33% dal 2018 in poi (*a tutte le aliquote indicate deve essere aggiunta la maggiorazione dello 0,72% quale quota aggiuntiva per maternità, ANF, degenza ospedaliera, ecc.*)

- lavoratori iscritti ad altra gestione previdenziale obbligatoria: 20% nel 2013, 21% nel 2014, 22% nel 2015, 24% dal 2016 in poi.

Sempre all'articolo 2, nei commi da 51 a 56, troviamo le disposizioni relative al riconoscimento, da parte dell'INPS, di una indennità “una tantum” ai collaboratori “disoccupati” che, una volta cessato il rapporto di collaborazione, abbiano operato, nell'anno precedente, in regime di mono-committenza, con un reddito lordo complessivo soggetto ad imposizione fiscale non superiore al limite di 20.000,00 Euro e che abbiano avuto un periodo ininterrotto di disoccupazione di almeno due mesi, il tutto subordinato al possesso di specifici requisiti di anzianità contributiva definiti dalla norma; l'importo della indennità, determinato secondo i criteri indicati al comma 52 dell'articolo 2 in esame, sarà erogato in unica soluzione se pari o inferiore a 1.000,00 Euro o in rate mensili pari o inferiori a 1.000,00 Euro se complessivamente superiore.

## VII - “CHECK-LIST” PER L’INSTAURAZIONE DI UN CONTRATTO A PROGETTO

Alla luce dell'analisi appena conclusa, propongo la seguente check-list, da utilizzare ai fini della corretta valutazione di tutti gli elementi necessari per una corretta instaurazione di un contratto di collaborazione coordinata a progetto; dalle risposte alle varie domande della lista dovranno essere ricavate le indicazioni per capire se nel contratto a progetto che stiamo redigendo abbiamo o meno tenuto in debita considerazione tutti gli aspetti della complessa normativa in materia. Pertanto:

- E' stato verificato che il collaboratore non possieda una partita IVA inerente l'attività che dovrà svolgere per la realizzazione del risultato del progetto?
- E' stato individuato il progetto e, se sì, è stato descritto in relazione al suo contenuto caratterizzante ed al suo risultato, eventualmente in una specifica, analitica scheda allegata al contratto?
- E' stato verificato che il progetto non sia una mera riproposizione dell'oggetto sociale dell'impresa committente, che le attività necessarie alla realizzazione del progetto non comportino lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi e che tali attività non siano svolte con modalità analoghe a quelle svolte dai lavoratori subordinati del committente?
- E' stato individuato il risultato finale a cui è funzionalmente collegato il progetto? Ed è stato verificato che tale risultato finale sia tangibile e dimostrabile?
- E' stata verificata l'esistenza di una contrattazione collettiva che disciplini le collaborazioni a progetto nel settore di riferimento, anche relativamente alla definizione dei valori minimi dei compensi? E, nel caso di assenza di contrattazione collettiva, nella determinazione del compenso è stato tenuto conto dei minimi retributivi contrattualmente previsti per i lavoratori subordinati con mansioni analoghe a quelle svolte dal collaboratore?
- Sono stati rispettati i requisiti della forma scritta nella stipula del contratto, con l'indicazione degli elementi essenziali previsti dalla normativa (durata determinata o determinabile della prestazione, descrizione del progetto e del conseguente risultato finale che si intende conseguire, entità del compenso e criteri per la sua determinazione, nonché tempi e modalità di pagamento, regolamentazione dei rimborsi spese, forma di coordinamento fra committente e collaboratore, eventuali misure per la tutela della sicurezza e della salute del collaboratore a progetto, ecc.)?
- E' stata valutata la possibilità di inserire nel contratto una clausola di mono-committenza, o la clausola che preveda la possibilità del collaboratore di recedere “ante tempus” dal contratto, nel rispetto di un periodo di preavviso?
- Nel decidere di ricorrere al contratto a progetto, si è tenuto conto dei rischi connessi alle nuove presunzioni (assoluta e relativa) di conversione del contratto previste all'articolo 69 del D. Lgs. 276/2003?
- E' stata presa in considerazione la possibilità di certificare il contratto?

Questa ultima domanda dà lo spunto per passare al prossimo argomento della mia relazione, avviandomi velocemente alla chiusura del mio intervento.



## VIII – LA CERTIFICAZIONE DEL CONTRATTO A PROGETTO

L'istituto della certificazione dei contratti di lavoro (ivi compresi i contratti a progetto), introdotto anch'esso dal D. Lgs. 276/2003, è lo strumento giuridico che, ai sensi dell'articolo 75 del Decreto citato, consente alle parti, al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, di ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro, secondo la procedura volontaria stabilita e definita dagli articoli da 76 a 84 del D. Lgs. 276/2003; potremmo quindi identificare la certificazione come una sorta di “D.O.C.G.” attribuita al contratto, una sorta di “bollino blu” che ci possa garantire in varie circostanze; vediamo il perché.

Come detto, la procedura di certificazione è volontaria e consegue obbligatoriamente a una istanza congiunta delle parti contraenti il contratto di lavoro; la certificazione può avvenire sia prima della sottoscrizione del contratto che successivamente, nel corso di svolgimento del contratto stesso.

Le commissioni preposte alla certificazione dei contratti, istituite presso le Direzioni Territoriali del Lavoro, le Università, gli Enti Bilaterali e presso i Consigli Provinciali dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro (*quello di Firenze, del quale faccio parte, è fra i primi – se non il primo - in Italia per numero di contratti certificati dalla specifica Commissione di Certificazione e Conciliazione*) provvedono, nei termini e con le procedure previste dalla normativa, ad accertare la volontà delle parti relativamente al contratto che le stesse hanno richiesto di certificare, ammonendole sugli effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali derivanti dalle obbligazioni assunte con il contratto esaminato e menzionando tali effetti sul provvedimento di certificazione.

Nel caso di certificazione di contratti non ancora sottoscritti dalle parti, l'efficacia della certificazione si ha dal momento della sottoscrizione del contratto stesso da parte dei due contraenti; in caso di certificazione di contratti già sottoscritti e la cui esecuzione sia in corso di svolgimento al momento della certificazione, gli effetti decorrono dall'inizio del contratto stesso, dovendo la commissione provvedere, in sede di certificazione, ad accertare che le modalità di esecuzione del contratto siano state coerenti con quanto appurato in sede di certificazione anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria e rispondente a quanto appurato in tale sede.

La certificazione dei contratti è molto importante perché gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'articolo 80 del D. Lgs. 276/2003 (erronea qualificazione del contratto, difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione); non solo. Il comportamento delle parti in sede di certificazione del contratto di lavoro (leggasi: la consapevole manifestazione di volontà delle parti relativamente al contratto oggetto di certificazione) potrà essere valutato dal giudice del lavoro ai sensi degli articoli 9, 92 e 96 c.p.c..

Di assoluta importanza, inoltre, la previsione contenuta al comma 4 del citato articolo 80; come forse sapete, da un paio d'anni a questa parte è venuto meno l'obbligo, per le cause di lavoro, di esperire un preventivo tentativo obbligatorio di conciliazione: attualmente, in caso di contenzioso, la parte attrice può adire direttamente il giudice del lavoro, con i relativi costi legali per la controparte. Relativamente ai contratti certificati, invece, permane, in caso di contenzioso, l'obbligo di esperire il tentativo di conciliazione; infatti, il citato comma 4 dispone che “chiunque presenti ricorso giurisdizionale contro la certificazione ..... deve previamente rivolgersi obbligatoriamente alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di conciliazione...”.

Oltre agli effetti sopra indicati, la certificazione di un contratto a progetto costituisce anche una sorta di...”lasciapassare” in caso di accertamento ispettivo da parte degli organi di vigilanza del Ministero del Lavoro; nella Direttiva del Ministro (Sacconi) del 18 settembre 2008, emanata per definire le linee guida che gli Ispettori del Lavoro devono seguire nel corso dei loro accessi ispettivi, è contenuto un capitolo dedicato alle “*Verifiche sulle collaborazioni coordinate e continuative e sulle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro*” ove il Ministro ha avuto modo di dire ai propri Ispettori che “*con riferimento ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa, in qualsiasi modalità, anche a progetto.....si dovrà concentrare l'accertamento ispettivo **esclusivamente su quelli che non siano già stati sottoposti al vaglio di una delle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del D. Lgs. 276/2003, in quanto positivamente certificati o ancora in fase di valutazione.....Le collaborazioni coordinate certificate saranno oggetto di verifica ispettiva **soltanto a seguito di richiesta di intervento del lavoratore interessato.....*****”

Alla luce di quanto sopra esposto, mi permetto quindi di invitarvi a voler ben valutare l'importanza della certificazione dei contratti a progetto, in considerazione del diverso valore di un contratto certificato rispetto ad un contratto non certificato.

## **IX – INCENTIVI ALLA STABILIZZAZIONE DEI CONTRATTI A PROGETTO**

Ultima riflessione in materia di contratti a progetto: qualora, dopo il presente intervento, foste arrivati alla conclusione che qualcuno dei contratti a progetto dei vostri clienti non sia aderente alla normativa e rappresenti un pericolo in caso di accertamento ispettivo o di rivendicazioni da parte del collaboratore, potreste fare un pensierino a quanto contenuto nel Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 5 ottobre scorso; nel caso in cui il contratto a progetto fosse con una donna o con un giovane (maschio entro i 29 anni di età) e decideste di far cessare il rapporto a progetto per trasformarlo in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (o se il contratto “pericoloso” fosse cessato da non più di sei mesi alla data del 5 ottobre scorso), l'INPS corrisponderà un incentivo di ben 12.000,00 Euro per ogni stabilizzazione che dovesse avvenire entro il 31 marzo 2013, nel limite di dieci nuovi contratti per ciascun datore di lavoro.

Personalmente, ritengo che quanto previsto dal Decreto Ministeriale in esame rappresenti una ghiotta opportunità per un gran numero di datori di lavoro.

## **X – CONCLUSIONE**

La Riforma Fornero ha posto ancor di più l'accento sulla natura autonoma del rapporto in esame, pur introducendo una serie di tutele (relativamente agli aspetti economici, alla facoltà di recesso ed alle attività per le quali è possibile ricorrere al lavoro a progetto) volte a mitigare la precarietà dei molti lavoratori, soprattutto giovani, che trovano in questa particolare tipologia contrattuale la porta di accesso al mondo del lavoro; mi auguro, con questo mio breve intervento, dal taglio essenzialmente pratico, di aver fornito spunti di riflessione ed indicazioni utili per la gestione di questa particolare tipologia contrattuale e ringrazio per l'attenzione prestata.

*Enio Zambon*