

7 febbraio 2008

IL CONTRATTO A PROGETTO ALLA LUCE DELLA CIRCOLARE DEL MINISTERO DEL LAVORO N°4 DEL 29/01/2008

La recente circolare del Ministero del Lavoro interviene ulteriormente sulle collaborazioni a progetto di cui all'articolo 61 del d.lgs. 276/2003, dettando al personale ispettivo le linee guida per la verifica di questa tipologia di contratti al fine di uniformare l'attività sul territorio e far partire la tante volte annunciata campagna contro il lavoro non regolare.

Analizziamo di seguito gli elementi che saranno valutati dagli ispettori per "validare" ovvero trasformare in rapporti di lavoro dipendente i contratti a progetto sottoposti a verifica.

L'oggetto del contratto deve essere individuato nel contenuto caratterizzante ovvero deve essere specificato nel dettaglio quale è il compito affidato al collaboratore e quale è il risultato prefissato. La finalità di tale dettaglio è quella di differenziare il contratto a progetto da un comune contratto di lavoro subordinato dove il datore di lavoro può, in costanza di rapporto, variare unilateralmente le mansioni e di conseguenza gli obiettivi della prestazione lavorativa. Da ciò deduciamo che saranno probabilmente contestati quei contratti dove l'oggetto della prestazione e l'obiettivo finale non sono ben dettagliati (ad esempio un contratto che affida al collaboratore il compito generico di seguire un settore merceologico).

Un altro aspetto da tenere in considerazione nella stipula del contratto a progetto sarà quello legato all'attività affidata al collaboratore: questa **non potrà coincidere totalmente con l'attività principale o accessoria dell'impresa committente** ma dovrà essere solo funzionale alla stessa. In quest'ottica, le medesime figure di collaboratori potranno essere utilizzate correttamente secondo l'attività svolta dall'impresa committente: ad esempio, un consulente formatore, potrà essere titolare di un contratto a progetto "genuino" con una qualsiasi azienda di produzione, ma se la medesima attività viene svolta per un committente che opera nel settore della formazione, tale contratto potrebbe non essere considerato di natura parasubordinata.

La **forma scritta** del contratto, seppur contemplata dalla legge ai soli fini della prova, è ritenuta fondamentale per presupporre l'esistenza stessa del rapporto parasubordinato. In sostanza gli ispettori sono autorizzati a considerare lavoratori dipendenti i collaboratori a progetto in mancanza del relativo contratto redatto in forma scritta, salva la facoltà per il committente di dimostrare in sede giudiziale (ricorso) la genuinità del rapporto di lavoro autonomo. **L'utilizzo di formulari** per la stesura dei contratti a progetto (contratto standard) è un altro degli elementi che può far presupporre la non genuinità del rapporto di lavoro: questo in quanto, ribadendo la specificità dell'incarico affidato al collaboratore e il dettaglio con il quale andranno individuate modalità di svolgimento e obiettivi, non è plausibile la mera compilazione di formulari standard.

Entrando nel merito della **natura della prestazione**, la circolare ministeriale dispone che dovranno essere considerati indici di subordinazione (e quindi di lavoro dipendente) le attività caratterizzate da ripetitività e semplicità delle mansioni. Ne scaturisce l'ulteriore essenziale elemento dell'**autonomia** di scelta da parte del collaboratore il quale, dovrà poter compiere in modo indipendente le scelte che lo

porteranno alla realizzazione del progetto, fermo restando il coordinamento con il committente. L'autonomia del collaboratore, ovviamente, dovrà essere scevra da qualsiasi manifestazione di potere disciplinare da parte del committente. L'unico modo per il committente di difendersi da eventuali inadempienze lavorative da parte del collaboratore sarà quello di introdurre meccanismi di retribuzione strettamente legate al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Al fine di valutare la genuinità del contratto, gli ispettori potranno verificare l'ammontare e la modalità della maturazione del **compenso**. In quest'ottica saranno ritenuti poco "credibili" i contratti con un compenso legato esclusivamente a una prestazione temporale (oraria, giornaliera, settimanale, mensile). Il compenso, quindi, dovrà dipendere soprattutto dal raggiungimento dell'obiettivo stabilito nel contratto, ferma restando la possibilità di erogazione con cadenza temporale fissa. Sarà opportuno, pertanto, strutturare l'ammontare del compenso legandolo, ad esempio, al raggiungimento di diversi stadi che conducono alla realizzazione finale del progetto.

L'apposizione di **clausole di esclusività o di patti di non concorrenza**, è un altro degli elementi che gli ispettori dovranno considerare indice di non genuinità del rapporto di lavoro parasubordinato. Sarà pertanto opportuno evitare l'apposizione di tali clausole o, nell'eventuale imprescindibile necessità di tutelare il patrimonio aziendale, corrispondere dei compensi aggiuntivi e distinti nonché congrui all'impegno assunto dal collaboratore per l'esclusività della prestazione e la non concorrenza a favor del committente.

Anche le **proroghe o i rinnovi** per progetti sostanzialmente identici a contratti già scaduti, sono indice di non genuinità del contratto a progetto e gli ispettori, in presenza di tali fattispecie, potranno trasformare i contratti in rapporti di lavoro dipendente.

Oltre ad introdurre le linee guida per la verifica dei contratti a progetto in tutti i settori di attività, la circolare in oggetto, individua alcune fattispecie che "d'ufficio" non sono compatibili con il lavoro parasubordinato e che gli ispettori potranno trasformare in lavoro dipendente senza ulteriori approfondimenti:

- Addetti alla distribuzione di bollette o alla consegna di giornali riviste ed elenchi telefonici (ma per analogia anche i pony-express)
- Addetti alle agenzie ippiche
- Autisti e autotrasportatori
- Babysitter e badanti
- Baristi e camerieri
- Commessi e addetti alle vendite
- Custodi e portieri
- Estetisti 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

Nell'ultima fattispecie potrebbero essere ricomprese tutte le attività meramente impiegatizie stante il fatto che la maggior parte di tali attività sono svolte mediante un terminale elettronico.

Volendo fare una considerazione generale sull'impatto che la circolare potrà avere sulla massa non trascurabile dei contratti a progetto in essere, presumibilmente i disagi per le aziende non saranno di poco conto anche perché, per alcuni collaboratori la scelta di questa tipologia di contratto è stata dettata più dalla mancanza di alternative valide che per la reale corrispondenza dell'attività a un progetto, programma fase di esso.

Ci riferiamo, in particolare, ai **collaboratori titolari di una pensione** che non consente il libero cumulo dei compensi derivanti da lavoro dipendente ma solo il cumulo (per di più parziale) con i compensi derivanti da lavoro autonomo. Se tali collaboratori dovessero essere disconosciuti in sede ispettiva, le conseguenze, oltre che sull'azienda, avrebbero ripercussione anche sull'assegno pensionistico incumulabile con effetto retroattivo dall'inizio del contratto. Il collaboratore in questo caso, si troverebbe a subire un recupero praticamente integrale della pensione di anzianità e, di conseguenza, la prima azione di rivalsa per tale decurtazione sarebbe nei confronti del datore di lavoro (committente).

Si aprono pertanto ipotesi per le quali le aziende dovranno essere preparate alle eventuali verifiche che, come ipotizzato dalla circolare in oggetto, avranno inizio dal prossimo mese di marzo.

Il percorso di verifica delle posizioni aperte con i collaboratori a progetto diviene dunque improrogabile e consigliamo vivamente di non tergiversare in tale operazione apponendo, dove necessario, le opportune modifiche ai contratti o, eventualmente, riconducendo i contratti in essere nell'alveo dei normali rapporti di lavoro dipendente.

Per completezza d'informazione ricordiamo che, in caso di disconoscimento del contratto a progetto, il committente potrà proporre regolare ricorso e rivolgersi al giudice cui spetterà il compito di stabilire definitivamente l'esistenza dei requisiti che rendono genuino il contratto stesso.