

LA RIFORMA EX L. 92/12 E IL CONTRATTO A PROGETTO

di Clarenza BINETTI

1) introduzione; 2) il progetto; 3) presunzione assoluta e presunzione relativa di subordinazione; 4) il compenso; 5) corresponsione dell'indennità *una tantum*.

1. Introduzione

Le modifiche apportate dalla Legge di riforma del mercato del lavoro L. 92/12 hanno investito diverse tipologie contrattuali tra cui anche la materia dei contratti di collaborazione a progetto e co.co.co..

Sebbene ad un primo sguardo tali modifiche possano sembrare non significative e poco essenziali, trattasi comunque di correzioni che spingono, sotto differenti aspetti, verso una forma contrattuale regolata in modo più rigido e stringente rispetto al passato.

Il legislatore del 2012 non solo con l'articolo 1 comma 23, 24 e 25 L. 92/12 ha inteso riformare gli articoli della L. 276/2003 (da

61 a 69) focalizzando la sua attenzione sulla obbligazione di risultato, quanto con la previsione di cui all'art. 2 comma da 51 a 56 ha "istituito" anche per il prossimo anno una indennità *una tantum* per i collaboratori a progetto disoccupati prevedendo requisiti, ammontare e precise regole per la sua fruizione.

2. Il progetto

Sicuramente interessanti sono le precisazioni che la riforma propone sul concetto fondante del contratto di collaborazione: il progetto.

Secondo quanto oggi disposto dal riformato art. 61 del D. Lgs. 276/2003 il progetto - cui devono ispirarsi quei contratti di collaborazione stipulati dopo l'entrata in vigore della L. 92/12 - "***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".

Il legislatore è chiaro: l'obbligazione propria del contratto di collaborazione è obbligazione di risultato.

L'obiettivo e l'elemento da non perdere mai di vista è il risultato finale che il committente deve raggiungere attraverso il lavoro dei suoi collaboratori mirato alla realizzazione del progetto che - stando alla lettera della legge - non può consistere solo nella riproposizione dell'oggetto sociale.

Tutto lascia immaginare che non si possa individuare l'obiettivo da raggiungere in maniera troppo generica ma occorra andare nello specifico, verosimilmente anche formulando progetti che possano riprendere una parte dell'oggetto sociale purchè però risultino definiti e mirati e niente affatto fumosi.

Come può allora tale prescrizione (il progetto non può consistere nella mera riproposizione dell'og-

getto sociale) collimare con la soppressione della parte della legge che chiedeva, per la validità del contratto, la riconducibilità a più progetti, programmi di lavoro o fasi di esso?

Se il progetto non può essere generico e non può coincidere con l'oggetto sociale, probabilmente dovrà essere incentrato sul raggiungimento di una fase funzionale al perseguimento dell'obiettivo finale o ad altri progetti i cui obiettivi risultano necessari per il raggiungimento dello scopo finale corrispondente all'oggetto sociale e allora perché sopprimere il riferimento a più progetti o alla fase del progetto dalla formulazione della disposizione legislativa?

Secondo la nuova formulazione dell'articolo introduttivo dei co.co.pro. il progetto non può comportare semplicemente l'esecuzione di compiti meramente ripetitivi o esecutivi.

La precisazione *ut supra* fa pendere per l'esclusione sia di mansioni ripetitive o compiti per la cui esecuzione non sia necessario fare ricorso a conoscenze o competenze acquisite sia di attività non bisognose di fattiva collaborazione anche a livello intellettuale, attività per la cui esecuzione occorre un minimo di autonomia decisionale.

Permane, tuttavia, ancora oggi la previgente esclusione di applicabilità della suddetta tipologia

contrattuale alle prestazioni occasionali¹, alle 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 ai rapporti e alle 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., ai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e ai partecipanti a collegi e commissioni, nonché a coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

L'individuazione più puntuale dei compiti da svolgere legati al progetto è demandata *ex lege* alla contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Puntualizzazione importante -

¹ intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare ovvero, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore, con lo stesso committente (salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro).

che va a collocarsi in un percorso che, a livello europeo, pare si sia avviato qualche anno addietro - è quella che ha portato a focalizzare l'attenzione del committente e del collaboratore sul risultato.

Secondo quanto si legge in questa parte della legge sembra che ridotta importanza avrebbe lo svolgimento delle mansioni, l'individuazione delle stesse e quindi l'inquadramento contrattuale, rilevando più di ogni altra cosa, il lavoro svolto per un risultato.

Sembra che poco importi cosa si debba fare, l'importante è il raggiungimento dell'obiettivo dal quale dipende il pagamento della prestazione o il recesso dal contratto.

Ecco che la mansione svolta potrebbe non essere ben identificata nel contratto divenendo **essenziale il risultato finale** e non tanto l'opera o l'attività da svolgere perché quel risultato venga raggiunto.

Un contratto che facesse leva su una obbligazione che potesse essere il risultato della fusione delle caratteristiche proprie dell'obbligazione di mezzi e di quella di risultato e fondarsi sul risultato dell'opera e sulla diligenza da adoperare per raggiungere tale obiettivo era già nelle intenzioni di Marco Biagi sebbene non è mancato chi, all'indomani dell'approvazione della recente modifica, abbia ricollegato la predetta tipo-

logia contrattuale a *le contrat de mission* (contratto di missione lavorativa) del diritto Francese dove il lavoratore è assunto per svolgere un **compito specifico** e temporaneo (definito appunto missione)².

Che l'obbligazione del collaboratore sia un'obbligazione di risultato è deducibile anche dalla nuova previsione che conferisce al committente la possibilità di recedere preventivamente dal contratto qualora ritenga che in base alle competenze professionali del collaboratore, l'opera non possa essere realizzata come stabilito in contratto.

Il committente che si rende conto di aver fatto affidamento su capacità professionali inesistenti o comunque inadeguate all'impegno assunto, all'opera da realizzare, al perseguimento del risultato finale o tali da rendere l'obiettivo finale di difficile realizzazione, ha diritto di recedere anche prima dello spirare del termine previsto contrattualmente.

Trattasi di una delle nuove regole inserite recentemente dalla L. 92/12 nel sistema per il recesso dal contratto di collaborazione di cui al comma 2 dell'art. 67 D. Lgs. 276/03.

² G. Marzano "Riforma lavoro: il nuovo contratto di collaborazione a progetto. Dopo la riforma Fornero, no al co.co.pro che nasconde assunzioni a tempo indeterminato" in www.leggioggi.it.

All'antica opportunità che il recesso fosse disciplinato all'interno del contratto sottoscritto dalle parti si contrappone, infatti, una previsione legislativa che prevede la regola generale del recesso **per giusta causa prima della scadenza** prevista dal contratto cui si affianca da un lato la possibilità concessa al committente di recedere dal contratto anche tutte quelle volte in cui emergano prima della scadenza del termine oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore che rendono impossibile la realizzazione del progetto, dall'altro il diritto di recedere del collaboratore qualora però previsto dal contratto individuale di lavoro.

Occorrerà comunque tenere presente che, così come in passato, "*ai fini del giudizio il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della **esistenza del progetto** e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito **valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente***".

3. Presunzione assoluta e presunzione relativa di subordinazione

Un progetto specifico è requisito imprescindibile di validità del rapporto di collaborazione la cui

manca determina la **presunzione assoluta** di riconoscimento automatico e *ab origine* del rapporto di lavoro come di natura subordinata e a tempo indeterminato, così come disposto dalla norma interpretativa ex dell'art. 1 comma 24 L. 92/12³.

Oltre alla medesima presunzione assoluta di rapporto di tipo subordinato che vigerebbe, a ragione, in presenza di un contratto di collaborazione totalmente privo di progetto, la norma prevede la possibilità di far ricorso anche ad una presunzione relativa valida, fino a prova contraria, tutte quelle volte in cui l'attività del collaboratore sia svolta con **modalità analoghe** a quella dei lavoratori dipendenti dell'impresa committente, eccezion fatta per le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In tali casi, stante la disposizione legislativa, i rapporti di colla-

borazione coordinata e continuativa, anche a progetto, devono considerarsi rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Trattasi di una presunzione che - così come anticipato - a dispetto di quelle innanzi considerate di carenza totale del progetto o di specificità che possono essere definite presunzioni **assolute** può definirsi **relativa** essendo demandata *ex lege* al committente la possibilità di fornire prova contraria.

4. Il compenso

Novità sostanziali sono quelle contenute nell'art. 63 D. Lgs. 276/03, di nuovo conio, in materia di compensi del collaboratore.

Accanto all'immutato richiamo all'art. 36 della Carta Costituzionale, si collocano nuovi interessanti parametri cui, d'ora innanzi, occorrerà riferirsi per il calcolo della retribuzione spettante al collaboratore a progetto.

Scomparso il raffronto del compenso normalmente corrisposto *per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto*, compare, al suo posto, il riferimento alla **particolare natura della prestazione e del contratto che la regola**.

Secondo la nuova formulazione dell'articolo, infatti, il compenso non potrà **"essere inferiore ai**

³ "L'articolo 69, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso 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" (art. 1 co. 24 L.92/12).

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”.

Precipuamente il parametro di riferimento dovrà dunque essere quello previsto costituzionalmente (quantità e qualità del lavoro prestato) valutato tenendo conto della particolare natura della prestazione e del contratto che la regola.

Il compenso non potrà inoltre essere inferiore ai minimi stabiliti per ciascun settore di attività variabili a seconda dei vari profili professionali e ai minimi salariali applicati per quel settore a chi in qualità di lavoratore subordinato svolge mansioni simili a quelle svolte dal collaboratore nonché ai compensi risultanti dalle tabelle contenute nei contratti collettivi o, in assenza di contratti collettivi anche decentrati, non 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”.

Ecco che se ai fini dell’adempimento contrattuale interessa il risultato finale, ai fini del calcolo del compenso dovuto al collaboratore diventa indispensabile non il risultato, ma le mansioni svolte, essendo importante per tale quantificazione la possibilità di poter sussumere le mansioni in un profilo professionale preciso e contrattualmente determinato nonché di poter inquadrare il lavoro “autonomo” in un preciso livello o gruppo creato dalla contrattazione collettiva per i lavoratori “subordinati”.

Il compenso, per nulla collegato al risultato finale (come invece nel lavoro a cottimo), risente dei medesimi principi previsti *ex lege* per la quantificazione della retribuzione del lavoratore subordinato, almeno per quanto concerne l’individuazione della retribuzione minima in virtù del tempo impiegato nell’attività.

L’aver formulato un criterio che vada a quantificare il compenso minimo su quello del lavoratore subordinato che abbia svolto mansioni simili per il medesimo tempo, potrebbe portarci a ragionare sull’importanza diversa che

il fattore tempo assume in tale tipologia contrattuale dove invero non è pregno del rigore tipico del rapporto di lavoro subordinato, essendo la quantità di tempo da lavorare gestibile dal collaboratore in maniera libera ed elastica.

Il riferimento al tempo pare venga in evidenza soprattutto nell'art. 62 lettera a) laddove il legislatore nel descrivere la forma del contratto individua quali elementi essenziali l'indicazione della **durata determinata o determinabile** della prestazione di lavoro, la descrizione del progetto con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire, il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese; le forme di coordinamento sulla esecuzione, anche temporale della prestazione lavorativa che non dovranno mai pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa; le misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto.

Sebbene allora nel contratto possa essere individuato il tempo messo a disposizione del collaboratore per la realizzazione del progetto, il collaboratore a differenza del lavoratore subordinato, avrà comunque la possibilità di organizzarsi nel modo che riterrà più

opportuno, non dovendo osservare un orario di lavoro prestabilito ed imposto dal datore di lavoro, ma potendo al contrario, contare sull'autonomia e organizzazione temporale della propria attività.

5. corresponsione dell'indennità una tantum

La riforma ex L. 92/12 disciplina, per il periodo 2013-2015, la fruizione dell'indennità *una tantum* della quale - a dispetto della definizione "*una tantum*" - usufruiscono, negli ultimi anni⁴, i collaboratori a progetto che rispondono a dati requisiti di legge.

La predetta indennità⁵ già pre-

⁴ Cfr. a tal proposito i messaggi e circolari INPS tra cui: Messaggio INPS del 19 aprile 2012, n. 6762; messaggio del 7 febbraio 2011, n. 3040, del 9 aprile 2010, n. 9718; del 19 ottobre 2010, n. 26236 cui vanno ad aggiungersi le circolari Inps 9 marzo 2010, n. 36 e Circ. 26 maggio 2009, n. 74.

⁵ L'indennità *una tantum* fruibile dai collaboratori a progetto è introdotta dall'art. 19, co. 2, L. 28 gennaio 2009, n. 2, di conversione del D.L. 29 novembre 2008, n. 185 (modificato dall'art. 7-ter, co. 8, L. 9 aprile 2009, n. 33, e dall'art. 2, co. 130, L. 23 dicembre 2009, n. 191). Secondo tale prima disposizione: "*In via sperimentale per gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012 nel limite di spesa per il 2012 pari a euro 13 milioni, a valere sulle risorse di cui al comma 1 e comunque nei limiti di 200 milioni di euro per ciascuno degli anni 2010 e 2011, e nei soli casi di fine lavoro, fermo restando quanto previsto dai commi 8,*

vista con il D.L. 185/2008 e poi successivamente nel 2009 con la L. 2/2009 e 191/2009, è stata erogata anche nel 2010, nel 2011 e con la disposizione di cui al D.L. 216/2011 (decreto mille proroghe) convertito con modificazioni dalla legge n. 14 del 2012 anche nell'anno 2012⁶.

secondo periodo, e 10, è riconosciuta una somma liquidata in un'unica soluzione, pari al 30 per cento del reddito percepito l'anno precedente e comunque non superiore a 4.000 euro, ai collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata presso l'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, con esclusione dei soggetti individuati dall'articolo 1, comma 212, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, i quali soddisfino in via congiunta le seguenti condizioni: a) operino in regime di monocommittenza; b) abbiano conseguito l'anno precedente un reddito lordo non superiore a 20.000 euro e non inferiore a 5.000 euro; c) con riguardo all'anno di riferimento sia accreditato, presso la predetta Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, un numero di mensilità non inferiore a uno; d) risultino senza contratto di lavoro da almeno due mesi; e) risultino accreditate nell'anno precedente almeno tre mensilità presso la predetta Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995. Restano fermi i requisiti di accesso e la misura del trattamento vigenti alla data del 31 dicembre 2009 per coloro che hanno maturato il diritto entro tale data".

⁶ Prevista nel 2012 con il limite che non possa essere superiore a 4.000 euro e deb-

Il legislatore - dopo aver escluso i collaboratori a progetto dall'ambito di applicazione dell'ASPI⁷ - con la disposizione di cui al comma 2 della L. 92/12 ha invero previsto a favore dei collaboratori coordinati continuativi (di cui all'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276) - in regime di monocommittenza ed iscritti in via esclusiva alla Ge-

ba essere pari al 30% del reddito percepito nel precedente anno.

⁷ L'assicurazione sociale per l'impiego altrimenti detta ASPI è disciplinata dall'art. 2 della L. 92/12 e si inserisce nel nuovo sistema degli ammortizzatori sociali. Trattasi di una indennità mensile elargita ai lavoratori del settore privato (compresi apprendisti e soci di cooperative di lavoro), che, sostituendo a partire dal 1 gennaio 2013 l'indennità di mobilità, l'indennità di disoccupazione non agricola a requisiti normali e ridotti, nonché l'indennità di disoccupazione speciale edile, verrà erogata a chi abbia perduto il lavoro in maniera involontaria. E' infatti necessario per poter godere della indennità *de quo* che il lavoratore abbia i requisiti già richiesti per l'indennità di disoccupazione ex art. 19 R.D.L. 636/1939 ossia sia in stato di disoccupazione involontaria (che abbiano involontariamente perduto il loro lavoro), abbia almeno due anni di assicurazione, almeno un anno di contribuzione nei 2 anni antecedenti l'inizio del periodo di disoccupazione purchè non sia egli stesso rinunciario dell'occupazione ossia non abbia rassegnato egli stesso le dimissioni.

Dalle schede di lettura della "Riforma del mercato del lavoro Legge 28 giugno 2012 n. 92" n. 650/2 XX luglio 2012 Camera dei deputati dossier LA0619B .

stione separata presso l'INPS⁸ (con esclusione dei soggetti individuati dall'articolo 1, comma 212, della legge 23 dicembre 1996, n. 662) e non titolari anche di reddito di lavoro autonomo - anche per l'anno 2013 la specifica indennità "una tantum".

Per godere di tale indennità sarà necessario si verifichino, in via congiunta, le seguenti condizioni: che i collaboratori abbiano **operato**, nel corso dell'anno **precedente**, in regime di **monocommittenza** ossia abbiano lavorato nell'ultimo anno per un solo committente; abbiano conseguito l'anno precedente un reddito lordo complessivo soggetto a imposizione fiscale non superiore al limite di 20.000 euro, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati intervenuta nell'anno precedente; con riguardo all'anno di riferimento sia accreditato, presso la predetta Gestione separata (ex art. 2, comma 26 della legge n. 335 del 1995) un numero di mensilità non inferiore a uno; abbiano avuto un periodo (nel quale si sono resi subito disponibili allo svolgimento e ricerca di altra attività ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del de-

creto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni) ininterrotto di disoccupazione, nell'anno precedente di almeno due mesi; risultino accreditate nell'anno precedente almeno quattro mensilità presso la predetta Gestione separata INPS (di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995).

L'indennità sarà liquidata in un'unica soluzione (comma 53) *se pari o inferiore a 1.000 euro, ovvero in importi mensili pari o inferiori a 1.000 euro, se superiore.*

⁸ ex articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.