

Circolare n. 02/2013 – Contratto a progetto e relativi chiarimenti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la circ. n. 29 dell' 11 dicembre 2012, ha fornito chiarimenti interpretativi in merito ai contratti a progetto e all'uniformità di comportamento del personale ispettivo nel consentire un corretto svolgimento dell'attività di vigilanza.

In particolare individua le ipotesi in cui scatta il disconoscimento del rapporto di collaborazione e la conversione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

fornisce inoltre un elenco di attività difficilmente inquadrabili nell'ambito di un rapporto di collaborazione, a titolo meramente esemplificativo ma non esaustivo.

Come sappiamo la Riforma del Lavoro ha profondamente modificato la disciplina dei co.co.pro. introducendo alcune restrizioni volte a contrastare un utilizzo non corretto del contratto.

Le novità inserite in merito sono:

- A. il requisito del progetto;
- B. il corrispettivo dovuto al collaboratore;
- C. l'esercizio del diritto di recesso;
- D. i profili di carattere più specificatamente sanzionatorio.

A. Il requisito del progetto, per i contratti stipulati successivamente al 18 luglio 2012 (entrata in vigore della Riforma del Lavoro), deve essere riconducibile a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore e non come prima dove si elencava i programmi di lavoro o fasi di esso. Inoltre, è necessario che il progetto:

- a. sia funzionalmente indirizzato a un determinato risultato finale, che deve essere indicato nel contratto individuale stipulato fra le parti;
- b. non consista in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente;
- c. non comporti 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;
- d. debba indicare il risultato finale che s'intende conseguire;
- e. salvo prestazioni di elevata professionalità, abbia un'attività non resa con modalità analoghe a quelle svolte dai dipendenti del committente.

- a. Nel primo dei requisiti, sopra elencato, è necessario indicare la "descrizione del progetto" con l'individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire;
- b. nel secondo requisito si afferma che è necessaria la "specificità" del progetto che pur avendo ad oggetto attività rientranti nel normale ciclo produttivo dell'impresa, deve pur sempre distinguersi da essa, costituendo un obiettivo o un tipo di attività che si affianca all'attività principale senza confondersi con essa;
- c. il terzo requisito prevede che il progetto non sia svolto con compiti meramente "esecutivi", il committente di volta in volta impartisce il modo di operare al

collaboratore; o “ripetitivi” non è necessario alcuna indicazione da parte del committente; cioè che non emergano i caratteri della “routine” o “elementari”.

Come precisato all’inizio il M.L.P.S. fa un elenco, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, basandosi su orientamenti giurisprudenziali già esistenti, delle attività lavorative che non possono essere inquadrate come rapporti di co.co.pro. ossia:

- addetti alla distribuzione di bollette o alla consegna di giornali, riviste ed elenchi telefonici;
 - addetti alle agenzie ippiche;
 - addetti alle pulizie;
 - autisti e autotrasporto;
 - baristi e camerieri;
 - commessi e addetti alle vendite;
 - custodi e portieri;
 - estetiste e parrucchieri;
 - facchini;
 - istruttori di autoscuola;
 - letturisti di contatori;
 - magazzinieri;
 - manutentori;
 - muratori e qualifiche operaie dell’edilizia;
 - piloti e assistenza al volo;
 - prestatori di manodopera nel settore agricolo;
 - addetti alle attività di segreteria e terminalisti;
 - addetti alla somministrazione di cibi e bevande;
 - prestazione rese nell’ambito di call center per servizi c.d. “in bound”.
- d. il quarto requisito è quello nel quale il progetto termina con la realizzazione di un risultato finale, es.: lo sviluppo e la realizzazione di un specifico software; l’ideazione di una specifica scenografia per la rappresentazione di uno spettacolo teatrale...;
- e. il quinto ed ultimo requisito contenuto nell’articolo 69 comma 2 disciplina l’ipotesi in cui il collaboratore a progetto esegua le prestazioni non in maniera autonoma ma con modalità analoghe a quelle dei lavoratori subordinati 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.
- Nell’ipotesi prospettata opera una presunzione relativa di subordinazione, suscettibile di prova contraria da parte del committente, il quale potrà quindi dimostrare, in giudizio, la genuinità della collaborazione.

- B. Risulta interessante la novità relativa al compenso del collaboratore a progetto, come in passato deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità dell'attività svolta, ora si aggiunge che il compenso non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, 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 dai datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a livello interconfederale o di categoria ovvero ai livelli decentrati. Se non vi è una contrattazione collettiva specifica, il singolo committente dovrà garantire che il compenso non sia inferiore "a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi 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". Quando si definisce la retribuzione minima, si intende i minimi tabellari determinati dai contratti collettivi di categoria e non a tutto il complesso delle voci retributive eventualmente previste da tali contratti.
- C. L'art. 67 comma 2, viene sostituito con la seguente dicitura: 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 non idonei professionalmente al 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 viene prevista nel contratto a progetto. Questo perché ora nel progetto la risoluzione del contratto è legata alla realizzazione del progetto che ne costituisce l'oggetto.
- D. Sul versante sanzionatorio, invece, è prevista la costituzione di un rapporto di lavoro di natura subordinata a tempo indeterminato in caso di mancata individuazione del progetto.
- In chiave operativa, chiarisce il Ministero, l'assenza del progetto è verificata qualora non siano soddisfatti i seguenti requisiti:
- a) collegamento a un determinato risultato finale;
 - b) autonoma identificabilità nell'ambito dell'oggetto sociale del committente;
 - c) non coincidenza con l'oggetto sociale del committente,
 - d) svolgimento di compiti non meramente esecutivi o ripetitivi.

In tali ipotesi, il personale ispettivo potrà procedere ad una riqualificazione del rapporto di collaborazione in un rapporto di natura subordinata a tempo indeterminato, interessando conseguentemente gli Istituti previdenziali per i profili di competenza.

Roma, 15/01/2013