

La tipologia del lavoro a progetto

La tipologia di lavoro denominata *a progetto* è un contratto che lega committente e collaboratore per il tempo necessario allo svolgimento del progetto in questione e che si conclude nel momento in cui viene portato a termine. La tipologia del lavoro a progetto riguarda la grandissima parte dei rapporti di lavoro che si instaurano nei progetti sui beni culturali.

Il rapporto lavorativo ha perciò una durata limitata nel tempo ed è legato a una attività specifica. Per evitare incomprensioni e fraintendimenti, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha dato una sua definizione di cosa si deve intendere per “progetto” in una circolare¹ del gennaio 2004.

Il progetto “consiste in un’attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione”, inoltre “il progetto può essere connesso all’attività principale od accessoria dell’impresa. L’individuazione del progetto da dedurre nel contratto compete al committente. Le valutazioni e scelte tecniche, organizzative e produttive sottese al progetto sono insindacabili”².

Questo tipo di contratto di lavoro può far riferimento non solo a un progetto, ma anche a un programma o a una fase di esso.

Sempre all’interno della circolare del Ministero è presente una definizione anche di quest’ultimo aspetto: “il programma di lavoro consiste in un tipo di attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale. Il programma di lavoro o la fase di esso si caratterizzano, infatti, per la produzione di un risultato solo parziale destinato a essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali”³.

In sostanza, si può dedurre che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l’individuazione di uno specifico progetto o programma di lavoro sono da considerare rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

La disciplina di questa tipologia contrattuale, finalizzata a prevenire l’utilizzo improprio delle collaborazioni e a tutelare maggiormente il lavoratore, è contenuta nel decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276⁴, che al comma 1 dell’articolo 61 afferma: “i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione [...] 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”.

¹ Circolare n.1/2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale il 14 gennaio 2004 n.10, “*Disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative nella modalità c.d. a progetto. Decreto legislativo n. 276/03*”.

² Circolare n.1/2004, punto II.

³ Circolare n.1/2004, punto II.

⁴ Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 “*Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30*”.

Gli elementi caratterizzanti di questo tipo di contratto di lavoro sono quindi la natura personale della prestazione, il coordinamento con l'organizzazione del committente, la continuità della prestazione e la mancanza di subordinazione.

Sempre all'interno del decreto legislativo sopra citato, negli articoli che vanno dal 61 al 69, è contenuta anche la specificazione del campo di applicazione, la tempistica, il corrispettivo e i diritti del collaboratore; tali definizioni e caratteristiche sono applicabili anche all'ambito dei beni culturali e al caso di contratti di lavoro a progetto stipulati in questo contesto.

Il contratto di lavoro è direttamente dipendente e determinato dal progetto, si esaurisce con la sua conclusione e, per il suo espletamento, il collaboratore può agire in piena autonomia decisionale rispetto all'impiego del tempo di lavoro, fatti salvi i controlli stabiliti a contratto per l'avanzamento del progetto.

Il committente quindi può stabilire, all'interno del contratto, fasi di avanzamento del lavoro e momenti di verifica, ma non può imporre formalmente un certo impiego lavorativo in termini di tempo: è il collaboratore che organizza questo aspetto.

Il collaboratore può avere più committenti, a meno che non sia esplicitamente negato nel contratto, ma “non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti i programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi”⁵.

Per espressa previsione del legislatore sono esclusi dalla disciplina del lavoro a progetto: “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 cinque mila euro”.

Per quanto riguarda la retribuzione, “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”⁶.

La retribuzione non può essere in alcun modo legata al tempo impiegato per rendere la prestazione. Il corrispettivo sarà legato alla natura del progetto, al risultato previsto, alle capacità del collaboratore e alla durata prevista del progetto.

Nel caso in cui il collaboratore finisse il suo lavoro prima del termine previsto, la retribuzione fissata gli andrebbe corrisposta per intero; se al contrario andasse oltre, sarebbe passibile di eventuali esclusioni del corrispettivo pattuito, a patto che questo sia esplicitamente menzionato nel contratto.

Il contratto deve quindi contenere tutta una serie di elementi essenziali per l'identificazione dell'impiego e deve essere stipulato in forma scritta. Deve innanzitutto presentare la durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro; l'identificazione del progetto o del programma di lavoro; il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, i tempi e le modalità di pagamento, la disciplina dei rimborsi spese; le

⁵ D.lgs 10 settembre 2003, n. 276 “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30”, art 64, c.2.

⁶ D.lgs 10 settembre 2003, n. 276 “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30”, art. 63, c.1.

forme di coordinamento tra lavoratore a progetto e committente sull'esecuzione della prestazione lavorativa; le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto.

A proposito di quest'ultimo punto, la tutela del lavoratore, l'articolo 66 definisce un sistema minimo, con particolare riferimento alla gravidanza, alla malattia e all'infortunio, stabilendo in primo luogo che essi "non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo"⁷. Sempre nell'articolo 66, al comma 2, si specifica che "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"⁸.

Per quanto riguarda invece l'estinzione del contratto e le modalità di preavviso, nell'articolo 67 al comma 1, è specificata la modalità: "I contratti di lavoro [...] si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto".

Tuttavia vi è anche la possibilità di rinnovare tale contratto nel caso in cui si presentino analoghi progetti o programmi di lavoro successivi, ma "i rinnovi, così come i nuovi progetti in cui sia impiegato lo stesso collaboratore, non devono costituire strumenti elusivi dell'attuale disciplina"⁹.

Il committente, quindi, può ricorrere anche più volte in un anno allo stesso collaboratore, a patto di individuare per esso un preciso progetto di lavoro.

⁷ D.lgs 10 settembre 2003, n. 276 "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30", art 66, c.1.

⁸ D.lgs 10 settembre 2003, n. 276 "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30", art 66, c.2.

⁹ Circolare n.1/2004, punto IV.