



CONSIGLIO NAZIONALE
DEI DOTTORI COMMERCIALISTI

FONDAZIONE
ARISTEIA

ISTITUTO DI RICERCA
DEI DOTTORI
COMMERCIALISTI



DOCUMENTI ARISTEIA

documento n. 44

*Dalla collaborazione coordinata e
continuativa al contratto di lavoro a
progetto*

novembre 2004

**DALLA COLLABORAZIONE
COORDINATA E CONTINUATIVA AL
CONTRATTO DI LAVORO A PROGETTO**

DALLA COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA
AL CONTRATTO DI LAVORO A PROGETTO

Sommario: 1. Premessa – 2. Il contratto di lavoro a progetto nella legge delega – 3. Il lavoro a progetto nel decreto di attuazione – 3.1. Definizione e campo di applicazione – 3.2. Requisiti qualificanti la fattispecie del lavoro a progetto – 3.3. Forma del contratto – 3.4. Durata del rapporto – 3.5. Doveri del lavoratore a progetto – 3.6. Diritti e tutele del lavoratore a progetto – 3.7. Estinzione del contratto e preavviso – 3.8. Rinunzie e transazioni – 3.9. Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto – 4. Aspetti fiscali, previdenziali e assicurativi del lavoro a progetto – 5. Cenni all'inquadramento dell'attività di praticantato dei dottori commercialisti – 6. Schema di contratto di lavoro a progetto

1. PREMESSA

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa costituiscono una categoria vasta ed eterogenea di rapporti negoziali di natura autonoma caratterizzati dal comune denominatore della sussistenza di un'obbligazione avente ad oggetto una prestazione d'opera coordinativa e continuata, prevalentemente personale e a carattere non subordinato.

La norma che per prima ha consentito di inquadrare normativamente tale categoria è costituita dall'art. 409 co. 1 n. 3) c.p.c. (nella formulazione introdotta con la legge n. 533/1973), il quale assoggetta al processo del lavoro, tra gli altri, *“i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato”*.

Nell'area in oggetto possono quindi annoverarsi, oltre ai rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale ivi espressamente richiamati, anche vari rapporti di lavoro autonomo tra i quali il contratto d'opera (art. 2222 e ss. c.c.) ed il contratto d'opera professionale (art. 2229 e ss. c.c.) e forme contrattuali tipizzate e disciplinate dal codice civile, quali il contratto di mandato (art. 1703 e ss. c.c.), il contratto di spedizione (art. 1737 c.c.), il contratto di deposito (art. 1766 c.c.), sempre che non richiedano un'organizzazione imprenditoriale.

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa erano invece già espressamente disciplinati:

- in ambito fiscale, dall'art. 49, co. 2, lett. a) del TUIR e, successivamente alla riforma operata dall'art. 34 della l. 21 novembre 2000, n. 342, dall'art. 47, co. 1, lett. c-bis) dello stesso TUIR (ora art. 50, co. 1, lett. c-bis));

- in ambito previdenziale, con l'obbligo di iscrizione e di versamento dei contributi alla gestione separata INPS, ai sensi dell'art. 2 co. 26 - 32 della l. 8 agosto 1995, n. 335.

Su tale substrato normativo si sono inserite le novità della Riforma Biagi contenute nella legge delega 14 febbraio 2003, n. 30 (art. 4), cui è stata data attuazione con il d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (artt. 61 - 69).

Con particolare riferimento alla disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative nella modalità c.d. a "progetto" sono intervenute la circolare esplicativa dell'8 gennaio 2004, n. 1 che ha definito l'istituto e ne ha chiarito la portata applicativa e le circolari INPS del 22 gennaio 2004 n. 9 con la quale l'Istituto ha affrontato in via generale le novità del nuovo contratto anche in relazione alle modifiche apportate con riferimento all'aliquota previdenziale dovuta per questi rapporti e INAIL del 18 marzo 2004 n. 22 che ha dettato istruzioni in tema di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro.

In seguito è stata emanata la circolare INPS del 6 luglio 2004 n. 103, che ha illustrato la nuova disciplina previdenziale del lavoro autonomo occasionale introdotta con effetto dal 1 gennaio 2004 e i messaggi INPS n. 21446 del 6.7.2004 (*errata corrige* della circolare n. 103/2004) e n. 29629 del 23.9.2004 che ha integrato le istruzioni fornite con la precedente circolare in tema di versamento dei contributi per i lavoratori occasionali, precisando che i codici da utilizzare sono gli stessi dei collaboratori coordinati e continuativi.

Da ultimo, il d.lgs. 6 ottobre 2004 n. 251 correttivo del d.lgs. n. 276/2003, all'art. 20 ha limitato la possibilità degli accordi aziendali di prorogare il limite di efficacia delle collaborazioni coordinate e continuative già esistenti nel momento dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003 indicando il termine massimo del 24 ottobre 2005.

2. IL CONTRATTO DI LAVORO A PROGETTO NELLA LEGGE DELEGA

La legge n. 30/2003 ha dettato una disciplina innovativa delle collaborazioni coordinate e continuative.

I principi ed i criteri direttivi indicati nell'art. 4, co. 1, lett. c), nn. 1- 6 della legge delega, sono i seguenti:

- previsione della stipulazione dei relativi contratti mediante un atto scritto da cui risultino la durata (determinata o determinabile) della collaborazione, la riconducibilità di questa a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso resi con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione, nonché l'indicazione di un corrispettivo che deve essere proporzionato alla qualità e quantità del lavoro;
- differenziazione rispetto ai rapporti di lavoro meramente 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 complessivo per lo svolgimento della prestazione sia superiore a 5.000,00 euro;
- riconduzione della fattispecie a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso;
- previsione di tutele fondamentali a presidio della dignità e della sicurezza dei collaboratori, con particolare riferimento a maternità, malattia e infortunio, nonché alla sicurezza nei luoghi di lavoro, anche nel quadro di intese collettive;

- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio nei casi di inosservanza delle disposizioni di legge;
- ricorso, ai sensi dell'art. 5, ad adeguati meccanismi di certificazione della volontà delle parti contraenti.

La *ratio* ispiratrice della nuova disciplina è espressa nella Relazione di accompagnamento al d.lgs. n. 276/2003 ove si precisa che il nuovo contratto di lavoro a progetto è considerato come un mezzo per porre fine all' *“abuso delle collaborazioni coordinate e continuative”*.

La circolare del Ministero del Lavoro n. 1/2004 ha ribadito ulteriormente che *“la disciplina che emerge dall'art. 61 (...) è finalizzata ad impedire l'utilizzo improprio o fraudolento delle collaborazioni coordinate e continuative”*.

3. IL LAVORO A PROGETTO NEL DECRETO DI ATTUAZIONE

Il d.lgs. n. 276/2003 è stato pubblicato sul S.O. n. 159 alla G.U. 9 ottobre 2003, n. 235 ed è entrato in vigore il 24 ottobre 2003.

In materia di lavoro a progetto dispongono in particolare le norme contenute nel Capo I, Titolo VII, agli artt. da 61 a 69 del suddetto d.lgs. e gli artt. 15 e 20 del d.lgs. correttivo n. 251/2004.

3.1. *Definizione e campo di applicazione*

L'art. 61, co. 1, del d.lgs. n. 276/2003 stabilisce che le collaborazioni coordinate e continuative, rese in forma prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione di cui al citato art. 409 co. 1 n. 3) c.p.c., *“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 l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa”*.

L'idea del legislatore sembra voler rafforzare il principio tradizionale secondo il quale nel contratto di collaborazione coordinata e continuativa – ove il lavoratore non si metta a disposizione del datore di lavoro come nel rapporto subordinato, ma offra un'opera o un servizio, l'oggetto del contratto, ed in particolare la prestazione lavorativa eseguita autonomamente – deve essere sin dall'inizio specificata nelle sue caratteristiche e nelle modalità esecutive.

Quindi il lavoratore offrirà un'opera o un servizio avente ad oggetto un certo “programma” o “progetto” che una volta determinato dalle parti verrà svolto in autonomia da quest'ultimo.

Sul punto, la circolare del Ministero del Lavoro n. 1/2004 ha chiarito che l'art. 61 del d.lgs. n. 276/2003 *“non sostituisce o modifica l'art. 409, n. 3, c.p.c., bensì individua, per l'ambito di applicazione del decreto e, nello specifico, della medesima disposizione, le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro del collaboratore ai fini della qualificazione della fattispecie nel senso della autonomia o della subordinazione.*

Sul piano generale, peraltro, il lavoro a progetto non tende, allo stato, ad assorbire tutti i modelli contrattuali riconducibili in senso lato all'area della c.d. parasubordinazione”.

In relazione all'effettivo significato da attribuire alle locuzioni “*progetti specifici*”, “*programmi di lavoro o fasi di esso*”, a parere della dottrina, anche se non risulta del tutto chiaro il significato da attribuire all'aggettivo “specifico”, sembra naturale intendere che la collaborazione debba riguardare un lavoro definito e, soprattutto, limitato nel tempo (a quest'ipotesi, ad esempio, non potranno essere ricondotte le attuali collaborazioni che contemplino prestazioni di lavoro generiche, continuative e ripetitive nel tempo).

Ne consegue che, anche se la sostanza delle collaborazioni non cambia emergono, tuttavia, due differenze fondamentali:

- la collaborazione assume carattere temporaneo e non potrà protrarsi a tempo indeterminato. A tal proposito si vedano l'art. 62, co. 1, lett. a) che dispone che il contratto preveda l'indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro, l'art. 66, co. 2 e 3, che, nel regolare le ipotesi di malattia o infortunio e gravidanza dei collaboratori, dà per scontata la natura a termine del rapporto e l'art. 67, co. 2, che prevede che in alcuni casi le parti possono recedere prima della scadenza del termine;
- in caso di mancanza del progetto, il legislatore ha previsto che le collaborazioni stipulate o svolte in concreto senza progetto siano ricondotte nell'area del lavoro subordinato (l'art. 69 dispone il divieto di collaborazione coordinata e continuativa atipici e la conversione del contratto).

Si è, inoltre, osservato che il “programma di lavoro” necessita dell'elaborazione di un piano di lavoro, senza altra prescrizione specifica di durata, mentre una “fase di lavoro” deve consistere in un qualsiasi stadio della produzione, anche continuativo e ripetitivo nel tempo, e non deve essere necessariamente caratterizzata dal carattere di eccezionalità.

L'art. 61, co. 4, stabilisce poi, in via generale, che la nuova disciplina relativa al lavoro a progetto non pregiudica l'applicazione di clausole di un contratto individuale o di un accordo collettivo più favorevoli per il lavoratore stesso.

Circa la definizione di “progetto” e di “programma di lavoro”, la circolare n. 1/2004 del Ministero del Lavoro ha specificato che:

- 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 e che può essere connesso all'attività principale o accessoria dell'impresa. L'individuazione del progetto compete al committente e le valutazioni e le scelte tecniche, organizzative e produttive ad esso sottese sono insindacabili;
- il “programma di lavoro” consiste in un tipo di attività che – a differenza del progetto – non necessariamente dovrà ricondursi ad un risultato finale, oppure ad un risultato parziale e che, per la sua conclusione, potrà essere integrato.

Sia il progetto che il programma di lavoro potranno essere oggetto di successivi contratti con lo stesso collaboratore.

Quanto ai rapporti esclusi dalla nuova disciplina, occorre fare riferimento al disposto dell'art. 61, co. 1, 2 e 3, del d.lgs. n. 276/2003, in base al quale non rientrano nel campo di applicazione del lavoro a progetto:

- le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del decreto attuativo;
- i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società ed i partecipanti a collegi e commissioni; come chiarito dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 1/2004, nell'espressione "collegi e commissioni" sono "*inclusi anche quegli organismi aventi natura tecnica*";
- i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese ed 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 CONI, come individuate e disciplinate dall'art. 90 della l. 27 dicembre 2002, n. 289 (Finanziaria 2003); si ricorda che, ai sensi dell'art. 3 della l. n. 91/1981, le prestazioni sportive dell'atleta possono essere rese nella forma del contratto di lavoro autonomo, e quindi anche in forma di collaborazione coordinata e continuativa;
- i titolari di pensione di vecchiaia, compresi i titolari di pensione di anzianità o di invalidità che, ai sensi della normativa vigente, "*al raggiungimento del 65° anno di età, vedono automaticamente trasformato il loro trattamento in pensione di vecchiaia*" (così la circolare del Ministero del Lavoro n. 1/2004);
- gli agenti e i rappresentanti di commercio espressamente richiamati nell'art. 409 n. 3 c.p.c.;
- i prestatori d'opera di cui all'art. 2222 c.c.; sul punto la richiamata circolare n. 1/2004 del Ministero del Lavoro ha precisato che la nuova disciplina del lavoro a progetto e dei rapporti di collaborazione occasionale non hanno comportato l'abrogazione delle disposizioni del contratto d'opera. Di conseguenza il prestatore d'opera ex art. 2222 c.c. potrà rendere una o più prestazioni d'opera senza veder riquilificato il proprio rapporto come collaborazione a progetto o a programma;
- le prestazioni occasionali, purché ricorrano le seguenti condizioni:
 - a) la durata complessiva del rapporto con lo stesso committente non sia superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare;
 - b) l'ammontare complessivo del compenso percepito nello stesso anno solare, nei confronti dello stesso committente, non sia superiore a 5.000,00 euro.

Ai sensi dell'art. 6 della l. n. 30/2003 (art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 276/2003), le disposizioni relative al lavoro a progetto non si applicano al personale delle Pubbliche Amministrazioni, salvo che non siano espressamente richiamate.

A tal proposito, con la circolare del 15 luglio 2004 n. 4, il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri è intervenuto sulla materia.

La circolare, infatti, analizza le principali caratteristiche del rapporto di co.co.co. nella Pubblica Amministrazione (che non è soggetto alle nuove disposizioni della riforma Biagi in tema di contratto a

progetto) e definisce i presupposti e i limiti alla stipula dei contratti, congiuntamente alla corretta gestione degli adempimenti fiscali e previdenziali relativi.

3.2. *Requisiti qualificanti la fattispecie del lavoro a progetto.*

Oltre ai requisiti del “progetto”, del “programma di lavoro” o “fase di esso”, che costituiscono mera modalità organizzativa della prestazione lavorativa, la circolare n. 1/2004 del Ministero del Lavoro chiarisce che le collaborazioni sono caratterizzate:

- *dall'autonomia del collaboratore nello svolgimento dell'attività lavorativa* dedotta nel contratto e funzionalizzata alla realizzazione del progetto, programma di lavoro o fase di esso: la circolare dispone che la definizione dei tempi di lavoro e delle relative modalità deve essere rimessa al collaboratore per il motivo che *“l'interesse del creditore è relativo al perfezionamento del risultato convenuto e non, come avviene nel lavoro subordinato, alla disponibilità di una prestazione di lavoro eterodiretta”*;
- *dalla necessaria coordinazione con il committente*: il collaboratore a progetto può operare all'interno del ciclo produttivo del committente e, a tal fine, deve necessariamente coordinare la propria prestazione con le esigenze dell'organizzazione del committente. Il coordinamento può essere riferito sia ai tempi di lavoro che alle modalità di esecuzione del progetto o del programma di lavoro. Il committente non potrà richiedere al collaboratore una prestazione o un'attività che esuli dal progetto;
- *dall'irrelevanza del tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione*: nel senso che la durata del rapporto è funzionale alla realizzazione del progetto convenuto in regime di totale autonomia.

Circa tale ultimo requisito, sottolinea la richiamata circolare n. 1/2004, l'art. 62, co. 1, lett. d), del d.lgs. n. 276/03 *“prevede che tra le forme di coordinamento dell'esecuzione della prestazione del collaboratore a progetto all'organizzazione del committente sono comprese anche forme di coordinamento temporale. Ond'è che l'autonomia del collaboratore a progetto si esplicherà pienamente, quanto al tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione, all'interno delle pattuizioni intervenute tra le parti su dette forme di coordinamento.*

Tali requisiti, costituiscono il fulcro della differenziazione tra la tipologia contrattuale in esame e quelle riconducibili, da un lato, al lavoro subordinato, e, dall'altro, al lavoro autonomo (art. 2222 c.c.).

Con particolare riguardo al lavoro a tempo determinato, ove la prestazione è resa con vincolo di subordinazione ed il termine delimita pertanto esclusivamente il periodo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro per lo svolgimento delle mansioni contrattualmente individuate, il lavoro a progetto si differenzia per ciò che la durata del rapporto è funzionale alla realizzazione del progetto, programma di lavoro o fase di esso, in regime di totale autonomia”.

3.3. *Forma del contratto*

Ai sensi dell'art. 62 del d.lgs. n. 276/2003, il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi (cfr. la circolare del Ministero del Lavoro n. 1/2004):

- l'indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- l'indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante che viene dedotto nel contratto;
- 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 del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- le eventuali misure di tutela della salute e della sicurezza del collaboratore a progetto.

La circolare del Ministero del Lavoro ha altresì chiarito che la forma scritta è richiesta *ad probationem* e non *ad substantiam*.

Tuttavia, ai fini della prova, la forma scritta sembra assumere valore decisivo rispetto all'individuazione del progetto, del programma o della fase di esso in quanto in assenza di forma scritta non sarà agevole per i contraenti dimostrare la riconducibilità della prestazione lavorativa nell'ambito della disciplina del lavoro a progetto.

3.4. Durata del rapporto

Ai sensi dell'art. 62, co. 1, lett a) del d.lgs n. 276/2003, la prestazione di lavoro deve avere durata determinata o determinabile.

Da tale disposizione si desume l'impossibilità di stipulare collaborazioni a progetto a tempo indeterminato. Sul punto, la circolare n. 1/2004 del Ministero del Lavoro ha chiarito che *“le collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto hanno una durata determinata o determinabile, in funzione della durata e delle caratteristiche del progetto, del programma di lavoro o della fase di esso. Nel caso di programma di lavoro la determinabilità della durata può dipendere dalla persistenza dell'interesse del committente alla esecuzione del progetto, programma di lavoro o fase di esso. La determinabilità del termine è dunque funzionale ad un avvenimento futuro, certo nell'an ma non anche necessariamente nel quando”*. Il d.lgs. attuativo non contiene, invece, alcuna disposizione che vieti o ponga limiti alla possibilità di prorogare o rinnovare i contratti di lavoro a progetto con lo stesso prestatore, sempre nel rispetto dei requisiti richiesti dalla nuova disciplina.

Circa la possibilità di rinnovo, la stessa circolare n. 1/2004 specifica che *“analogo progetto o programma o di lavoro può essere oggetto di successivi contratti di lavoro con lo stesso collaboratore.*

Quest'ultimo può essere a maggior ragione impiegato successivamente anche per diversi progetti o programmi aventi contenuto del tutto diverso. Tuttavia i rinnovi, così come i nuovi progetti in cui sia impiegato lo stesso collaboratore, non devono costituire strumenti elusivi dell'attuale disciplina.

Ciascun contratto di lavoro a progetto deve pertanto presentare, autonomamente considerato, i requisiti di legge”.

3.5. Doveri del lavoratore a progetto

Ai sensi dell’art. 64, co. 2, del d.lgs. attuativo, al lavoratore a progetto è precluso:

- lo svolgimento di attività in concorrenza con i committenti;
- la diffusione, in ogni caso, di notizie ed apprezzamenti attinenti ai programmi e all’organizzazione di essi;
- il compimento, in qualsiasi modo, di atti in pregiudizio dell’attività dei committenti medesimi.

3.6. Diritti e tutele del lavoratore a progetto

I diritti del lavoratore a progetto sono elencati negli artt. 63 - 66 del d.lgs. attuativo.

In relazione al corrispettivo corrisposto ai collaboratori a progetto, l’art. 63 dispone che questo 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.

In tal modo, come osservato dalla circolare n. 1/2004 del Ministero del Lavoro, non potranno essere in alcun modo utilizzate le disposizioni in materia di retribuzione stabilite dalla contrattazione collettiva per i lavoratori subordinati.

Il compenso deve essere quantificato in considerazione della natura e durata del progetto o del programma di lavoro e cioè in funzione del risultato che il collaboratore deve produrre.

Le parti del rapporto potranno, quindi, disciplinare nel contratto anche i criteri attraverso i quali sia possibile escludere o ridurre il compenso pattuito nel caso in cui il risultato non sia stato perseguito o la qualità del medesimo sia tale da comprometterne l’utilità.

Il lavoratore a progetto ha inoltre diritto di essere riconosciuto autore dell’invenzione fatta nello svolgimento del rapporto. I diritti e gli obblighi delle parti sono regolati dalle leggi speciali, compreso quanto previsto dall’art. 12-*bis* della l. n. 633/1941 in materia di diritto d’autore (art. 65 del d.lgs. n. 276/2003).

Quanto al sistema di tutele per i collaboratori, occorre fare riferimento, in particolare, al disposto dell’art. 66. In caso di malattia, infortunio e gravidanza il rapporto contrattuale rimane sospeso senza l’erogazione del corrispettivo con le seguenti differenze:

- in caso di malattia ed infortunio, la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza, salva diversa previsione del contratto individuale;
- in caso di gravidanza, invece, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salva la più favorevole disposizione del contratto individuale.

Sul punto la circolare n. 1/2004 chiarisce che al fine di vedersi riconosciuto il nuovo sistema di tutele, il collaboratore è tenuto ad inviare al committente idonea certificazione scritta comprovante il suo stato di malattia, di infortunio o di gravidanza.

Come prima accennato, l'invio da parte del collaboratore di un certificato medico per malattia o infortunio sospende il rapporto senza prorogare il contratto che, salvo diverso accordo tra le parti, si estinguerà alla scadenza.

Il committente potrà però recedere dal contratto qualora la sospensione si dovesse protrarre per un periodo superiore ad un sesto della durata stabilita nel contratto oppure per più di trenta giorni in caso di contratti a durata determinabile.

In caso di gravidanza, invece, l'invio del certificato proroga la durata del contratto di 180 giorni ovvero di un periodo eventualmente più favorevole stabilito nel contratto.

L'art. 66 del d.lgs. n. 276/2003 elenca le forme di tutela applicabili al lavoratore a progetto; si tratta, di fatto delle stesse tutele previste per i collaboratori coordinati e continuativi, con l'aggiunta della disciplina relativa alla sicurezza sul lavoro:

- la l. n. 533/1973 e successive modificazioni ed integrazioni in materia di processo del lavoro;
- l'art. 64 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni, in tema di indennità economica di maternità e paternità prevista per i soggetti iscritti alla Gestione separata INPS ex l. n. 335/1995 che versano l'apposito contributo dello 0,5% ai sensi dell'art. 59, co. 16, della l. 27 dicembre 1997, n. 449 (collegato alla Finanziaria 1998);
- le norme sulla sicurezza e l'igiene del lavoro di cui al d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche ed integrazioni, qualora la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente;
- le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (anche se non espressamente richiamato, il riferimento è all'obbligo di iscrizione all'INAIL ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. 23 febbraio 2000, n. 38), come chiarito dalla circolare INAIL n. 22/2004;
- le norme di cui all'art. 51, co. 1, della l. n. 488/1999 e del decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 12 gennaio 2001, in materia di indennità di malattia in caso di ricovero ospedaliero.

3.7 Estinzione del contratto e preavviso

Ai sensi dell'art. 67 del d.lgs n. 276/2003, i contratti di lavoro a progetto si risolvono “*al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto*”.

In ogni caso, le parti possono recedere prima della scadenza del termine:

- per giusta causa;
- ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

Come accennato in precedenza, in caso di malattia o di infortunio, l'art. 66, co. 2, prevede che il committente possa comunque recedere dal contratto se la sospensione del lavoro si protrae per un periodo di tempo superiore:

- ad un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata;
- a 30 giorni, per i contratti di durata determinabile.

In ordine alla risoluzione del rapporto la circolare precisa che il contratto deve intendersi risolto indipendentemente dal termine apposto allo stesso qualora il progetto sia ultimato prima della scadenza.

In tal senso, tuttavia, dal momento che è il progetto l'elemento caratterizzante della collaborazione, il corrispettivo pattuito sarà dovuto per l'intero.

3.8 Rinunzie e transazioni

Ai sensi dell'art. dall'art. 15 del d.lgs. correttivo n. 251/2004 che ha sostituito l'art. 68 del d.lgs. n. 276/2003, *“nella riconduzione a un progetto, programma di lavoro o fase di esso dei contratti di cui all'art. 61, comma 1, i diritti derivanti da un rapporto di lavoro già in essere possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo VIII secondo lo schema dell'art. 2113 del codice civile”*.

3.9 Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto

Ai sensi del comma 1 dell'art. 69 del d.lgs. n. 276/2003, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Sul punto, la circolare n. 1/2004 osserva che si tratta di presunzione semplice disciplinata dall'art. 2728 c.c. (a giudizio di una parte della dottrina si tratterebbe invece di una presunzione legale assoluta, tale da non ammettere la prova contraria del committente datore di lavoro per il motivo che il legislatore avrebbe qualificato direttamente come subordinato il rapporto senza progetto, al fine di rendere immediatamente operante la disciplina di tutela).

Il comma 2 dell'articolo in esame dispone poi che qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato come “lavoro a progetto” sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, per difetto del requisito dell'autonomia, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.

Ai fini di tale giudizio, la norma in esame dispone che il controllo giudiziale è limitato, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, esclusivamente all'accertamento dell'esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente (comma 3).

Come precisato dalla circolare n. 1/2004 del Ministero del Lavoro, il parametro per il controllo del giudice sarà costituito dall'accertamento dell'esistenza del progetto (vale a dire se, in concreto, il progetto sia stato prima previsto e poi realizzato).

Una volta che sia stata accertata la mancanza dell'autonomia il giudice dovrà verificare in concreto, ai fini della trasformazione, anche il modello contrattuale effettivamente scelto dalle parti, che non necessariamente dovrà essere un contratto a tempo indeterminato ben potendo trattarsi di un rapporto a termine o *part-time*.

4. ASPETTI FISCALI, PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI DEL LAVORO A PROGETTO

I compensi percepiti per effetto del contratto di lavoro a progetto sono assimilati al reddito di lavoro dipendente e come tali sottostanno alla disciplina fiscale dettata dall'art. 50 del TUIR (d.p.r. n. 917/86). La tutela previdenziale che si applica ai lavoratori a progetto è quella prevista per gli iscritti alla Gestione separata INPS *ex art. 2*, comma 26 - 32 della l. n. 335 del 8 agosto 1995 e successive modifiche ed integrazioni.

Per quanto attiene alla disciplina assicurativa, il d.lgs. n. 276/2003 e la successiva circolare esplicativa dell'INAIL n. 22/2004, indicano i collaboratori a progetto quali destinatari anche delle norme di tutela degli infortuni e delle malattie professionali.

5. CENNI ALL'INQUADRAMENTO DELL'ATTIVITÀ DI PRATICANTATO DEI DOTTORI COMMERCIALISTI

Il tirocinio triennale richiesto per l'ammissione all'esame di Stato per l'abilitazione all'esercizio della professione di dottore commercialista – ai sensi della l. 14 febbraio 1992, n. 206 e del d.m. 10 marzo 1995, n. 327 – costituisce un rapporto di mera formazione, fondamentalmente gratuita.

E' ammessa, tuttavia, l'erogazione di eventuali somme al praticante per favorire ed incentivare l'impegno e l'assiduità dell'attività svolta. Tali somme, però, devono considerarsi assegnate a titolo di borsa di studio.

E' quanto emerge dalla circolare n. 25 del 20 ottobre 2004 diffusa da Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti relativa alle modifiche degli artt. 37 e 39 del codice deontologico con delibera n. 317 del 5 ottobre 2004.

In particolare, in base alla nuova formulazione dell'art. 39, primo comma, il rapporto di praticantato, considerato come periodo di apprendimento, è per sua natura gratuito. Il dottore commercialista, tuttavia, *“non mancherà di attribuire al praticante somme, a titolo di borsa di studio, per favorire ed incentivare l'impegno e l'assiduità dell'attività svolta”*.

In sintonia con la modifica dell'art. 39, è stato variato il terzo comma dell'art. 37 il quale prevede l'obbligo del dottore commercialista di gestire i rapporti con i suoi tirocinanti nella massima chiarezza *“con riferimento ai compiti, ai ruoli, alle somme attribuite di cui al successivo art. 39 ed in genere a tutte le condizioni alle quali le due parti si devono attenere durante e dopo lo svolgimento del tirocinio. E' opportuno che il rapporto sia disciplinato per iscritto”*.

Per quanto attiene al trattamento tributario e previdenziale applicabile, si adotterà “*quello proprio delle somme corrisposte a titolo di borsa di studio (cfr. art. 50, comma 1, lett. c) del Tuir*”.

6. SCHEMA DI CONTRATTO DI LAVORO A PROGETTO¹

Tra il signor _____ legale rappresentante della impresa (ditta, società, ecc.) con sede in _____ via _____, tel. _____ partita IVA (o codice fiscale) n _____

E

Il signor _____ nato a _____ il _____ e residente a _____ via _____ codice fiscale _____

Premesso

Che il datore di lavoro committente come sopra indicato e rappresentato svolge l'attività di _____ ed è intenzionato a far svolgere un progetto (o programma di lavoro o fase di esso, individuato nell'allegato che fa parte integrante del presente contratto) ad un soggetto in possesso delle indispensabili conoscenze professionali da svolgere in assoluta autonomia;

Che il signor _____ risulta essere in possesso della professionalità necessaria;

Che il signor _____ intende accettare l'incarico propostogli;

Si conviene quanto segue

- a) il datore di lavoro committente come sopra indicato e rappresentato conferisce al lavoratore che accetta l'incarico destinato alla realizzazione della fase lavorativa (o progetto o programma di lavoro) quale risulta dal progetto allegato che va inteso quale parte integrante del presente contratto;
- b) il rapporto di lavoro è disciplinato dagli articoli contenuti nel Titolo VII (da 61 a 69) del D.L.vo n. 276/2003;
- c) il lavoratore svolgerà la propria attività in maniera del tutto autonoma, al di fuori di ogni vincolo predeterminato di orario e di presenza;
- d) il datore di lavoro committente come sopra indicato e rappresentato non eserciterà nei confronti del lavoratore alcun potere gerarchico e disciplinare tipico del rapporto di lavoro subordinato;
- e) il lavoratore presterà la propria attività in modo del tutto autonomo fornendo la propria professionalità;
- f) le parti convengono, nel rispetto dei principi contenuti nell'art. 61 del D.L.vo n. 276/2003, di valutare periodicamente (è preferibile, se possibile, individuare momenti di incontro) in un'ottica di _____

¹ Elaborato dalla Direzione Provinciale del Lavoro di Modena in data 18.11.2003, reperibile sul sito www.dplmodena.it.

coordinamento e nel rispetto dell'autonomia nell'esecuzione della prestazione, il lavoro svolto anche in relazione agli obiettivi alla base del progetto (o programma di lavoro, o fase di esso);

- g) la durata del progetto (o programma di lavoro o fase di esso) è di mesi _____ con decorrenza dal _____ e con scadenza il _____;
- h) il compenso è fissato in euro _____. Tale importo è corrisposto a cadenza (specificare il periodo e le modalità di pagamento) _____. Le parti convengono sul fatto che il compenso è stato individuato nel rispetto della previsione dell'art. 63 del D.L.vo n. 276/2003 il quale afferma che lo stesso tiene conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto e che è proporzionato alla quantità ed alla qualità del lavoro. Per quel che concerne la disciplina dei rimborsi spese (se sostenute) vanno presentate le note giustificative: se il lavoratore a progetto utilizza mezzi propri di spostamento finalizzati all'espletamento dell'incarico ricevuto, viene riconosciuto un rimborso chilometrico sulla base delle tariffe ACI;
- i) il lavoratore, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 64 del D.L.vo n. 276/2003 si impegna a non svolgere attività in concorrenza, né a diffondere notizie ed apprezzamenti attinenti ai programmi ed alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio delle attività del datore di lavoro come sopra indicato e rappresentato;
- j) il lavoratore ha diritto ad essere riconosciuto quale autore della eventuale invenzione fatta nello svolgimento del rapporto, con pieno richiamo alla statuizione prevista dall'art. 65 del D.L.vo n. 276/2003;
- k) per quel che riguarda le situazioni scaturenti da malattia, infortunio e gravidanza (se donna) si richiamano integralmente i contenuti dell'art. 66 del D.L.vo n. 276/2003;
- l) il datore di lavoro (committente) come sopra indicato e rappresentato comunica al lavoratore le (eventuali) misure per la tutela della salute e della sicurezza, nel pieno rispetto delle norme di garanzia previste dall'art. 66, comma 4, del D.L.vo n. 276/2003;
- m) il contratto di lavoro si risolve al momento della realizzazione del progetto (o del programma o fase di esso);
- n) le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa o secondo le diverse modalità o causali, incluso il preavviso, da loro stabilite nel contratto individuale, così come previsto dall'art. 67, comma 2, del D.L.vo n. 276/2003;
- o) il lavoratore autorizza il datore di lavoro committente a trattare ed a comunicare a terzi i propri dati personali in relazione ai soli adempimenti normativi connessi con il presente contratto;
- p) il datore di lavoro committente come sopra indicato e rappresentato, provvede a trattenere dai compensi corrisposti le ritenute fiscali e previdenziali nei termini previsti dalla legislazione vigente;
- q) per eventuali controversie si fa esplicito riferimento alla previsione contenuta nell'art. 409 c.p.c., anche per quel che concerne la competenza territoriale.

Letto, confermato e sottoscritto

© **Fondazione Aristeia**

vietata la riproduzione con qualsiasi mezzo

Luogo e data _____

Il datore di lavoro committente

Il lavoratore

PROGETTO ALLEGATO

Individuazione del progetto (o programma di lavoro o fase di esso)

Obiettivo

Mezzi e strumenti

Organizzazione e coordinamento

FONDAZIONE ARISTEIA – Istituto di Ricerca dei Dottori Commercialisti

Via Torino 98 – 00184 Roma

Tel. 06/4782901 – Fax 06/4874756 – www.aristeia.it