

Il contratto di lavoro a progetto dopo la riforma

Decorrenza	Decorrenza	Le nuove disposizioni in materia di lavoro a progetto si applicano ai contratti stipulati successivamente all'entrata in vigore della legge n. 92/2012 (18 luglio 2012)
Fonti	Normativa	Articoli 61-69, Dlgs 10 settembre 2003, n. 276; art. 1, commi da 23 a 25, legge 28 giugno 2012, n. 92
	Circolari	Min. lav., circ. 29.1.2008, n. 4; Inps, circ. 17.12.2008, n. 111
	Contratti collettivi	È prevista la possibilità di intervento di contrattazione collettiva specifica cui è demandato il compito di determinare i compensi spettanti in modo specifico per ciascun settore di attività
	Condizioni di miglior favore	È fatta salva la possibilità, per i contratti collettivi ovvero quelli individuali, di prevedere clausole più favorevoli per il lavoratore a progetto rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente (art. 61, comma 4, Dlgs 10.9.2003, n. 276)
Parti del rapporto	Datori ammessi	Tutti i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori
	Datori esclusi	Nessuno
	Lavoratori ammessi	Potenzialmente tutti
	Lavoratori esclusi	L'esistenza di uno specifico progetto non occorre nei seguenti casi: 1) agenzia e rappresentanza (art. 61, comma 1, Dlgs 10.9.2003, n. 276); 2) collaborazioni occasionali, cioè i rapporti di durata non superiore a 30 giorni nell'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 5mila euro (cd. mini co.co.co, art. 61, comma 2, Dlgs n. 276/2003); 3) professioni intellettuali che prevedano l'iscrizione in un albo già esistente al 24.10.2003 (art. 61, comma 3, Dlgs n. 276/2003). Per esplicita previsione del legislatore, l'esclusione dal campo di applicazione della normativa in materia di lavoro a progetto riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali (art. 1, comma 27, legge 28.6.2012, n. 92); 4) rapporti e attività di co.co.co. 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 (art. 61, comma 3, Dlgs n. 276/2003); 5) componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni (art. 1, comma 3, Dlgs n. 276/2003); 6) coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia (art. 61, comma 3, Dlgs n. 276/2003)
	Numero massimo lavoratori	La legge non prevede alcun limite, fermo il rispetto dei requisiti previsti per la legittimità del contratto a progetto nei confronti dei singoli collaboratori con i quali il contratto viene stipulato
Contratto	Forma	È prevista la forma scritta ai soli fini della prova. Mancanza della forma - Onere del committente di dimostrare l'esistenza di uno specifico progetto gestito in autonomia da parte del collaboratore. Il personale ispettivo, in assenza di una formalizzazione del progetto o di altri elementi idonei ricavabili in altro modo, provvederà a ricondurre la fattispecie contrattuale nell'ambito del lavoro subordinato, senza ulteriori attività istruttorie, ferma la possibilità del committente/datore di lavoro di provare in sede giudiziaria l'effettiva sussistenza di un rapporto di natura autonoma (Min. lav., circ. 29.1.2008, n. 4; Inps, circ. 17.12.2008, n. 111)
	Contenuto	Ai fini della prova, il contratto deve contenere i seguenti elementi: a) durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro; b) descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire; c) corrispettivo e criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;

Contratto		d) forme di coordinamento del lavoratore a progetto con il committente sull'esecuzione, anche temporale, della prestazione, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nell'esecuzione dell'obbligazione lavorativa; e) eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo il generale obbligo di salute e sicurezza cui il datore è tenuto per tutte le prestazioni rese nei locali dell'impresa (art. 62 Dlgs n. 276/2003)
	Requisiti essenziali	1) I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici (non è più previsto che il progetto possa essere ricondotto a un «programma di lavoro o fase di esso») determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. 2) Svolgimento attività del collaboratore con modalità differenti rispetto a quelle dei dipendenti dell'impresa e comunque è precluso lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi. 3) Il progetto 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 (art. 61, comma 1, Dlgs 10.9.2003, n. 276)
	Durata	Quella stabilita dalle parti nel contratto: fissa, ossia legata a una precisa data di calendario, ovvero <i>per relationem</i> , ossia riferita alla conclusione del progetto
	Proroghe	Possibili con l'accordo delle parti e in presenza dei requisiti di legittimità
	Rinnovi	Il rinnovo del contratto a progetto tra le medesime parti è possibile a condizione che esso avvenga in forma scritta (ai fini della prova) e che rispetti tutti i requisiti di legge, tra i quali vanno ricordati: 1) individuazione di, e riconduzione a, uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore (pena la conversione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato); 2) collegamento funzionale del progetto a un determinato risultato finale, che non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente; 3) impossibilità dello svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi; 4) erogazione di un corrispettivo adeguato; 5) rispetto delle norme di sicurezza eccetera (art. 61, Dlgs 10.9.2003, n. 276)
	Certificazione	Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione del contratto (art. 75 Dlgs n. 276/2003)
Orario di lavoro	Pattuizione originaria	È possibile che, in funzione delle esigenze di coordinamento con l'attività del committente, le parti convengano un orario di massima nell'ambito del quale la prestazione deve essere svolta
	Variazioni	Possibili, in funzione delle esigenze di coordinamento con l'attività del committente e con il completamento del progetto
Modalità di svolgimento della prestazione	Luogo di lavoro	Normalmente presso la sede del collaboratore, possibile svolgimento della prestazione nella sede del committente in relazione alle effettive esigenze di coordinamento con l'attività di questi
	Subordinazione/ Collaborazione	Nessun vincolo gerarchico, che è anzi sicuro indice di subordinazione; sono ammesse possibili forme di coordinamento organizzativo al fine di raggiungere il risultato atteso
	Mansioni	Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale (art. 61, comma 1, Dlgs 10.9.2003, n. 276)
	Proprietà strumenti di lavoro	Normalmente e preferibilmente di proprietà del collaboratore, salva la possibilità di fare ricorso a strumenti e macchinari del committente
	Svolgimento altra attività	Se non è esplicitamente vietato da quanto dedotto nel contratto stipulato con il committente, il collaboratore può svolgere la propria attività a favore di più committenti (art. 64, comma 1, Dlgs 10.9.2003, n. 276)
	Divieto di concorrenza	Il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e all'organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio dell'attività dei committenti medesimi (art. 64, comma 2, Dlgs 10.9.2003, n. 276)
Assenze	Malattia	La malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo da parte del committente. Salva diversa previsione del contratto individuale, la sospensione non comporta una proroga della durata del contratto, che si estin-

Assenze		gue alla scadenza. Il committente può in ogni caso recedere dal contratto se la sospensione si protrae: 1) per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita, quando essa sia determinata; 2) ovvero sia superiore a 30 giorni per i contratti di durata determinabile (art. 66, commi 1 e 2, Dlgs n. 276/2003).
	Maternità	La gravidanza non comporta l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo da parte del committente. Salve disposizioni più favorevoli contenute nel contratto individuale, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni (art. 66, commi 1 e 3, Dlgs 10.9.2003, n. 276)
	Altre assenze	Vengono gestite in base all'accordo della parti
Remunerazione	Determinazione e misura	Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito. Tale compenso non può essere inferiore ai 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: 1) 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; 2) ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati (art. 63, comma 1, Dlgs 10.9.2003, n. 276). In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai Ccnl applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto (art. 63, Dlgs 10.9.2003, n. 276)
	Altre somme e rimborsi spese	Possibili in base all'accordo delle parti. È esplicitamente prevista la possibilità di pattuire, in forma scritta ai fini della prova, l'erogazione di rimborsi spese (art. 62, comma 1, Dlgs 10.9.2003, n. 276)
Organico: computo	Art. 18 legge n. 300/1970	I lavoratori a progetto «genuini» non computano nell'organico aziendale ai fini del computo dei dipendenti per stabilire il tipo di tutela spettante in caso di licenziamento illegittimo
Comunicazioni e scritture obbligatorie	Assunzione	Il committente è tenuto, entro il giorno antecedente l'instaurazione del rapporto con un collaboratore (vale a dire entro le ore 24 del giorno precedente, Min. lav., nota n. 440 del 4.1.2007), a comunicare il nominativo al Centro per l'impiego competente
	Variazioni	Il committente, entro 5 giorni, deve comunicare la proroga al Cpi
	Cessazioni	Il committente, entro 5 giorni, deve comunicare la cessazione del contratto al Cpi se questa non coincide con il termine che è stato comunicato all'atto dell'instaurazione del rapporto
	Altri adempimenti	Iscrizione alla gestione separata Inps entro 30 giorni dall'inizio dell'attività
	Libro unico del lavoro	I lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto devono obbligatoriamente essere registrati sul libro unico del lavoro
	Sindacato	Se tale obbligo è previsto da parte del singolo Ccnl o contratto aziendale, può dover essere fornita un'informativa periodica alle organizzazioni sindacali
Contributi, premi, imposte e agevolazioni	Contributi	La contribuzione dovuta è a carico del committente per 2/3, il restante 1/3 è dovuto dal collaboratore; i contributi dovuti sono versati alla gestione separata costituita presso l'Inps. Le aliquote, per l'anno 2012, nei limiti del massimale contributivo, sono le seguenti: a) soggetti iscritti alla gestione separata e contemporaneamente anche ad altra gestione: 18% (di cui 12% a carico del committente e 6% a carico del collaboratore); b) soggetti iscritti alla gestione separata e privi di altra copertura previdenziale: 27,72% (di cui 18,48% a carico del committente e 9,24% del collaboratore). L'obbligo di versamento compete tuttavia al committente anche per la quota a carico del lavoratore, che viene trattenuta all'atto dell'erogazione del compenso.
	Assicurazione infortuni	Il premio assicurativo è ripartito nella misura di 1/3 a carico del lavoratore e di 2/3 a carico del committente ed è versato dal committente (inclusa la quota a carico del lavoratore) negli stessi termini previsti per i rapporti di lavoro subordinato. Il premio viene calcolato sul minimale ed entro i limiti del massimale stabiliti dall'Inail
	Imposte	Trattasi di reddito da lavoro assimilato a quello dipendente
	Agevolazioni	Possibile applicazione del regime dei minimi con imposta sostitutiva del 5% sul reddito del collaboratore. Agevolazioni per la stabilizzazione sono previste da varie normative regionali

Conseguenze della violazione dei requisiti di legge	Conversione in contratto di lavoro subordinato	A) Mancata individuazione dello specifico progetto: il rapporto viene considerato lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto (art. 69, comma 1, Dlgs 10.9.2003, n. 276). B) Difetto di autonomia: qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti (art. 69, comma 2, decreto legislativo n. 276/2003). C) Svolgimento della prestazione con modalità analoghe a quelle dei dipendenti: fatte salve le prestazioni di elevata professionalità, che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale, e fatta salva la possibilità di prova contraria da parte del committente (trattasi quindi di presunzione relativa), i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente (art. 69, comma 2, Dlgs 10.9.2003, n. 276)
	Conversione in rapporto di altra tipologia	Non prevista
Risoluzione del rapporto	Dimissioni/Risoluzione per iniziativa del lavoratore o collaboratore	Il collaboratore a progetto può recedere prima della scadenza del termine o prima che il progetto sia concluso in presenza di un fatto talmente grave da costituire giusta causa (art. 67, comma 2, Dlgs 10.9.2003, n. 276). Il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto a progetto (art. 67, comma 2, Dlgs 10.9.2003, n. 276)
	Giusta causa	Il committente può recedere prima della scadenza del termine o prima che il progetto sia concluso in presenza di un fatto talmente grave da costituire giusta causa (art. 67, comma 2, Dlgs 10.9.2003, n. 276)
	Giustificato motivo soggettivo	Non applicabile
	Giustificato motivo oggettivo	Non applicabile
	Risoluzione consensuale	Possibile in qualunque momento in base al libero accordo delle parti. L'accordo dovrebbe regolare anche gli aspetti economici, ovvero stabilire se debba essere corrisposto un compenso residuo e con che misura e modalità
	Risoluzione automatica	Il contratto a progetto si risolve automaticamente - anche prima della scadenza eventualmente ed originariamente prevista dalle parti - al momento della realizzazione del progetto che ne costituisce l'oggetto (art. 67, comma 1, Dlgs 10.9.2003, n. 276). In caso di risoluzione anticipata per avvenuto compimento del progetto, peraltro, il compenso è dovuto per intero (Min. lav., circ. 8.1.2004, n. 1)
	Altre cause di risoluzione del contratto	Il committente può inoltre recedere: 1) prima della scadenza del termine qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto; 2) a causa della prolungata assenza per malattia da parte del collaboratore. Il rapporto di estingue anche in caso di decesso del collaboratore
Impugnazione del contratto	Forma	Forma scritta <i>ad substantiam</i>
	1° termine	60 giorni dalla scadenza del contratto
	2° termine	180 giorni dall'impugnazione (1° termine)
	3° termine	60 giorni dal rifiuto o dalla mancata riuscita del tentativo di conciliazione o di arbitrato
Rapporti collegati	Lavoro autonomo a partita Iva	