

## IL LAVORO A PROGETTO

Il contratto di lavoro a progetto, rappresenta allo stato attuale, l'evoluzione normativa delle vecchie collaborazioni coordinate e continuative e rientra nel novero dei rapporti di lavoro così detti parasubordinati, poiché presenta caratteristiche, in parte del lavoro autonomo, in parte del lavoro subordinato.

Questa particolare fattispecie normativa, è stata introdotta dal D. Lgs. n. 276/2003, così detta "Legge Biagi" che ha riformato interamente il mercato del lavoro, prevedendo nuove e particolari figure contrattuali.

Il contratto a progetto, provenendo dalle collaborazioni coordinate e continuative ne ha le caratteristiche principali, pertanto, ha ad oggetto una prestazione lavorativa autonoma, continuata nel tempo e coordinata all'attività svolta dal committente.

La novità introdotta dalla riforma "Biagi" sta nel fatto che, la collaborazione coordinata e continuativa deve essere funzionalmente collegata ad un progetto, programma o fase di esso, il quale a sua volta dovrà essere dettagliatamente previsto per iscritto.

Ne consegue che siamo in presenza di un contratto di durata, in quanto l'inizio e la fine sono calcolati sulla base del progetto da realizzare il quale deve essere redatto *ad substantiam* in forma scritta.

Sin dalla sua introduzione, ha avuto una diffusa applicazione poiché rappresenta per le imprese uno strumento duttile e meno vincolante rispetto alle classiche tipologie contrattuali in uso (contratto a tempo indeterminato – contratto a termine, apprendistato).

Infatti, il lavoratore a progetto è un lavoratore autonomo, già dotato di una professionalità, che svolge la sua prestazione a tempo determinato in base ad un contratto di durata ma soprattutto è un lavoratore che non pesa sull'organico aziendale non essendo un dipendente.

Anche dal punto di vista del versamento dei contributi previdenziali, vi è un notevole risparmio, in quanto, per i lavoratori a progetto le aziende versano contributi nella percentuale del 24,72% mensile, di cui un terzo a carico del lavoratore e i due terzi a carico del committente, contro il 33% previsto per il lavoratori subordinati interamente a carico del datore di lavoro.

Questi vantaggi, hanno reso il lavoro a progetto ed il relativo contratto, molto attraente agli occhi delle imprese sempre alla ricerca di modi per ridurre i costi fissi.

Molto spesso però, l'uso indiscriminato di questa tipologia contrattuale può comportare conseguenze davvero dannose.

Pertanto, per non correre rischi, prima di ogni assunzione a progetto, è necessario verificare l'esistenza degli elementi essenziali richiesti dalla fattispecie normativa.

In tal senso, bisogna focalizzare l'attenzione sui requisiti fondamentali rappresentati dall'esistenza di un progetto o programma o fase di esso, dettagliatamente previsto per iscritto ed a cui deve essere funzionalmente ricollegata la prestazione lavorativa del collaboratore in termini di risultato da raggiungere e l'assenza di subordinazione.

In altre parole, il lavoratore a progetto, deve essere un collaboratore che, coordinandosi con il committente dal quale riceve l'incarico lavorativo, svolge un'attività finalizzata al raggiungimento del risultato previsto dal progetto, indipendentemente dal tempo impiegato e senza essere soggetto al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro né essere vincolato ad un orario di lavoro.

Pertanto se mancano questi requisiti fondamentali, l'assunzione di un lavoratore a progetto è illegittima e come tale può comportare notevoli conseguenze dannose rivelandosi un'arma a doppio taglio.

I rischi maggiori si corrono in sede di contenzioso, dove è demandato al Giudice del lavoro il compito di stabilire la legittimità o meno dell'applicazione della fattispecie contrattuale, in riferimento a posizioni di lavoratori che vengono assunti a progetto ma in realtà svolgono un tipo di attività lavorativa inquadrabile nella fattispecie del lavoro subordinato.

i casi più eclatanti si hanno quando manca il progetto o programma o fase di esso.

In tal senso, mentre non è agevole dimostrare la subordinazione, nel caso in cui manchi il progetto le cose cambiano di molto.

Sul punto, l'orientamento giurisprudenziale maggioritario, sanziona la mancanza del progetto con la conversione del contratto *ex tunc* da progetto a contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Ne consegue che, la cessazione del rapporto di lavoro a progetto nei casi in cui manchi il progetto, è qualificabile come un vero e proprio licenziamento, con tutte le conseguenze di legge in tema di tutela obbligatoria o reale a seconda delle dimensioni dell'impresa che ne resta coinvolta.

Avv. Valentina Aureli