



Provincia della Spezia
Medaglia d'Oro al Valor Militare

PROVINCIA DELLA SPEZIA

Settore Politiche Economiche, Sociali e del Lavoro

LAVORO A PROGETTO (ARTT. 61 – 69 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 276/03)

DEFINIZIONE E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Decreto attuativo della Legge n. 30 del 14/02/03 (Legge Biagi) introduce, in merito ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409, n. 3 del c.p.c., un nuovo principio, stabilendo che tali rapporti, di natura prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, devono essere **riconducibili ad 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 ed indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

Sono però esclusi dal campo di applicazione del "lavoro a progetto" i seguenti casi:

- i **rapporti di collaborazione coordinata e continuativa con le pubbliche amministrazioni** (in quanto l'art. 1, comma 2, del decreto in questione esclude le Pubbliche Amministrazioni ed il loro personale dal campo di applicazione del decreto stesso);
- gli **agenti e rappresentanti di commercio**, per i quali resta ferma la vigente disciplina;
- le **professioni intellettuali** per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi **albi professionali**, esistenti alla data di entrata in vigore del decreto;
- 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 ed agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'art. 90 della Legge n. 289/2002;
- i componenti degli **organi di amministrazione e controllo** delle società ed i partecipanti a **collegi e commissioni**;
- coloro che percepiscono la **pensione di vecchiaia**;
- le **prestazioni occasionali**, intendendosi per tali i rapporti di **durata complessiva non superiore a 30 giorni** nel corso dell'anno solare **con lo stesso committente** e che comportino un **compenso complessivo non superiore a 5.000 euro**, percepito nel medesimo anno solare, sempre **con lo stesso committente** (si tratta di collaborazioni coordinate per le quali si è ritenuto non fosse necessario il riferimento al progetto in considerazione della loro esigua "portata").

Questi ultimi rapporti di collaborazione occasionale si distinguono sia dalle **prestazioni occasionali di tipo accessorio** di cui agli artt. 70 e seguenti del D.Lgs. n. 276/03, sia

dalle **attività di lavoro autonomo occasionale vero e proprio** di cui agli artt. 2222 e seguenti del codice civile (**contratto d'opera**), nelle quali **non si riscontra un coordinamento nell'esecuzione della prestazione**. Ne consegue pertanto che, anche nel caso in cui un prestatore d'opera superi, nei rapporti con uno stesso committente, uno dei due limiti previsti dall'art. 61, comma 2 del decreto in esame (ovvero 30 giorni di durata temporale o 5.000 euro di compenso lordo), non necessariamente il suo rapporto di lavoro dovrà essere qualificato come collaborazione a progetto, in quanto potrebbe aver reso una o più prestazioni d'opera ai sensi dell'art. 2222 del codice civile (ai fini della distinzione tra **collaborazione occasionale ex art. 61, comma 2 del D.Lgs. 276/03** e **collaborazione occasionale vera e propria** risulta dunque **fondamentale** valutare la presenza o meno dell'**elemento del coordinamento della prestazione lavorativa con l'organizzazione del committente**).

N.B.: le **prestazioni d'opera** sono sottratte agli obblighi contributivi previsti per le collaborazioni coordinate e continuative, salvo il caso in un cui il compenso complessivamente percepito nell'arco dell'anno sia superiore a 5.000 euro. Il D.L. n. 269/03 convertito, con modificazioni, nella Legge n. 326/03 (decreto collegato alla legge finanziaria per il 2004) stabilisce infatti che, **dal 01/01/04, i soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale debbano iscriversi alla gestione separata prevista per i co.co.co. qualora il reddito annuo derivante da tali attività sia superiore a 5.000 euro**. Per il versamento del contributo da parte di tali soggetti si applicano le modalità ed i termini previsti per i co.co.co. iscritti alla gestione separata.

I REQUISITI QUALIFICANTI DELLA FATTISPECIE

Le collaborazioni coordinate e continuative secondo il modello definito dal nuovo decreto, oltre al progetto, programma di lavoro o fase di esso, che, peraltro, costituisce semplicemente la modalità di organizzazione della prestazione lavorativa, restano caratterizzate principalmente dall'autonomia del collaboratore (nello svolgimento dell'attività lavorativa dedotta in contratto e funzionale alla realizzazione del progetto) **che rappresenta l'elemento essenziale qualificante il rapporto**. Gli altri elementi essenziali ai fini della qualificazione della collaborazione sono **la necessaria coordinazione con l'organizzazione del committente e l'irrelevanza del tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione lavorativa**.

Per quanto riguarda l'ultimo requisito, in particolare, l'art. 62 del decreto prevede che, tra le forme di coordinamento nella esecuzione della prestazione del collaboratore, sono comprese anche forme di coordinamento temporale; ciò significa che l'autonomia del collaboratore a progetto si attuerà pienamente, quanto al tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione, all'interno delle pattuizioni intervenute tra le parti.

I requisiti sopra indicati costituiscono pertanto il fulcro della differenziazione tra la **collaborazione coordinata e continuativa** e, da un lato, il **lavoro subordinato** - nel quale manca l'elemento dell'autonomia del prestatore - dall'altro il **lavoro autonomo** di cui all'art. 2222 del c.c. (**contratto d'opera**) - nel quale manca, invece, la coordinazione con l'organizzazione del committente, sia per quanto riguarda le modalità di svolgimento della prestazione che per quanto riguarda il tempo impiegato per l'esecuzione della stessa.

IL PROGETTO

Il progetto consiste in un'attività produttiva ben definita e funzionalmente collegata alla realizzazione di un determinato risultato finale, al quale il collaboratore partecipa

direttamente con la sua prestazione. Il progetto può essere connesso all'attività principale od accessoria dell'impresa, ma non può coincidere integralmente con essa.

L'individuazione del progetto da dedurre nel contratto compete al committente. Le valutazioni e scelte tecniche, organizzative e produttive relative al progetto sono insindacabili.

IL PROGRAMMA O LA FASE DI ESSO

Il programma di lavoro consiste invece in un'attività alla quale non è direttamente riconducibile un risultato finale. Infatti il programma di lavoro o la fase di esso si caratterizzano per la produzione di un risultato solo parziale e destinato ad essere integrato, in vista della realizzazione di un risultato finale, da altri risultati parziali.

L'AUTONOMA GESTIONE DEL PROGETTO ED IL COORDINAMENTO

Nell'ambito del progetto o del programma la definizione dei tempi e delle modalità di svolgimento della prestazione di lavoro deve essere rimessa al collaboratore; pur tuttavia, siccome questi partecipa alla realizzazione di un progetto connesso all'attività produttiva del committente, la sua prestazione deve necessariamente essere coordinata con le esigenze dell'organizzazione di quest'ultimo.

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; la determinabilità del termine è dunque funzionale ad un avvenimento futuro, certo nella realizzazione ma non anche nei tempi.

FORMA DEL CONTRATTO

Il **contratto** di lavoro a progetto deve essere stipulato in **forma scritta**: è una forma richiesta **ai fini della prova** (ad probationem) e **non** anche **ai fini della validità** del contratto (ad substantiam).

Il contratto deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:

- a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fase di esso, che viene dedotto in contratto;
- c) il corrispettivo ed i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- d) le forme di coordinamento del collaboratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione della stessa;
- e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto (oltre a quelle previste per legge).

N.B.: nonostante la forma scritta sia richiesta soltanto ai fini della prova, essa ha un valore decisivo rispetto alla individuazione del progetto, del programma di lavoro o della fase di esso; infatti, in assenza di forma scritta, non sarà di certo agevole per le parti contrattuali dimostrare in giudizio la riconducibilità della prestazione lavorativa alla realizzazione, appunto, di un progetto o programma di lavoro.

POSSIBILITÀ DI RINNOVO

Lo stesso progetto o programma di lavoro può essere oggetto di successivi contratti con lo stesso collaboratore, il quale può anche essere impiegato successivamente per diversi progetti o programmi aventi contenuto del tutto differente.

Tuttavia i rinnovi del contratto relativi allo stesso progetto, così come i contratti relativi ai nuovi progetti per i quali venga impiegato lo stesso collaboratore, devono presentare, autonomamente considerati, i requisiti previsti dalla legge.

CORRISPETTIVO

I compensi corrisposti ai lavoratori a progetto devono essere proporzionati alla quantità ed alla qualità del lavoro prestato ed hanno quale riferimento i compensi corrisposti per analoghe professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento (innovazione introdotta dalla Legge n. 296 del 27.12.2006 – Legge finanziaria per il 2007 – che ha modificato il D.Lgs. 276/2003, il quale prevedeva come riferimento i compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo sul luogo di esecuzione del rapporto).

La quantificazione del compenso deve avvenire in funzione del risultato che il collaboratore deve produrre; le parti potranno, dunque, prevedere nel contratto criteri tramite i quali sia possibile escludere o ridurre il compenso pattuito nel caso in cui il risultato non sia stato conseguito o la qualità dello stesso sia tale da comprometterne l'utilità.

OBBLIGO DI RISERVATEZZA - INVENZIONI DEL COLLABORATORE

Il collaboratore può svolgere la sua attività a favore di più committenti; tuttavia il contratto individuale può limitare tale facoltà, prevedendo, in alcuni casi, un rapporto di esclusività.

Il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti, né, in ogni caso, diffondere dati, notizie e informazioni attinenti ai programmi di lavoro ed alla loro organizzazione, né compiere atti in pregiudizio dell'attività dei committenti stessi.

Il lavoratore a progetto ha diritto di essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto di lavoro.

DIRITTI DEL LAVORATORE A PROGETTO

La **gravidanza**, la **malattia** e l'**infortunio** del collaboratore a progetto **non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale**, che rimane **sospeso, senza erogazione del corrispettivo**.

Salvo diversa previsione del contratto individuale, **in caso di malattia ed 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 ad 1/6 della durata del contratto, quando essa sia determinata, ovvero sia superiore a 30 giorni per i contratti di durata determinabile.

In caso di gravidanza la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salvo più favorevole previsione del contratto individuale.

Al lavoro a progetto si applicano inoltre:

- ✓ le disposizioni di cui alla Legge n. 533/73 sul processo del lavoro;
- ✓ le norme sulla sicurezza ed igiene del lavoro di cui al D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni, qualora la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di

lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;

- ✓ l'art. 64 del D.Lgs. n. 151/01 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" che prevede, per le collaboratrici iscritte alla gestione separata, l'applicazione dell'art. 59, comma 16, della Legge n. 449/97.

Inoltre, con il Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 12.07.2007, emanato in attuazione dell'art. 1, comma 791, della Legge 296/2006 (Legge finanziaria per il 2007), è stata sancita l'applicazione degli articoli 16 e 17 del D.Lgs. 151/2001 a tutela e sostegno della maternità e paternità in favore delle lavoratrici iscritte alla gestione separata dell'INPS di cui all'art. 2, comma 26, della Legge 335/1995.

L'art. 1 di tale decreto estende ai committenti di lavoratrici a progetto e categorie assimilate iscritte alla gestione separata di cui sopra - nonché agli associanti in partecipazione, a tutela delle associate in partecipazione iscritte alla medesima gestione separata - il divieto di adibire al lavoro le donne per i periodi (2 mesi prima della data presunta del parto e tre mesi dopo il parto) di cui all'art. 16 del D.Lgs. 151/2001.

L'art. 3 del decreto in esame stabilisce inoltre che l'estensione del divieto di adibire al lavoro le donne di cui all'art. 17 del D.Lgs. 151/2001 si applica integralmente anche nei confronti delle lavoratrici a progetto o assimilate e delle associate in partecipazione iscritte alla gestione separata. L'art. 17 del D.Lgs. 151/2001 estende il divieto di adibire le donne ad attività lavorativa a 3 mesi dalla data presunta del parto qualora le lavoratrici siano occupate in lavori che siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino. L'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio. Tale articolo di legge prevede inoltre che il Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico effettuato dai competenti organi del Servizio Sanitario Nazionale, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza - fino ai 2 mesi precedenti la data presunta del parto - per uno o più periodi, la cui durata viene determinata dal servizio stesso, nei seguenti casi:

- ✓ gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- ✓ condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- ✓ la lavoratrice non possa essere adibita ad altre mansioni compatibili con lo stato di gravidanza.

L'art. 4 del decreto ribadisce quanto previsto dall'art. 66 del D.Lgs. 276/2003, ovvero che le lavoratrici a progetto e categorie assimilate, tenute ad astenersi dall'attività lavorativa nei periodi sopra elencati, hanno diritto alla proroga della durata del rapporto di lavoro per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

L'art. 5 si occupa dell'indennità di maternità: essa spetta a tutte le lavoratrici iscritte alla gestione separata - tenute al versamento della contribuzione dello 0,5% di cui all'art. 59, comma 16, della Legge 449/1997 - per i periodi di astensione obbligatoria previsti dall'art. 16 del D.Lgs. 151/2001, nonché per i periodi di astensione anticipata e per i periodi di interdizione dal lavoro autorizzati ex art. 17 del medesimo decreto. Essa, tuttavia, non è assoluta: spetta soltanto a quelle lavoratrici che, nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, risultino destinatarie di almeno 3 mesi di contribuzione dovuta alla gestione separata, maggiorata con l'aliquota dello 0,22% prevista dall'art. 7 del decreto in esame. L'indennità è corrisposta nella misura prevista dall'art. 4 del Decreto del Ministero del Lavoro del 4.4.2002, previa attestazione di effettiva astensione dal lavoro resa dalla lavoratrice e dal committente con dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (il D.M. del

4.4.2002 determina l'importo per ciascuna giornata del periodo indennizzabile in misura pari all'80% di 1/365 del reddito derivante da attività di collaborazione coordinata e continuativa per i 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile).

L'art. 6 ricorda che, per i periodi astensione dal lavoro per i quali è corrisposta l'indennità di maternità, sono accreditati i contributi figurativi ai fini pensionistici.

L'art. 7, infine, stabilisce che le prestazioni economiche previste dal decreto in esame sono alimentate attraverso un'aliquota aggiuntiva nella misura dello 0,22% della vigente aliquota dello 0,5% prevista dall'art. 59, comma 16, della Legge n. 449/1997. Tale aliquota aggiuntiva è dovuta da tutti gli iscritti alla gestione separata già destinatari dell'aliquota dello 0,5%.

La Legge n. 296 del 27.12.2006 (Legge finanziaria per il 2007) prevede inoltre, per i lavoratori che abbiano diritto all'indennità di maternità (per i parti a decorrere dal 1° gennaio 2007), la corresponsione di un trattamento economico per congedo parentale, limitatamente ad un periodo di 3 mesi nel primo anno di vita del bambino, la cui misura è pari al 30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità. Uguale trattamento è previsto per le adozioni e gli affidamenti.

La legge finanziaria per il 2007 stabilisce inoltre che, dal 1° gennaio 2007, ai lavoratori a progetto e categorie assimilate iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 della Legge 335/95 – non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie - spetta un'indennità di malattia a carico dell'INPS entro un limite massimo di giorni pari ad 1/6 della durata complessiva del rapporto e, comunque, non inferiore a 20 giorni nell'anno solare (con esclusione degli eventi morbosi di durata inferiore a 4 giorni). Per "durata complessiva del rapporto" deve intendersi il numero delle giornate retribuite nell'ambito dei rapporti di collaborazione in essere nei 12 mesi precedenti l'inizio della malattia. Il numero di giornate indennizzabili in uno stesso anno solare non può superare il limite massimo di 61 giorni, pari ad 1/6 di 365; un limite annuale ridotto di 20 giorni è riconosciuto a coloro che non possono far valere, nei 12 mesi precedenti l'inizio della malattia, periodi lavorativi superiori a 120 giorni. Per tale prestazione trovano applicazione i requisiti contributivi e reddituali previsti per la corresponsione dell'indennità di degenza ospedaliera a favore degli iscritti alla gestione separata (vedi Circolare INPS n. 76 del 16.04.2007) ed è pari al 50% di detta indennità. In caso di degenza ospedaliera il limite massimo indennizzabile è 180 giorni nell'anno solare. Trova applicazione anche nei confronti dei collaboratori l'istituto delle fasce di reperibilità e di controllo dello stato di malattia analogamente a quanto previsto per i lavoratori subordinati, così come l'obbligo di presentare od inviare rispettivamente all'INPS ed al datore di lavoro (in tal caso il committente), entro il termine perentorio di 2 giorni dal rilascio, il certificato e l'attestato di malattia compilati dal medico curante.

TRATTAMENTO FISCALE E PREVIDENZIALE

Per quanto riguarda il **trattamento fiscale e previdenziale** del lavoro a progetto, in assenza di espressa previsione della legge, si deve ritenere che **rimanga invariata** sia la **qualificazione fiscale dei redditi prodotti** (assimilati a quelli di lavoro dipendente) sia **l'obbligo d'iscrizione all'apposita gestione separata dell'INPS** con le modalità previste per i collaboratori coordinati e continuativi.

Gli **importi delle aliquote contributive** degli iscritti alla gestione separata sono stati **aggiornati al 1° gennaio 2008** dalla Legge n. 247 del 24.12.2007 ("Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività"). Pertanto i nuovi importi in vigore dal 01/01/08 sono i seguenti:

- **24,72%** per le persone non iscritte ad altra gestione pensionistica obbligatoria (di cui il 24% per l'assicurazione I.V.S. e lo 0,72% di contribuzione aggiuntiva per malattia, maternità ed assegni familiari: 0,50% previsto dalla Legge 449/1997 con l'aggiunta dell'aliquota dello 0,22% prevista dal D.M. del 12.07.2007). Tale aliquota del 24% salirà ulteriormente al 25% nel 2009 e al 26% a partire dal 2010;
- **17%** per i titolari di pensione (diretta o indiretta) e gli iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria.

L'onere contributivo è posto per 2/3 a carico del committente e per 1/3 a carico del collaboratore.

N.B.: tali previsioni fiscali e previdenziali si applicano sia alle **collaborazioni coordinate a progetto** - co.co.pro. - che alle **collaborazioni coordinate di tipo occasionale** - mini co.co.co. - (sono tali i rapporti di **durata complessiva non superiore a 30 giorni** nel corso dell'anno solare **con lo stesso committente** e che comportino un **compenso complessivo non superiore a 5.000 euro**, percepito nel medesimo anno solare, sempre **con lo stesso committente**).

ESTINZIONE DEL RAPPORTO E PREAVVISO

I contratti relativi al lavoro a progetto si estinguono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto.

Le parti possono comunque recedere dal contratto prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali e modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto individuale.

Si deve pertanto ritenere che, indipendentemente dal termine apposto al contratto, questo si risolve anche qualora il progetto sia ultimato prima della scadenza prevista. In questo caso, comunque, il compenso pattuito nel contratto andrà corrisposto per intero, essendo dovuto per la prestazione di lavoro, che è fornita in funzione della realizzazione del progetto.

DIVIETO DI RAPPORTI DI COLLABORAZIONE ATIPICI

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 a partire dalla data di costituzione del rapporto stesso. Il controllo giudiziale deve (in conformità ai principi generali dell'ordinamento) essere limitato esclusivamente all'accertamento dell'esistenza del progetto, del programma di lavoro o della fase di esso, e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, produttive od organizzative che spettano al committente. Tale controllo, inoltre, è teso all'accertamento dell'effettiva esistenza di un progetto, indipendentemente dalla sua deduzione nel contratto: la mancata deduzione del progetto nel contratto, infatti, preclude solamente la possibilità di dimostrarne l'esistenza in giudizio e la consistenza con la prova dei testimoni.

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, con circolare n. 4 del 29.01.2008, ha fornito ai propri uffici periferici le indicazioni operative al fine di uniformare l'attività di vigilanza riguardante le collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto. La circolare fornisce le indicazioni al fine di interpretare la genuinità del contratto, che rappresentano, indirettamente, un'utile linea guida anche per i comportamenti datoriali, con l'intento di contribuire a contrastare l'elusione della normativa di tutela del lavoro subordinato:

- ✓ **forma scritta del contratto a progetto:** la forma scritta, infatti, per quanto richiesta ai soli fini della prova, assume valore decisivo per l'individuazione del progetto, del programma di lavoro o fase di esso;
- ✓ **specificità del progetto o del programma di lavoro o fase di esso:** questo significa che non può coincidere integralmente con l'attività principale o accessoria dell'impresa come risultante dall'oggetto sociale, ma può essere soltanto ad essa funzionalmente correlato. In pratica il progetto non può limitarsi a descrivere il mero svolgimento della normale attività produttiva né può consistere nella semplice elencazione del contenuto tipico delle mansioni affidate al collaboratore;
- ✓ **verificare le modalità di inserimento del collaboratore nel contesto aziendale del committente:** occorre valutare le modalità con cui si realizza l'inserimento nell'organizzazione aziendale, soprattutto con riferimento alle forme di coordinamento (che devono essere espressamente individuate nel contratto);
- ✓ **il contenuto della prestazione lavorativa non deve essere elementare, ripetitivo e predeterminato** in quanto non compatibile con un'attività di carattere progettuale, suscettibile di una valutazione in termini di risultato;
- ✓ **il collaboratore, fermo restando il collegamento funzionale all'organizzazione del committente, deve avere un'autonomia di scelta sulle modalità esecutive di svolgimento della prestazione;**
- ✓ **assenza di qualsiasi manifestazione di un potere disciplinare** attuato, anche in forma sanzionatoria, dal **committente;**
- ✓ **il compenso non deve essere correlato esclusivamente al tempo della prestazione bensì anche al raggiungimento del risultato** indicato nel progetto (i criteri per la determinazione del corrispettivo devono essere espressamente individuati nel contratto);
- ✓ le proroghe ed i rinnovi del contratto deve essere attentamente valutati;
- ✓ la mono-committenza deve essere attentamente valutata in quanto potrebbe costituire un elemento per il disconoscimento del contratto a progetto.

La circolare individua inoltre, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, alcune tipologie di attività che, per le modalità concrete di esecuzione, risultano difficilmente inquadrabili nella tipologia contrattuale in esame in quanto incompatibili con l'attività progettuale:

- addetti alla distribuzione di bollette o alla consegna di giornali, riviste ed elenchi telefonici;
- addetti alle agenzie ippiche;
- addetti alle pulizie;
- autisti ed autotrasportatori;
- babysitter e badanti;
- baristi e camerieri;
- commessi ed addetti alle vendite;
- custodi e portieri;
- estetiste e parrucchieri;
- facchini;
- istruttori di autoscuola;
- lettrici di contatori;
- manutentori;
- muratori e qualificate operaie dell'edilizia;
- piloti ed assistenti di volo;

- prestatori di manodopera nel settore agricolo;
- addetti alle attività di segreteria e terminalisti.

Tali fattispecie, ove non sia dimostrato l'elemento essenziale di un'autentica e concreta autonomia nella esecuzione dell'attività oggetto del contratto, saranno ricondotte, dal personale ispettivo delle Direzioni Provinciali del Lavoro, nell'ambito del lavoro subordinato.

COMPATIBILITÀ CON LO STATO DI DISOCCUPAZIONE

A partire dal **30/01/03** (data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 297/02) lo svolgimento di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (anche a progetto) comporta la perdita dello stato di disoccupazione qualora il reddito derivante dal rapporto di lavoro in oggetto sia superiore all'importo lordo annuo di **7.500 euro (8.000 euro dal 01.01.2007)**: limite reddituale previsto per la conservazione dello stato di disoccupazione con riferimento ai redditi di lavoro dipendente ed assimilati. Il principio della sospensione dello stato disoccupativo in caso di rapporti di lavoro di durata inizialmente prevista non superiore a 8 mesi commerciali (4 mesi per i giovani) si applica anche ai rapporti di collaborazione coordinata a progetto (solamente, però, nell'ipotesi in cui il reddito annuo superi l'importo sopra indicato – altrimenti opera il principio della conservazione dello stato di disoccupazione).

PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO PREVISTE CON IL LAVORO A PROGETTO

L'INPS, con circolare n. 41 del 13/03/06, ha chiarito una serie di problemi concernenti le prestazioni a sostegno del reddito relative alle nuove tipologie contrattuali disciplinate dal D.Lgs. n. 276/03.

Per quanto riguarda il lavoro a progetto, essendo previsto l'obbligo d'iscrizione all'apposita gestione separata dell'INPS con le modalità previste per i collaboratori coordinati e continuativi dall'art. 2, comma 26 della legge n. 335/95, è applicabile la stessa disciplina prevista per tali lavoratori. Questo significa che ai collaboratori a progetto spetta l'assegno per il nucleo familiare nelle forme e nelle modalità previste per il lavoro dipendente. Per quanto concerne la tutela della maternità e quella relativa alla malattia vedi il precedente paragrafo "diritti del lavoratore a progetto".

I lavoratori assunti con contratto di collaborazione a progetto sono esclusi dal diritto alle prestazioni di disoccupazione (anche con requisiti ridotti) in quanto "non subordinati" e quindi nei loro confronti non sussiste l'obbligo del versamento alla gestione dell'assicurazione contro la disoccupazione involontaria. Tuttavia la presenza di iscrizione alla gestione separata non è ostativa alla corresponsione dell'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, fermo restando il principio che le giornate di attività non concorrono a determinare il diritto, la durata e la misura della stessa. Il periodo di collaborazione a progetto, coincidente con un rapporto di lavoro subordinato, non deve essere preso in considerazione. I collaboratori a progetto, in quanto "non subordinati", sono esclusi dall'applicazione della normativa in materia di cassa integrazione guadagni.