

**Collaborazioni.** La manutenzione del contratto effettuata dal Dl 76/2013 salva l'impianto generale

# Il progetto non perde i vincoli

## Sono necessari forma scritta, descrizione e risultato verificabile

Enzo De Fusco  
Marco De Santis

Il contratto a progetto esiste, nell'impianto normativo generale, alle modifiche introdotte dal Dl 76/2013 sull'occupazione (convertito dalla legge 99/2013) ma subisce alcune modifiche, che mirano a sciogliere i nodi interpretativi sorti dopo la riforma del 2012. Vediamo quali sono, dunque, gli interventi sulla disciplina di questo contratto, che sono stati illustrati recentemente dal ministero del Lavoro nella circolare 35 del 29 agosto.

Il Dl 76/2013 incide principalmente su una caratteristica del progetto di cui ogni contratto deve essere dotato: è il divieto che il progetto preveda lo svolgimento di

### IL RITOCCO

Bocciati gli incarichi che siano al tempo stesso esecutivi e ripetitivi: prima il contratto era vietato con un solo requisito

compiti «meramente esecutivi e ripetitivi».

Rispetto al passato cambia solo la congiunzione da «o» (esecutivi o ripetitivi) a «e». Nella sostanza, questa variazione terminologica comporta che la verifica dell'esecutività e della ripetitività deve sussistere congiuntamente e non più in modo alternativo. Resta ferma la possibilità che la **contrattazione collettiva** stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative su piano nazionale individui le attività con queste caratteristiche (nella circolare 29/2012 il ministero del Lavoro aveva individuato, a fini ispettivi, alcune figure professionali difficilmente riconducibili a un progetto specifico, finalizzato a un risultato autonomo, obiettivamente verificabile).

Il decreto sul lavoro ha modificato poi l'articolo della

legge Biagi (Dlgs 276/2003, articolo 62) riferito alla forma del contratto a progetto. È stata eliminata infatti, la locuzione «ai fini della prova», con la conseguenza che la forma scritta del contratto assume ora una valenza *ad substantiam* e non più *ad probationem*.

Sono introdotti, infine, due chiarimenti: per le attività di ricerca scientifica, in cui si ampliano i temi trattati o il programma subisce una proroga, prosegue automaticamente anche il contratto a progetto avviato a questo scopo.

Un'altra norma, di interpretazione autentica, chiarisce che, nei call center *outbound*, il ricorso al lavoro a progetto è ammesso sia per la vendita diretta di beni, sia per le attività di servizi (si veda l'altro articolo in pagina).

Non hanno subito modifiche, invece, gli altri elementi che la legge 92/2012 ha introdotto per i contratti a progetto stipulati a partire dal 18 luglio 2012, ai fini della corretta instaurazione del rapporto. In particolare:

■ l'individuazione e la descrizione del progetto rappresenta l'unico e indispensabile requisito per la validità del contratto. Rispetto al passato, sono stati eliminati i riferimenti ai «programmi» o alle «fasi di lavoro» cui il contratto poteva riferirsi che, nella pratica, erano di difficile individuazione. Il progetto deve essere esattamente descritto: tra i requisiti di forma del contratto c'è infatti la descrizione del progetto, e non la sua sola individuazione. L'onere della descrizione del progetto ricade chiaramente sul committente, mentre la gestione deve essere svolta autonomamente dal collaboratore.

■ Il contratto a progetto deve essere collegato a un determinato risultato finale: i contratti a progetto post riforma «Fornero» devono avere un chiaro riferimento al risultato che il **collaboratore** deve

### La check-list

I controlli da effettuare per un contratto a progetto in regola

#### L'OGGETTO



Bisogna verificare che l'oggetto del contratto non riproponga l'oggetto sociale dell'impresa. Inoltre, bisogna esplicitare il raggiungimento del risultato che si vuole conseguire grazie alla collaborazione

#### I REQUISITI DEL COLLABORATORE



Occorre verificare che il profilo professionale del collaboratore sia coerente con le attività assegnate

#### LA DESCRIZIONE DEL PROGETTO



È necessario controllare che:

- il progetto individui un determinato risultato finale, inteso come identificazione di un risultato obiettivamente verificabile da realizzare in un arco temporale stabilito;
- le attività oggetto dell'incarico siano identificabili in un contesto reale, non siano generiche, e siano caratterizzate dalla quantificazione numerica

#### LA DURATA DEL CONTRATTO



È necessario verificare la congruità della durata contrattuale in rapporto al conseguimento del risultato previsto dall'oggetto del contratto

#### IL CORRISPETTIVO



• Il compenso corrisposto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito nel rispetto dei minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici, dalla contrattazione collettiva

• In mancanza, il compenso non potrà essere inferiore alle retribuzioni minime dei lavoratori subordinati previste dai Ccnl di categoria applicati nel settore di riferimento per figure professionali similari

#### L'AUTONOMIA DELL'INCARICO



Sulle modalità di svolgimento dell'incarico, è necessario assicurarsi che l'attività del collaboratore sia svolta in modo autonomo, con organizzazione dei mezzi necessari e in piena autonomia, senza alcun vincolo di subordinazione con il committente, senza vincoli di orario, né di controlli, senza che il prestatore sia sottoposto ad alcun potere direttivo e disciplinare

conseguire. Questo risultato, oltre a essere individuato nel testo del contratto, deve poter essere riscontrato, verificabile, oggettivamente misurabile. Non è, pertanto, consentito inserire un generico riferimento al risultato da raggiungere.

■ Il progetto non deve coincidere con l'oggetto sociale dell'impresa: il contratto a progetto non può riferirsi, cioè, a un'attività che coincida con l'intero oggetto sociale. Questa disposizione è stata introdotta poiché si era riscontrato che le aziende tendevano a indicare tra le attività assegnate al collaboratore tutte quelle contenute nelle visure camerali delle stesse. Questo non significa che l'attività del collaboratore non possa rientrare tra quelle distinte dell'azienda (il cosiddetto *core business*), ma soltanto che l'attività deve essere finalizzata alla realizzazione di uno o più progetti che non possono essere tali da abbracciare ogni attività aziendale in maniera indistinta. In questo senso, quindi, il progetto, pur appartenendo al normale ciclo produttivo dell'azienda, deve distinguersi da questo e avere una sua caratterizzazione.

Il legislatore ha previsto anche ipotesi in cui il progetto non è richiesto per avviare un rapporto di collaborazione. Si tratta delle cosiddette «mini cococo» (prestazioni di collaborazione di durata fino a 30 giorni nel corso dell'anno solare, con compenso inferiore a 5 mila euro): prestazioni di tipo intellettuale per le quali è necessaria l'iscrizione a un albo professionale, collaborazioni rese in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche, compensi percepiti per le attività svolte dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni, attività svolte dai pensionati di vecchiaia.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**La retribuzione.** La congruità va valutata in rapporto alle intese più rappresentative

# Compenso legato ai Ccnl di settore

Giovanni Marcantonio

Anche dopo l'approvazione del Dl 76/2013, restano alcune incertezze sulla determinazione del giusto **corrispettivo del collaboratore**: su questo fronte, il percorso di avvicinamento delle collaborazioni a caratteristiche proprie del lavoro subordinato, obbliga le imprese a procedere con cautela nel calcolo.

Attraverso una lettura sistematica del nuovo articolo 63 del Dlgs 276/2003, si possono individuare alcuni passaggi da osservare per legittimare sotto il profilo giuridico e retributivo il contratto a progetto.

Il compenso deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, con evidente richiamo a quan-

to espresso dall'articolo 36 della Costituzione. In relazione a questi principi generali, e alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, il corrispettivo non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici.

È evidente, pertanto, che, una volta valutata la congruità generale del compenso, biso-

### IL CONFRONTO

Se manca una classificazione per profili professionali bisognerà fare riferimento ai minimi salariali stabiliti per posizioni equiparabili

gnare riferimento alla contrattazione collettiva nazionale specifica, o a contratti collettivi nazionali di lavoro rivolti espressamente a regolare i rapporti di collaborazione a progetto in un determinato settore. I compensi non potranno risultare inferiori agli importi determinati dai contratti, laddove articolati in base a profili professionali tipici.

In mancanza di una classificazione per profili, la determinazione del compenso dovrà tenere conto in ogni caso dei **minimi salariali** applicati nello stesso settore alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, in base ai 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, o su loro delega, ai livelli decentrati.

Il raffronto di congruità con i minimi salariali riferibili al lavoro subordinato, andrà effettuato esclusivamente attraverso contratti collettivi nazionali comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, escludendo dalla valutazione i contratti a livello decentrato se non appositamente delegati.

In relazione al parametro qualitativo pertanto, si porranno problemi interpretativi quando l'oggetto del contratto di collaborazione a progetto riguarderà una attività che, oltre a non essere specificata-

mente prevista dalla contrattazione, non avrà neppure un sostanziale riferimento nella sfera del lavoro subordinato.

Appare ancora più insidiosa la valutazione dell'indice quantitativo riportato dalla norma, perché il contratto a progetto è per sua natura riconducibile a prestazioni di lavoro autonome che mal si coniugano con una quantificazione temporale della prestazione.

Peraltro, con le modifiche introdotte dal Dl 76/2013, l'indicazione contrattuale in forma scritta del corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese, così come richiesta dall'articolo 62, comma 1, lettera c) del Dlgs 276/03, riveste carattere sostanziale, pena la nullità del contratto stesso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**L'interpretazione.** Formula contrattuale accessibile sia per la vendita di beni sia per le singole attività di servizi

# Uso esteso nei call center outbound

Enzo Summa  
Mauro Marrucci

Il lavoro a progetto può essere usato a tutto campo nei **call center outbound**, sia per la vendita diretta di beni, sia per le attività di servizi: a patto, però, che siano rispettati i minimi retributivi e la forma scritta del contratto. Sono questi, in pratica, i risultati delle modifiche al decreto 76/2013, convertito dalla legge 99/2013, che fornisce un'interpretazione autentica agli ultimi dubbi sulle collaborazioni a progetto.

Il comma 2-bis, dell'articolo 7 del Dl 76/2013, prevede che l'espressione «vendita diretta di beni e servizi», contenuta nell'articolo 61, comma 1, del Dlgs 276/2003, debba essere interpretata nel senso di comprendere,

anche disgiuntamente tra loro, sia le attività di vendita diretta di beni, sia le attività di servizi. Si mette così la parola fine ai dubbi emersi in seguito alla riforma «Fornero» che, nell'introdurre la locuzione «vendita diretta di beni e servizi», aveva generato incertezze su quali fossero, realmente, le attività realizzabili dai call center *outbound* alle quali far fronte con i contratti a progetto, senza ricorrere al lavoro subordinato.

### I LIMITI ALLA DEROGA

Gli ultimi accordi collettivi siglati per il settore prevedono un'indennità obbligatoria con una parte «di garanzia» e una variabile

Sulla scia della nuova disposizione, si è pronunciata anche la direzione generale per l'Attività Ispettiva del ministero del Lavoro: con lettera circolare del 17 luglio, nel rispondere alle diverse richieste di chiarimenti, ha precisato che anche le singole attività di servizi - ad esempio quelle riferite alle ricerche di mercato, statistiche e scientifiche - possono rientrare da sole in quelle previste per i call center *outbound* stregando, di fatto, la congiunzione che, nella norma, lega l'attività di vendita a quella dei servizi.

Sul fronte degli aspetti formali del contratto, invece, il decreto rafforza l'importanza sostanziale della definizione per iscritto degli elementi obbligatori, non più richiesti soltanto ai fini

dell'approva, come recitava il vecchio articolo 62 del Dlgs 276/2003, ora modificato.

Il rispetto del minimo garantito è l'elemento essenziale che caratterizzerà la deroga dei contratti *outbound* rispetto alle limitazioni imposte, dalla norma, ai contratti a progetto in genere.

Questa disposizione è ora direttamente applicabile grazie alla stipula, recentemente, di due contratti collettivi nazionali per i collaboratori a progetto dei call center che lavorano in modalità *outbound*, quello siglato da Cgil, Cisl e Uil e quello siglato da Asso-call da Ugl terziario.

Quest'ultimo contratto collettivo, in particolare, stabilisce un'indennità obbligatoria e una supplementare. Quella obbligatoria si compone di un corri-

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Gli eventi di ottobre

### L'imposta sulle transazioni finanziarie (Tobin Tax)

Milano, 3 ottobre 2013  
Hotel Hilton

### Gli orientamenti dell'Arbitro Bancario Finanziario in materia di contratti bancari

Milano, 3 e 4 ottobre 2013  
Hotel Hilton

### I controlli sui dipendenti da parte del datore di lavoro

Milano, 4 ottobre 2013  
Carlton Hotel Baglioni

### Monitoraggio fiscale

Milano, 7 e 8 ottobre 2013  
Hotel Hilton

### I contratti pubblici

Milano, 8 e 9 ottobre 2013  
Grand Hotel et de Milan

Roma, 28 e 29 ottobre 2013  
Hotel Savoy

### Crisi d'impresa e modifiche al pre concordato

Roma, 9 e 10 ottobre 2013  
Grand Hotel St. Regis

### La disciplina delle società a partecipazione pubblica dopo gli ultimi interventi legislativi e giurisprudenziali

Milano, 10 e 11 ottobre 2013  
Hotel Hilton

### Forum 231

Milano, 15-16-17 ottobre 2013  
Hotel Hilton

### La nuova disciplina delle società quotate: un update alla luce di recenti operazioni societarie

Milano, 15 e 16 ottobre 2013  
Grand Hotel et de Milan

### Bilanci IFRS 2013

Milano, 24 e 25 ottobre 2013  
Hotel Hilton

PARADIGMA Srl

Per informazioni, programma completo e iscrizioni:

C.so Vittorio Emanuele II, 68 - 10121 Torino  
Tel. 011.538686 - Fax 011.5621123  
www.paradigma.it - info@paradigma.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA