

## Contratto a progetto o a tempo indeterminato?

**Autore:** Russo Maximilian Maria

**In:** Diritto del lavoro

Sono trascorsi oltre quattro anni dall'entrata in vigore della 'Legge Biagi' (che ha introdotto nel nostro ordinamento il contratto a progetto) ed è sempre più in crescita il numero dei lavoratori a progetto, mentre sono in calo le assunzioni a tempo indeterminato.

L'importanza del lavoro a progetto nell'attuale Mercato del lavoro è stata sottolineata dal Ministero del Lavoro che, infatti, ha emanato già quattro circolari, fornendo chiarimenti e indicazioni operative.

Ai sensi dell'art. 61 del d.lgs. 276/2003 (cosiddetta 'Legge Biagi'), le collaborazioni coordinate e continuative devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro (o fasi di esso).

Sono, pertanto, illegittimi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa posti in essere al di fuori di questo schema negoziale tipico, con la conseguenza della trasformazione del rapporto di lavoro a progetto in rapporto subordinato a tempo indeterminato.

Il contratto a progetto può essere validamente e legittimamente stipulato per lo svolgimento di un'attività progettuale resa in piena autonomia e sulla base di un mero coordinamento con il committente (nell'ambito del contratto a progetto è più corretto parlare di committente piuttosto che di datore di lavoro).

Il contratto a progetto deve tendere al raggiungimento di un risultato predeterminato.

La forma scritta del contratto di lavoro a progetto è richiesta soltanto ai fini della prova.

In altre parole, essa assume valore decisivo per l'individuazione del progetto o programma di lavoro (o fase di esso).

In mancanza di forma scritta, infatti, non sarà facile per il committente dimostrare che la prestazione lavorativa sia riconducibile nell'ambito del contratto (autonomo) a progetto.

A tal proposito, nel caso in cui nel contratto manchi totalmente l'indicazione del progetto, il rapporto di lavoro si trasforma automaticamente in lavoro subordinato a tempo indeterminato, a meno che il committente fornisca la prova dell'esistenza di un rapporto di lavoro effettivamente autonomo.

Se, invece, il progetto esiste ed è indicato nel contratto, sarà il lavoratore a dovere dimostrare la natura subordinata del rapporto di lavoro e che il progetto, in concreto, non esiste.

Il progetto o programma di lavoro (o fase di esso) deve essere specificato ed individuato in modo specifico.

Esso può essere funzionalmente correlato all'attività esercitata dall'impresa, ma non può in nessun modo coincidere con essa.

Ciò significa che il progetto indicato nel contratto non può limitarsi a descrivere il mero svolgimento dell'attività esercitata dall'impresa né può consistere nella semplice elencazione, seppur analitica, delle mansioni del lavoratore.

Se da un lato l'inserimento del collaboratore a progetto nel contesto aziendale non può essere considerato un elemento decisivo per la natura subordinata del rapporto di lavoro, dall'altro è, però, necessario che il collaboratore abbia una autonomia di scelta sulle modalità esecutive di svolgimento della propria prestazione lavorativa.

Non si dimentichi, infatti, che il lavoro a progetto ha natura autonoma ed è proprio questo l'elemento che lo differenzia dal rapporto di lavoro subordinato.

Deve, dunque, mancare qualsiasi tipo di direzione e controllo, da parte del committente, sull'attività del collaboratore.

E', inoltre, ininfluenza il tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa: ciò che conta è la realizzazione del progetto.

Si parla, a tal proposito, di obbligazione di risultato e non di durata.

Ecco perché il compenso del collaboratore non può essere legato esclusivamente al tempo della prestazione, così come avviene nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato.

La non ingerenza del committente nell'attività lavorativa del collaboratore comporta anche che egli non può e non deve attuare alcun potere disciplinare nei confronti dello stesso.

Per quanto riguarda le concrete modalità operative con le quali vengono rese le prestazioni lavorative, va detto che una prestazione ripetitiva e predeterminata è assai difficilmente compatibile con una attività di carattere progettuale.

Inoltre, il collaboratore non deve essere utilizzato per una molteplicità di generiche attività estranee al progetto.

La sua prestazione non deve in nessun caso risolversi in una mera messa a disposizione di energie lavorative in favore del committente.

Per quanto riguarda, infine, la proroga del contratto nel caso in cui il risultato indicato nel progetto non sia stato raggiunto entro la scadenza del contratto, si osserva che la proroga ingiustificata - così come il rinnovo del contratto per un progetto identico al precedente - costituiscono elementi particolarmente incisivi per la prova della subordinazione.

**Maximilian Maria Russo (avvocato)**

segreteria@studiolegalemr.com

<https://www.diritto.it/contratto-a-progetto-o-a-tempo-indeterminato/>