

Le collaborazioni coordinate e continuative a progetto (co.co.pro.)

L'articolo di oggi vuole porre l'attenzione su di un contratto molto utilizzato in questi anni ma che è stato sempre al centro di discussioni e polemiche circa il suo impiego. A volte, i datori di lavoro, lo hanno considerato come la panacea di tutti i mali, credendo che potesse risolvere i problemi relativi al costo del lavoro.

In considerazione a ciò cerchiamo di capire quali sono i limiti e le possibilità di questo contratto.

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa sono, prevalentemente, di natura personale e senza vincolo di subordinazione e 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 la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.

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 sin dalla data di costituzione del rapporto.

L'obiettivo del progetto deve essere specifico ed analitico. Nella descrizione del programma vanno connotate sia le caratteristiche dell'attività del collaboratore che i limiti.

Il contratto è stipulato in forma scritta "ad probationem" e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi fondamentali:

- a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;
- c) il corrispettivo e 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 lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto.

(*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza*

Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

Un elemento caratterizzante del contratto a progetto è rappresentato dalla gestione dello stesso che deve essere svolta in maniera completamente autonoma in quanto la definizione dei tempi di lavoro e delle relative modalità è rimessa al collaboratore. Ciò in quanto il committente ha il proprio interesse strettamente correlato al conseguimento del risultato e non alla disponibilità del lavoratore per un periodo di tempo determinato come avviene nel rapporto subordinato.

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 alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

Il collaboratore può operare sia all'interno che all'esterno del ciclo produttivo. Il coordinamento può essere riferito sia alla temporalità del progetto che alle modalità di esecuzione dell'attività programmatica, fermo restando che non può essere pregiudicata l'autonomia nell'esecuzione dell'obbligazione e non possono essere avanzate richieste tendenti a prestazioni che esulano da quanto convenuto.

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.

Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e 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 a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero 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, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Alle co.co.pro si applicano, comunque, le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al nuovo Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, quando 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.

(*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza*

Il contratto si risolve al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto. Le parti possono, comunque, recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

Roberto Camera