

La risposta fornita dal segretario generale del Ministero del lavoro Paolo Pennesi

# Collaborazioni solo per iscritto

## Contratti a progetto: la forma si ritiene ad substantiam

Pagina a cura  
DI GIUSEPPE BUSCEMA

**S**ui collaboratori a progetto la forma scritta deve ritenersi ad substantiam relativamente alla presenza e verifica del progetto.

In risposta a uno specifico quesito al Videoforum sulle novità del 2014 in materia fiscale e di lavoro organizzato da *ItaliaOggi* mercoledì scorso, il segretario generale del Ministero del lavoro Paolo Pennesi ha evidenziato come sia questa l'interpretazione che appare più conforme al dettato legislativo.

La domanda riguardava le modifiche apportate dal dl 76/2013, convertito dalla legge 99/2013, che ha eliminato la previsione secondo cui il contratto di collaborazione a progetto doveva essere stipulato in forma scritta ai fini della prova degli elementi indicati all'articolo 62 del dlgs 276/2003.

Tali elementi, lo ricordiamo, sono:

a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;

b) descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire;

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 pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;

e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto.

Ad avviso dell'autorevole rappresentante ministeriale, l'aver eliminato la previsione della forma scritta ad probationem significa che in un contratto che si qualifica a progetto, la mancanza del progetto fa sì che manchi un elemento essenziale del contratto.

È dunque l'oggetto del contratto che viene meno.

Tuttavia, questo non significa che se manchi qualche altro elemento ci sia automaticamente la nullità del contratto, come potrebbe accadere in mancanza di qualunque di qualsiasi evenienza documentale.

Dunque, una cosa è la mancanza del progetto, altra cosa se manca qualche elemento non qualificante, non fondamentale.

Sempre sulle collaborazioni a progetto, relativamente alla previsione che, in assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai Ccnl applicati nel settore di riferimento alle fi-

gure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto, è stato precisato che la parità di estensione temporale è legata alla durata dell'impegno del lavoratore a progetto.

Nella nuova ridefinizione della collaborazione a progetto nella legge 92/2012, ciò non significa sia un elemento qualificatorio ma, ai fini del pagamento, nulla vieta che il compenso del prestatore non possa essere parametrato alla base oraria.

In questa logica, ove il parametro sia quello della quantificazione oraria questa non deve discostarsi da quella prevista per i lavoratori dipendenti.

Viene di fatto confermata senza deroghe, invece, la necessità di procedere alla procedura di convalida delle dimissioni e risoluzioni consensuali del contratto, anche per le collaborazioni a progetto ai sensi del dl 76/2013 che ha esteso ai collaboratori a progetto ed agli associati in partecipazione con apporto di lavoro, la procedura introdotta dalla legge Fornero per i lavoratori dipendenti.

Anzi, la procedura rischia di complicarsi.

Secondo Pennesi, se a monte c'è una comunicazione telematica, si potrà procedere attraverso la comunicazione

di cessazione e dunque sarà valida anche la modalità di conferma della genuina volontà del collaboratore attraverso l'apposita dichiarazione in calce alla ricevuta, altrimenti sarà necessario recarsi presso gli uffici competenti.

© Riproduzione riservata

**IO ONLINE**  
Il filmato del Videoforum è disponibile sul sito [www.italiaoggi.it](http://www.italiaoggi.it) nella sezione videocenter

Il cd con il video integrale del videoforum può essere richiesto a: [amalpezzi@class.it](mailto:amalpezzi@class.it)



## *Chiamata non tracciata, scatta la sanzione*

Nel caso di mancata comunicazione della chiamata, e cioè sostanzialmente se c'è tracciatura della prestazione, non scatta la sanzione amministrativa. È quanto emerso dal Videoforum 2014 di *ItaliaOggi*.

L'orientamento è giunto direttamente dal Ministero del lavoro attraverso il segretario generale Paolo Pennesi.

La questione riguarda l'eventuale omessa comunicazione nei termini della chiamata del lavoratore nel caso in cui il datore di lavoro abbia dato dimostrazione che non c'era volontà di occultare la prestazione.

Il decreto legge 76/2013, infatti, aveva inizialmente previsto espressamente che la sanzione non scattasse «a condizione che dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi la volontà di non occultare la prestazione di lavoro».

Tuttavia, tale disposizione è stata soppressa in sede di conversione.

A tal proposito, Pennesi ha evidenziato che era una proposta governativa che tendeva in sostanza a evitare la sanzione in tali casi perché rappresentava l'evidenziazione di una violazione formale.

Il Ministero, a tal proposito, sta «cercando di capire e riflettere se nonostante non sia passata la norma, a livello amministrativo, si possa comunque giungere allo stesso risultato attraverso un orientamento al personale ispettivo».

E, quindi, evitare la sanzione ad esempio se comunque dal Libro unico del lavoro e dalla denuncia UniEmens inviata mensilmente all'Inps emerge che il lavoratore sia stato comunque remunerato e la relativa retribuzione assoggettata a contribuzione previdenziale.

Si tratta di una precisazione importante in quanto, come noto, la legge Fornero ha previsto, inserendo il comma 3-bis all'art. 35 del decreto legislativo 276/2003, che nel caso di mancata comunicazione prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, scatta la sanzione amministrativa da euro 400 a euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.

Peraltro, non è ammessa la procedura di diffida di cui al decreto legislativo 124/2004 e quindi, in concreto, l'importo da pagare sarà di almeno 800 euro ai sensi dell'articolo 16 della legge 689/1981.