

Risoluzione anticipata dei contratti a progetto

Stefano Malandrini - Confindustria Bergamo

La normativa che disciplina i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati nella modalità «a progetto», in applicazione degli artt. 61 e ss del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, prevede tra i requisiti formali obbligatori l'inserimento, nel documento che specifica i contenuti del contratto, dell'indicazione della durata determinata o determinabile della prestazione di lavoro assegnata. Si tratta di una connotazione imprescindibile del rapporto, in quanto l'individuazione di «uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente» comporta l'attribuzione al collaboratore dell'onere di operare in autonomia «in funzione del risultato» assegnato, quindi necessariamente nell'ambito di una dimensione temporale vincolata. In assenza di progetto, programma di lavoro o fase di esso, l'art. 69 del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 dispone la conversione del rapporto da autonomo a subordinato a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione ed a tal fine l'indeterminatezza della durata della prestazione, evidenziata dal difetto formale rinvenibile nel testo contrattuale o comunque risultante dall'impossibilità di dimostrare la sussistenza di un termine di scadenza, può assumere particolare rilievo probatorio. La circ. Min. lav. n. 1 dell'8 gennaio 2004 ha infatti precisato che, seppure i requisiti formali individuati dall'art. 62 del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 non siano richiesti *ad substantiam* ossia eventuali carenze non determinano l'illegittimità del contratto, tutta-

via hanno valore decisivo, «in quanto in assenza di forma scritta non sarà agevole per le parti contrattuali dimostrare la riconducibilità della prestazione lavorativa appunto a un progetto, programma o fase di esso».

Ciò premesso in merito al necessario assoggettamento del contratto a progetto ad un vincolo di durata, il carattere autonomo del rapporto determina comunque, ai sensi della citata circolare ministeriale, modalità applicative elastiche, in quanto:

1. nell'ipotesi di assegnazione di un progetto, ossia di una attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un risultato finale, la durata determinata o determinabile deve essere semplicemente correlata alle caratteristiche dello stesso;

2. nell'ipotesi di assegnazione di un programma, ossia di una attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale, bensì parziale e destinato ad essere integrato da altre lavorazioni e risultati parziali, la determinabilità della durata può anche dipendere dalla persistenza dell'interesse del committente, quindi essere funzionale ad un avvenimento futuro, certo nell'*an* ma incerto nel quando.

In entrambe le ipotesi, pur non potendosi pattuire una rigida forma di eterodeterminazione delle modalità temporali di esecuzione delle prestazioni, stante il carattere autonomo dell'attività eseguita dal collaboratore, il contratto può correlare espressamente l'esecuzione del progetto, programma o fase di esso ad una scadenza predefinita, entro la quale il ri-

sultato finale o parziale deve essere prodotto.

Ne consegue la possibilità di una realizzazione: 1) puntuale, 2) anticipata 3) posticipata del progetto/programma da parte del collaboratore rispetto alla scadenza, determinandosi nella seconda ipotesi comunque l'adempimento dell'obbligo assunto con la stipulazione del contratto, nella terza di fatto un'inadempienza contrattuale. In particolare il punto VIII della circ. Min. lav. n. 1 dell'8 gennaio 2004 ha precisato che, indipendentemente dal termine apposto, qualora il progetto sia ultimato prima della scadenza il contratto deve intendersi risolto ed il committente è tenuto all'erogazione piena dell'importo concordato, che è necessariamente correlato al risultato e non alla tempistica di realizzazione. Viceversa qualora il termine non sia stato rispettato si determinano i consueti effetti civilistici conseguenti al mancato assolvimento delle obbligazioni, ossia la risoluzione comunque del rapporto nonché l'insorgenza di oneri risarcitori a carico del collaboratore.

La valutazione peraltro non può prescindere dalla considerazione delle specifiche intese, riferite al regime di durata, raggiunte dalle parti all'atto della stipulazione del contratto. Si possono infatti riscontrare varie tipologie di clausole regolamentari, contemplanti ad esempio:

1. l'attribuzione di un progetto/programma correlato ad una data di scadenza determinata. In tale ipotesi troverebbero applicazione le conseguenze succitate;

2. l'attribuzione di un programma correlato ad una data

di scadenza indeterminata, rappresentata da un accadimento estraneo al rapporto - ad esempio l'interruzione dell'attività aziendale alla cui realizzazione concorreva il compito assegnato al collaboratore - che comporti la cessazione dell'interesse del committente alla prestazione dedotta nel contratto;

3. l'attribuzione di un progetto/programma correlato alla sola realizzazione del compito assegnato, con l'individuazione di un termine massimo decorso il quale comunque il rapporto si interrompa. In tale ipotesi qualora non fosse diversamente specificato dall'intesa, il compenso risulterebbe comunque riproporzionato alla quota di risultato realizzata;

4. l'attribuzione di un progetto/programma privo di data di scadenza, correlato quindi alla sola realizzazione del risultato finale o parziale assegnato, sicché un vincolo temporale indiretto potrebbe risultare solo dalla sopravvenuta impraticabilità oggettiva della prestazione in conseguenza dell'eccessivo decorso temporale.

La regolamentazione rinvenibile nel D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 non individua vincoli alla libera determinazione delle parti contrattuali in merito alle modalità di redazione delle clausole riferite alla durata dei rapporti a progetto, di fatto legittimando sia il ricorso alle formulazioni sopra richiamate sia ad altre similari. Una maggiore precisione della normativa in argomento contraddistingue invece la differente ipotesi dell'interruzione del progetto occorsa prima della scadenza temporale concordata.

L'art. 67 del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 dispone infatti che committente e collaboratore «possono 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». Il riferimento legislativo contempla evidentemente solo il caso della risoluzione operata unila-

teralmente da un contraente, potendosi comunque procedere, in applicazione della normativa civilistica generale, alla risoluzione consensuale anticipata del rapporto ed alla contestuale regolamentazione patrizia dei relativi effetti sulla compensazione economica spettante al collaboratore, altrimenti riproporzionata alla quota di progetto/programma realizzata.

Problematiche operative

Si consideri preliminarmente che, oltre all'indeterminatezza del quadro legislativo, non sussistono nemmeno indicazioni interpretative specifiche, amministrative o giudiziarie, in merito al regime di durata dei contratti in esame. La circ. Min. lav. n. 4 del 29 gennaio 2008, nell'operare recentemente una disamina dettagliata delle modalità di corretta instaurazione e gestione delle collaborazioni a progetto, si è infatti limitata ad invitare formalmente le Direzioni provinciali del lavoro a verificare, in occasione dell'esecuzione dell'ordinaria attività ispettiva, il rapporto tra la compensazione economica spettante al collaboratore ed «*il risultato enucleato nel progetto, programma di lavoro o fase di esso*». È stato in particolare ritenuto rilevante l'accertamento della legittimità delle proroghe eventualmente concordate, giustificabili solo con l'eventuale mancato raggiungimento del risultato pattuito nel termine inizialmente fissato. Il Ministero ha quindi implicitamente confermato la correlazione tra la realizzazione del progetto e la scadenza del contratto, riproponendo una formula peraltro già emersa nella giurisprudenza di merito. Rileva ad esempio, tra le prime sentenze in argomento, il pronunciamento del Tribunale di Torino, sezione lavoro, del 10 maggio 2006, che aveva asserito la necessità che la prestazione dedotta nel contratto a progetto si riferisse alla realiz-

zazione di un risultato. In caso contrario il rapporto si qualificherebbe come subordinato trattandosi di una mera messa a disposizione di energie lavorative, illegittima quand'anche specificamente concordata ed illustrata nell'accordo scritto redatto ex art. 61 del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003. Gli orientamenti più recenti, amministrativi e giudiziari, hanno quindi ribadito la relazione sussistente tra i tempi di lavoro assegnati al collaboratore e l'esaurimento del rapporto per sopravvenuto completamento del progetto, limitandosi tuttavia ad individuare un criterio generale applicabile anche all'ipotesi di risoluzione anticipata, che può quindi configurarsi alternativamente come:

a) un completamento dell'incarico assegnato al collaboratore prima del termine massimo pattuito;

oppure
b) un inadempimento parziale. Il discrimine consegue alla tipologia di clausola risolutiva adottata dalle parti, in quanto la scadenza temporale può essere stata concordata con modalità rigide od elastiche, come esemplificato nei precedenti paragrafi, producendo rilevanti conseguenze in termini di maturazione del compenso del collaboratore. Tuttavia per quanto attiene le modalità di cessazione unilaterale del rapporto, a prescindere dagli effetti economici indotti, la disciplina legislative non prevede distinzioni, atteso che il citato art. 67 del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 si limita a proporre due motivazioni di carattere generale ossia il riscontro di circostanze che ledano oggettivamente il rapporto tra i contraenti, determinando la facoltà per il recedente di opporre alla controparte una giusta causa di interruzione anticipata del rapporto, oppure la libera determinazione assunta dagli interessati. Si consideri a tale proposito che:

– sino ad oggi non sono emerse indicazioni chiarificatrici della nozione di «giusta causa», atteso che sia i pronuncia-

menti amministrativi succitati sia la circolare Inps n. 9 del 22 gennaio 2004, che rappresentano ad oggi le uniche disamine generali della normativa in questione, non affrontano la problematica e difettano orientamenti chiarificatori nella giurisprudenza di merito o di legittimità. Per ragioni prudenziali può allora essere opportuno adottare un'interpretazione particolarmente rigida, identificando la fattispecie con i criteri emersi nei pronunciamenti giudiziari della Corte di Cassazione che hanno approfondito l'indicazione rinvenibile nell'art. 2109 c.c. e ripresa dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, in relazione ai licenziamenti individuali di lavoratori subordinati. Seguendo tale approccio, la giusta causa di risoluzione unilaterale del contratto a progetto è allora da identificare con il riscontro di episodi che producano la decadenza del vincolo fiduciario sussistente tra i contraenti, conseguente ad esempio a gravi inadempienze del committente rispetto agli oneri assunti od alla commissione di atti illeciti di particolare gravità (lesione di obblighi di riservatezza, concorrenza illegittima, sottrazione non autorizzata di beni aziendali di rilevante valore etc.);

– l'art. 61 del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 identifica come una delle modalità di risoluzione dei contratti a progetto, liberamente adottabile dalle parti, l'individuazione di termini di preavviso, senza tuttavia definirne la durata minima.

È da ritenersi peraltro prudenzialmente opportuna l'applicazione di termini di durata congrui rispetto ai contenuti del progetto, nel rispetto dei criteri civilistici generali afferenti la buona fede e correttezza nei rapporti contrattuali rinvenibili nell'art. 1175 c.c..

Conseguentemente in presenza di intese di lunga durata, di contenuto complesso e/o articolato od anche solo di valore economico particolarmente rilevante, il preavviso dovrebb-

be logicamente risultare piuttosto prolungato, rispetto a quello apposto a contratti di durata ridotta, contenuto semplice, trattamento economico non elevato. È comunque sconsigliabile, per lo meno in carenza di indicazioni ministeriali o giurisprudenziali in tal senso, l'adozione di termini di preavviso di un solo giorno. Più difficile risulta l'accertamento del significato attribuibile al rinvio legislativo ad altre modalità di cessazione anticipata del contratto determinabili dai contraenti, stante la forte genericità della formulazione adottata.

L'ampiezza delle ipotesi prospettabili, formalmente non delimitata in alcun modo dal legislatore, deve infatti trovare comunque temperamento nei criteri civilistici generali applicabili alla risoluzione dei contratti, che disciplinano - condizionandole - le ipotesi risolutive per inadempienza di un contraente, eccessiva onerosità, impossibilità sopravvenuta. In attesa di chiarimenti, sarebbe pertanto opportuno circoscrivere la scelta del criterio risolutivo alla sola definizione delle modalità di quantificazione e decorrenza dei termini di preavviso.

In merito poi alle conseguenze sanzionatorie di eventuali inadempienze del committente o del collaboratore rispetto al regime dei vincoli di durata succitati, si consideri che trattandosi di rapporti di collaborazione non trova applicazione né la normativa sulla risoluzione dei contratti di lavoro subordinato, rinvenibile nel combinato disposto delle leggi n. 604 del 15 luglio 1966 e n. 108 del 11 maggio 1990, né il criterio generale di libera recondibilità con preavviso che attiene le dimissioni del lavoratore ai sensi dell'art. 2118 cc.. Non sussiste pertanto, in caso di recesso anticipato disposto dal committente, il rischio di ricostituzione forzosa del rapporto o di applicazione delle indennità risarcitorie previste dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, né risulta ipotizzabile dal parte del

collaboratore la cessazione dell'attività affidatagli senza alcun onere di giustificazione. Piuttosto è ipotizzabile l'insorgenza, nelle ipotesi di violazione dell'art. 61 del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, di un gravame risarcitorio proporzionato agli effetti dell'inadempienza commessa, che consideri quindi il valore dei compensi non erogati dal committente a motivo della risoluzione anticipata del contratto oppure le conseguenze della mancata prestazione resa dal collaboratore, oggetto entrambi di approfondimento e quantificazione in sede giudiziaria. Peraltro qualora l'alea correlata a tali circostanze rappresenti un elemento di incertezza eccessivo, è possibile che committente e collaboratore condividano contestualmente all'attivazione del rapporto od anche successivamente - non sussistendo limitazioni in tal senso - una clausola penale ex art. 1382 c.c., che definisca anticipatamente l'importo risarcitorio dovuto alla controparte nell'ipotesi di inadempienze.

Soluzioni alternative

Il contesto normativo evidenziato nei precedenti paragrafi preclude quindi l'esecuzione in forma libera di interventi risolutivi anticipati dei rapporti a progetto, non potendo le parti contrattuali prescindere da un quadro regolamentare piuttosto rigido, correlato ad un apparato sanzionatorio indeterminato ma sufficientemente gravoso da risultare dissuasivo.

Per recuperare margini di flessibilità operativa si rendono quindi opportune soluzioni basate su approcci gestionali alternativi, che aggirino le criticità sopra riportate nel rispetto dei vincoli legislativi. In particolare è ipotizzabile:

a) il **rinnovo plurimo di contratti a progetto di breve durata**. I progetti contraddistinti da un contenuto articolato possono, in taluni casi, essere scom-

posti in più «fasi», costitutive di un programma complessivo. La regolamentazione vigente non esclude che l'esecuzione di tali fasi possa essere affidata in successione al medesimo collaboratore, derivandone una reiterazione di rapporti contrattuali autonomi interrompibile per volontà anche di un solo contraente con il rifiuto della sottoscrizione dell'accordo riguardante l'adempimento successivo. Si valuti infatti che la disciplina dell'istituto in esame non prevede interruzioni minime tra i singoli rapporti eventualmente instaurati tra i medesimi soggetti né un limite al numero od alla durata dei contratti, per tale aspetto risultando quindi più elastica della regolamentazione dei contratti di lavoro subordinato a termine prevista dal D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001. È peraltro opportuno, per contenere il rischio - comunque in alcuni casi ineludibile - di contestazione di un comportamento di fatto fraudolento, ossia finalizzato ad aggirare le previsioni dell'art. 61 del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, che ogni rapporto sia compiutamente definito negli aspetti normativi ed economici, in ossequio ai requisiti di legittimità formali e sostanziali esposti nei precedenti paragrafi, sicché almeno singolarmente considerato risulti incontestabile;

b) la certificazione. Gli artt. 75 e ss del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 prevedono la possibilità di accertare, preventivamente o successivamente alla sottoscrizione, la regolarità formale dei contratti a progetto, sottoponendoli ad un organo di certificazione, rappresentato da appositi enti bilaterali, dalla Direzione provinciale del lavoro, da Università registrate in uno specifico albo, dai consigli provinciali dei consulenti del lavoro, da eventuali organismi unitari costituiti da tali soggetti. La certificazione, come è noto, non precluda il rischio di contenziosi, essendo possibile alle parti ed a terzi avverso i provvedimenti emanati il ricorso,

ai sensi dell'art. 80, sia alla giurisdizione amministrativa sia all'autorità giudiziaria ordinaria, rispettivamente per l'accertamento di vizi procedurali/eccesso di potere e per la dimostrazione della sussistenza di vizi del consenso, di un'erronea qualificazione del contratto, di difformità tra quanto dedotto nel contratto e l'effettiva dinamica riscontrata. Tuttavia il procedimento determina indubbi vantaggi operativi. Risulta infatti invertito l'onere della prova nell'ipotesi di contestazioni formulate in occasione, ad esempio, dell'esecuzione di visite ispettive, rendendo più agevole la difesa giudiziaria della scelta operata;

c) il ricorso a contratti di lavoro occasionale. Qualora le parti concordino l'assenza di coordinamento e continuità nell'esecuzione delle prestazioni e gestiscano con tale modalità il rapporto, si può legittimamente configurare un contratto di lavoro di tipo occasionale, riconducibile alla disciplina del lavoro autonomo di cui all'art. 2222 c.c. quindi estraneo al regime di durata che contraddistingue le collaborazioni a progetto. Sebbene infatti l'art. 44 del D.L. n. 269 del 30 settembre 2003, convertito dalla legge n. 326 del 24 novembre 2003, abbia assoggettato i redditi da lavoro autonomo eccedenti il limite predeterminato di 5000 euro annui alla medesima imposizione contributiva gravante sui collaboratori, per la generalità degli aspetti normativi trova comunque applicazione - ossia indipendentemente dall'importo della compensazione economica pattuita - una regolamentazione differente, che non contempla una disciplina speciale per le ipotesi di risoluzione anticipata, condizionati dalle sole disposizioni civilistiche generali afferenti la cessazione dei contratti, né trovano applicazione le interpretazioni ministeriali afferenti i criteri e le modalità di proroga e rinnovo, potendosi quindi procedere al procrastino delle attività affidate a prescindere

dall'attribuzione di un nuovo progetto e di una nuova compensazione economica. Conseguentemente è ipotizzabile l'affidamento alla medesima persona fisica di incarichi di breve durata, poi prorogati ripetutamente, al fine di evitare interruzioni anticipate del rapporto, che comporterebbero comunque l'onere di corresponsione della compensazione pattuita. Si tratta tuttavia di una soluzione praticabile solo per prestazioni che possano essere utilmente rese in piena autonomia ossia correlate solo alla realizzazione di un risultato preconcordato entro un termine temporale predefinito. Non si può comunque escludere, anche in tale ipotesi, il rischio di imputazione di un comportamento fraudolento, come esplicitato in relazione all'ipotesi a);

d) il ricorso a contratti di somministrazione. Sebbene la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato comporti un rilevante incremento di costo del lavoro, conseguente all'applicazione della disciplina economica e normativa afferente i rapporti di lavoro subordinato e delle compensazioni spettanti all'agenzia, il regime delle proroghe e delle risoluzioni anticipate dei rapporti avviati risulta fortemente agevolato rispetto ai rapporti di lavoro subordinato. Il vigente contesto normativo, composto dalle previsioni di cui agli artt. 20 e ss del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 nonché dalla normativa contrattuale di categoria applicata dalle agenzie di somministrazione, rinnovata il 24 luglio 2008, prevede:

1) nell'ipotesi di risoluzione anticipata imputabile all'utilizzatore, la sola erogazione integrale dei trattamenti retributivi dovuti al personale somministrato in base al contratto di fornitura sottoscritto, per il combinato disposto degli artt. 21 comma 1 lettera i) del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 e le disposizioni di Ccnl in argomento, non le tutele per i licenziamenti ingiustificati rinvenibili nelle leggi n. 604

del 15 luglio 1966 e n. 108 del 11 maggio 1990;

2) nell'ipotesi di procrastino di rapporti di breve durata, il limite massimo di 6 proroghe per complessivi 36 mesi e nessuna limitazione numerica o temporale per i rinnovi, producibili quindi reiteratamente e contiguamente, purché singolarmente giustificati dalle causali previste dall'art. 20 comma 4 ossia il riscontro di un'esigenza tecnica, organizzativa, produttiva o sostitutiva.

Conclusione

Il regime di durata dei con-

tratti a progetto può essere condizionato solo parzialmente dalla volontà dispositiva dei contraenti, in quanto assoggettato ad un quadro legislativo non dettagliato ma comunque cogente, mancano inoltre orientamenti di giurisprudenza od amministrativi idonei a dirimere le problematiche interpretative riscontrabili, opera infine un gravame sanzionatorio non particolarmente elevato ma dissuasivo. È possibile ricorrere a soluzioni alternative che aggirino i vincoli e le incertezze normative, applicando istituti differenti purché sia modificata

anche la natura delle prestazioni rese, riducendo o rafforzando gli elementi del coordinamento e della continuità che caratterizzano i rapporti di collaborazione. È evidente quindi la necessità che i committenti operino valutazioni preliminari approfondite, per non rischiare approcci impropri, atteso che il risultato dedotto nel contratto può essere realizzato modificando le modalità di esecuzione dell'attività, nella consapevolezza dei differenti oneri e implicazioni di costo del lavoro che ne derivano.