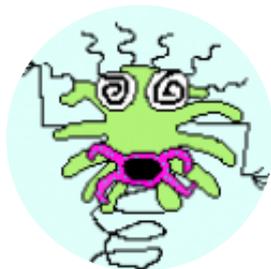


Jobs Act, addio al contratto a progetto: anzi no



CHIARA DEL PRIORE

Scritto il 25 Gen 2016 in [NOTIZIE](#)

[contratti a progetto](#) [Jobs Act](#)

Era stata annunciata lo scorso anno e con Capodanno è diventata realtà. Stiamo parlando della **scomparsa dei contratti a progetto, i cocopro, cioè le collaborazioni continuative a progetto**. Il **Jobs Act** recita infatti che «a far data dal primo gennaio 2016 si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro».

Rientrano nell'abolizione però solo le collaborazioni esclusivamente personali, ossia «svolte dal collaboratore unicamente tramite propri mezzi e capacità, senza avvalersi, a sua volta, di collaboratori, uffici, o strutture di propria proprietà o di cui ha la direzione. Ad esempio, il libero professionista con un proprio ufficio, una segretaria ed eventualmente collaboratori o praticanti non svolge la propria professione in maniera esclusivamente personale, ma soltanto prevalentemente personale». **Le collaborazioni devono essere poi continuative e con modalità lavorative gestite prevalentemente dal committente, cioè etero-organizzate.**



La differenza rispetto al passato è che «anche in precedenza questi elementi potevano essere indice di subordinazione, ma mancava un automatismo, come invece stabilito dalla riforma», chiarisce **Giampiero Falasca**, avvocato esperto di diritto del lavoro e partner dello studio DLA Piper, che ha aiutato *La Repubblica degli Stagisti* nell'analisi delle novità legate a questo tipo di collaborazioni.

Quanti sono i soggetti coinvolti? Non ci sono dati ufficiali: l'Istat parla per il 2014 di 378mila collaboratori continuativi a progetto. «Ma è difficile conciliare i dati provenienti dalle varie fonti» avverte Falasca: «**La stima più credibile è quella di 500mila cocopro l'anno, con una tendenza a diminuire**, in virtù della crescente contribuzione previdenziale applicata negli ultimi anni. Inoltre, gli iscritti agli ordini erano ad esempio esentati dalla normativa sul progetto».

Bisogna ricordare che **diverse tipologie di collaborazioni non rispondono ai requisiti previsti, e quindi non sono coinvolte dall'abolizione.** Tra queste le collaborazioni continuative, svolte in maniera prevalentemente personale e autonomamente organizzate dal collaboratore; quelle disciplinate dai contratti collettivi nazionali; quelle prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per cui è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali; le attività rese da amministratori e sindaci di società e da partecipanti a collegi e commissioni; e ancora, le collaborazioni rese in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate al Coni e quelle collaborazioni certificate dalle Commissioni di Certificazione, in base all'art. 76 del decreto legislativo 276/2003.



Un esempio sono, come detto, i collaboratori coinvolti da accordi collettivi nazionali che prevedono discipline specifiche, tra questi **docenti di scuole e università private o addetti dei call center**: «In parole povere elimino il lavoro a progetto e dico che tutto il lavoro etero-organizzato è dipendente, ma poi lascio spazio ad accordi sindacali per cui si torna ai vecchi cococo», chiarisce il giuslavorista Michele Tiraboschi, docente di diritto del lavoro all'università di Modena e Reggio Emilia, già allievo del compianto Marco Biagi e poi braccio destro di Maurizio Sacconi all'epoca

in cui quest'ultimo era ministro del Lavoro, nel governo Berlusconi.

L'aspetto importante, in tutta questa vicenda, è che **non sono invece intaccati dalla normativa i «parenti» dei contratti a progetto, ossia i cococo**, che restano quindi in vigore come da articolo 409 n.3 del codice di procedura civile e disciplinano le attività lavorative di cui sopra. Cioè se è vero che **«non è più possibile stipulare i contratti a progetto** regolati dal d.lgs. 276/2003, la cosiddetta Legge Biagi, **perché queste norme sono state abrogate**», Tiraboschi sottolinea che «i contratti a progetto erano però, nella sostanza, **una categoria particolare di collaborazioni coordinate e continuative**, quelle regolate dall'art. 409 n° 3 del codice di procedura civile, **che invece rimane in vigore**».

Morale della favola: **«Si possono ora stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa del tutto simili ai contratti a progetto**, come avveniva prima del 2003» dice il giuslavorista «ma ai collaboratori non dovranno essere riconosciute necessariamente le tutele introdotte dalla legge Biagi. Tra queste le norme che consentivano al lavoratore una sospensione del contratto in caso di malattia, o definivano la durata del contratto, legandola appunto al progetto, e limitavano i casi in cui il committente poteva recedere. Senza dimenticare quelle che fornivano indicazioni in merito al corrispettivo minimo da garantire al collaboratore. **Non essendo più in vigore tali limitazioni, la regolazione di questi aspetti rimane in mano alle parti**».

Tiraboschi prevede pessimisticamente che **«spesso si risolverà in una disciplina meno favorevole per il collaboratore**, quando quest'ultimo non avrà lo stesso potere contrattuale di chi offre lavoro. Insomma, da questo punto di vista pare ci sia un arretramento di tutele». Le collaborazioni che potranno essere instaurate insomma «non sono nuove, come sopra evidenziato, e anzi potrebbero far riscontrare nuovamente, nell'ordinamento, quegli abusi applicativi a cui la legge Biagi aveva tentato di porre rimedio».

Falasca è sostanzialmente d'accordo: «I cococo erano vigenti ma applicabili solo se collegati a un progetto. **Il Jobs Act ha cancellato l'obbligo di progetto ma ha**

lasciato in vita i cococo; per la pubblica amministrazione già prima non c'era il vincolo del progetto, oggi i due settori, pubblico e privato, si sono allineati». Ma secondo l'avvocato **«la riforma dovrebbe ridurre ulteriormente l'utilizzo delle collaborazioni**, considerato anche che ci sono gli incentivi, seppure meno convenienti del 2015, per chi assume a tempo indeterminato ed è prevista anche una sanatoria per gli illeciti. Non scompariranno del tutto, però, perché in molte attività lo strumento è quello più adatto al rapporto».

Se dunque da un lato i contratti a progetto come previsti dalla legge Biagi spariscono, dall'altra continuano a rimanere in vita una serie di collaborazioni continuative, segnate da un numero di restrizioni minore rispetto ai vecchi cocopro e quindi non sempre necessariamente favorevoli al lavoratore.

«Oggi i cococo si possono fare in tutti i settori, prima era solo pubblica amministrazione ma solo perché non si applicava la legge Biagi e dunque il lavoro a progetto» aggiunge Tiraboschi: **«Venuto meno il lavoro a progetto, si può fare il cococo per ogni lavoro e per ogni settore**, ferma restando quella presunzione di subordinazione per i rapporti di collaborazione etero-organizzati dal committente. Tempo e luogo di lavoro sono i principali indicatori della etero-organizzazione».

Sarà interessante valutare nel prossimo anno quante delle attuali collaborazioni diventeranno effettivamente assimilabili al lavoro subordinato a livello contrattuale e quante invece tenderanno a «sopravvivere» seppur in forme e modalità differenti. Inoltre «bisognerà vedere se la riforma prenderà sul serio i rischi connessi alla etero-organizzazione» conclude il giuslavorista: **«Se così non fosse, l'abrogazione del progetto si risolverebbe in una liberalizzazione del lavoro parasubordinato, effetto contrario a quello voluto dal legislatore»**. Speriamo di no.

Chiara Del Priore