



Zugo



CH

Corso di Laurea in Economia
Curriculum Economia e Management

TESI DI LAUREA

LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

RELATORE

Prof. Stefano Masullo

CANDIDATO

Stefano di Barbara

Anno Accademico 2022/2023

Indice generale

BREVE CURRICULUM VITAE	6
INTRODUZIONE.....	7
CAPITOLO 1	
EVOLUZIONE NORMATIVA DELLE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE.....	9
1.1 Collaborazione coordinata e continuativa.....	9
1.2 Il quadro evolutivo.....	11
1.3 La collaborazione coordinata e continuativa nella dottrina e nella giurisprudenza	15
1.4 Le garanzie processuali	18
1.5 Le differenze tra lavoro subordinato e lavoro autonomo	20
1.6 I criteri distintivi della subordinazione	23
1.7 Nozione di parasubordinazione.....	26
1.8 La parasubordinazione tra autonomia e subordinazione.....	28
1.9 I criteri distintivi della parasubordinazione	29
1.10 Il requisito della continuità.....	30
1.11 Il requisito della coordinazione	33
1.12 La natura prevalentemente personale della prestazione	36
1.13 Gli effetti della parasubordinazione	38
1.14 Gli elementi del contratto di collaborazione coordinata e continuativa.....	40
1.15 Il lavoro coordinato e continuativo nella legislazione fiscale e previdenziale..	40
1.16 L'abuso dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.....	44

CAPITOLO 2

LE COLLABORAZIONE A PROGETTO NELLA LEGGE BIAGI E NELLA LEGGE FORNERO	47
2.1 Dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto	47
2.2 Il lavoro a progetto	49
2.3 La forma scritta del contratto di lavoro a progetto.....	53
2.4 I requisiti del contratto.....	55
2.5 Le conseguenze dei vizi di forma.....	57
2.6 La conversione del contratto di lavoro a progetto.....	58
2.7 Il corrispettivo	63
2.8 Obbligo di riservatezza: la possibilità per il collaboratore di svolgere la sua attività a favore di più committenti.....	65
2.9 L'estinzione del contratto per la realizzazione del progetto o programma o fase di esso.....	69
2.10 Il recesso per giusta causa	71
2.11 Il recesso ad nutum: libertà dei contraenti di includere il preavviso	73
2.12 I riflessi della riforma.....	75
2.13 nuova disciplina del lavoro a progetto: legge 28 giugno 2012, n. 92.....	77
2.14 Le modifiche alla disciplina del lavoro a progetto.....	79
2.15 La ridefinizione della nozione di progetto	81
2.16 Il regime delle presunzioni di cui all'art. 69 d.lgs. n. 276/2003.....	83
2.17 Le presunzioni di cui al nuovo art. 69-bis	86
2.18 I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa esclusi dalla disciplina del lavoro a progetto	90
2.19 Il corrispettivo dovuto al collaboratore a progetto	92

2.20 Il regime transitorio.....	94
2.21 La nuova disciplina in materia di recesso	95
CAPITOLO 3:	
DAL CONTRATTO A PROGETTO ALLA RIFORMA DEL JOBS ACT	99
3.1 L’habitat culturale e normativo della riforma.....	99
3.2 La prima fase del Jobs Act.....	102
3.3 La seconda fase del Jobs Act e la centralità sistematica del cosiddetto Codice dei contratti.....	103
3.4 Struttura e contenuti del Codice dei contratti	104
3.5 Le innovazioni in materia di collaborazione coordinata e continuativa	105
3.6 La riespansione del lavoro autonomo coordinato e continuativo a tempo indeterminato e i suoi nuovi condizionamenti: il lavoro eterorganizzato	108
3.7 La distinzione tra eterorganizzazione e coordinamento	112
3.8 I tratti distintivi delle collaborazioni organizzate dal committente.....	113
3.9 Le collaborazioni organizzate dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate: distinzione ed incertezze interpretative.....	117
3.10 Le esclusioni	119
3.11 Le attuali declinazioni contrattuali dell'art. 2, comma 2	122
3.12 La normativa applicabile alle altre collaborazioni coordinate e continuative.....	124
3.13 Il regime transitorio.....	125
3.14 La persistente finalità antielusiva della nuova normativa	126
3.15 La stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e dei titolari di partita IVA	128
3.16 Il lavoro accessorio	129
CONCLUSIONI.....	133

BREVE CURRICULUM VITAE

Diplomato in Ragioneria all'I.T.C. "C. Deganutti" di Udine nel luglio 1995, successivamente ho svolto varie collaborazioni in aziende leader sul territorio regionale lavorando in primis presso una società che aveva come attività prevalente la gestione di una catena di supermercati, poi presso una società partecipata statale per la gestione delle aree di parcheggio ed infine presso un'agenzia di comunicazione ricoprendo sempre ruoli di responsabile amministrativo.

Nel 2002, volendo diversificare le mie esperienze lavorative, sono entrato a far parte dello Studio Giorgiutti di Udine in qualità di dipendente addetto al servizio paghe e contributi.

Dopo un percorso molto impegnativo di praticantato affiancato all'attività lavorativa ho superato l'esame di Stato di Consulente del Lavoro nel 2009 iscrivendomi come libero professionista l'anno successivo.

Dallo stesso anno sono diventato Associato dello Studio Giorgiutti Alberto & Associati che ha modificato recentemente la denominazione in Giorgiutti & Di Barbara Associati.

Ho contribuito a consolidare ed implementare i clienti attraverso una innovazione continua sviluppando completa autonomia organizzativa e decisionale dello Studio.

Sono specializzato nella gestione di gruppi di aziende e nella elaborazione di paghe, contributi e budget con l'applicazione delle innovazioni di sistema e svolgendo il ruolo di coordinamento del gruppo di lavoro; mi sono specializzato negli anni in consulenze strategiche di valutazione della normativa vigente.

Svolgo con regolarità attività di docenza presso enti di formazione regionale, presso il Master di Risorse Umane dell'Università di Udine e attività di testimonianza nei corsi di laurea.

INTRODUZIONE

L'esigenza di restare competitive, in un mercato sempre più internazionalizzato, impone alle imprese la necessità di ridurre i costi di produzione accentuando il rapido adattamento della dimensione occupazionale all'entità della domanda. In particolare le aziende hanno cercato di introdurre maggiore flessibilità nel costo del lavoro, ricorrendo a tipologie contrattuali diverse dal lavoro subordinato.

Ci riferiamo all'ampia gamma di lavori c.d. "atipici" che si collocano in una zona d'ombra nella quale trovano difficoltà notevoli l'applicazione sia delle tutele che delle classificazioni fino ad oggi usate, a tal punto che, il dettato dell'art. 2094 del codice civile non pare in sé idoneo per la soluzione dei troppi, diversi aspetti del problema.

Non solo perché i criteri classici di individuazione delle fattispecie fondamentali del lavoro subordinato e del lavoro autonomo sempre più si dimostrano insufficienti per la classificazione delle varie, nuove, attività lavorative ma soprattutto perché pare di poter constatare con sufficiente certezza il dilatarsi della zona grigia attribuibile né al lavoro subordinato né al lavoro autonomo.

Ho scelto di illustrare nel presente lavoro il percorso normativo delle collaborazioni coordinate e continuative. In primo luogo ho delineato la panoramica dell'evoluzione storica di tale tipologia contrattuale.

La norma che storicamente ha consentito di individuare e delimitare la categoria è costituita dall'art. 409, n. 3, c.p.c. introdotto con la legge 11 agosto 1973, n. 533. A partire dal 1995, infatti, si è assistito all'esplosione delle collaborazioni coordinate e continuative, che con la legge n. 335/95 hanno ricevuto una sorta di legittimazione, per approdare alla ragguardevole cifra di più di due milioni di unità. Questa esplosione ha alimentato un intenso dibattito circa la reale natura del fenomeno. Bisognava capire, infatti, se ed in che misura questo fenomeno fosse da imputare ad una genuina scelta per l'autonomia, oppure al tentativo di eludere la normativa sul lavoro subordinato. Pertanto successivamente si è analizzato l'intervento del legislatore che con il D.Lgs. n. 276/2003 agli articoli 61 e ss., disciplina la nuova figura contrattuale del lavoro a progetto al fine di mettere ordine in un sistema che aveva consentito l'indiscriminato utilizzo delle fattispecie di confine tra autonomia e subordinazione, anche a fini elusivi del sistema di garanzia previste per il lavoro subordinato.

L'obiettivo appena descritto, però, non è stato raggiunto; si è verificato un abuso delle collaborazioni a progetto, soprattutto nel settore del call-center ed infatti, con la Legge 296/2006 (Finanziaria 2007) ci si pose un quesito: " i collaboratori a progetto,

lavorando nei call-center, dovevano essere considerati lavoratori subordinati o parasubordinati?”. Non esisteva una disciplina specifica di riferimento che regolasse questo tipo di rapporti di lavoro.

Si è andata ad analizzare dunque la riforma del mercato del lavoro Legge 28 giugno 2012, n. 92, nota come "Riforma Fornero". La riforma è avvenuta in tempi molto rapidi e l'iter di approvazione del disegno di Legge è stato largamente sostenuto dal voto favorevole della maggioranza parlamentare. Si tratta di un'analisi dettagliata degli articoli dal 61 al 69-*bis*. del Decreto Legislativo 276/2003, aggiornato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92. La riforma del 2012, tuttavia, non aveva eliminato i problemi posti dagli art. 61 ss., e la fattispecie del lavoro a progetto si era definitivamente rivelata inidonea ad assolvere la funzione di contrastare le pratiche elusive, e continuava ad essere fonte di un elevato contenzioso giudiziale. A tal proposito si è andata ad analizzare l'ultima riforma del mercato del lavoro, delineata dalla legge delega n. 183 del 2014 (il cosiddetto “Jobs Act”), nella quale è maturato il proposito di “superare” le collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto. Il d. lgs. n. 81 del 2015, da una parte, applica dal 1° gennaio 2016 la disciplina del 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 al luogo di lavoro” salve alcune eccezioni espresse, e, dall'altra parte, abroga espressamente la disciplina del contratto di lavoro a progetto per le assunzioni successive alla data di entrata in vigore della norma. L'art. 52 comma 1, in particolare, abroga espressamente gli artt. 61-69 *bis* del d.lgs. n. 276 del 2003, i quali rimangono in vita in via transitoria solo per regolare i contratti già in essere alla data di entrata in vigore del decreto. In tal modo, si realizza in modo netto l'intenzione, annunciata dal legislatore delegante e confermata dalla rubrica della norma, di superare il contratto a progetto. Non è stato raggiunto, invece, il più ambizioso e delicato obiettivo di superare le collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c..

CAPITOLO 1

EVOLUZIONE NORMATIVA DELLE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

1.1 Collaborazione coordinata e continuativa

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, compresi frequentemente nella formula sintetica parasubordinazione, costituiscono una categoria di rapporti negoziali di natura sostanzialmente autonoma assai vasta ed eterogenea, contraddistinti dall'obbligazione di fornire una prestazione d'opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Peraltro questa formula sintetica non è esaustiva dato che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa possono invero essere anche estranei all'area della parasubordinazione.

La categoria dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, talvolta richiamata

con espressioni quali lavoro "parasubordinato"¹, lavoro "coordinato"² o, ancora, "co.co.co", non è identificativa di una fattispecie contrattuale unitaria e tipica come lo è,

³ invece, il lavoro subordinato, ma indica le concrete modalità di svolgimento della prestazione di lavoro, comuni ad una serie di rapporti di natura e origine diverse, ai quali continuava ad applicarsi la disciplina sostanziale del tipo cui ineriscono le rispettive prestazioni. La recente rinascita degli studi sulla specifica categoria, e più in generale sui rapporti di parasubordinazione, dopo gli analitici approfondimenti degli anni '70, è dovuta a numerosi fattori economici e sociali di trasformazione del sistema produttivo e del mercato del lavoro, tra i quali meritano di essere segnalati: una diffusa insofferenza della definizione codicistica del lavoro subordinato che, oltre alle difficoltà applicative in casi limitrofi, finisce per rendere troppo drastica la diversità di tutele tra il lavoro dipendente e l'eterogeneo mondo del lavoro autonomo; la frammentazione della fattispecie tipica del contratto di lavoro subordinato in una serie di sottotipi e varianti

1

G. Pera, *Rapporti c.d. di parasubordinazione e rito del lavoro*, in *Riv. dir. Proc.*, 1974. 423 ss.; G. Santoro Passarelli, *il lavoro " parasubordinato"*, Milano, 1979; P. Sandulli, *Lavoro autonomo e parasubordinazione*. in P. Rescigno (diretto da), *Trattato di diritto privato*, vol. XV, Utet, Torino, 1986, p. 1419. M. V. Ballestrero, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *Lav. Dir.*, 1987, 61.

2 M. Persiani, *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *Dir. Lav.*, 1998, I, 203; A. Perulli, voce *Lavoro coordinato*, in *Dig. disc. priv sez. comm.*, Torino, Aggiornamento 2000, 431 ss.

3 Cfr., G. Santoro Passarelli, Voce *Lavoro a progetto*, in *Enc. Dir.*, Annali IV, Giuffrè, Milano, 2011, p. 667 e ss.

regolamentari che allentano il legame tecnico-giuridico con l'impresa mentre accentuano i profili di mobilità e di precarietà (lavori a termine, saltuari, varie forme di part time, attività extra, attività formative, ecc.); trasformazione dei processi produttivi che induce le aziende a decentrare o esternalizzare una parte consistente della produzione attraverso tecniche talora molto sofisticate (v. lavoro per conto terzi, outsourcing, appalti, lavori affidati a cooperative, lavoro interinale, contratti di somministrazione); l'emersione di nuovi lavori per lo più connessi alla diffusione del terziario avanzato ed all'evoluzione, o rivoluzione, tecnologica ed informatica con la propagazione di figure professionali sostanzialmente integrate nel processo produttivo

4

aziendale, ma con notevoli margini di autonomia organizzativa . Questi fattori di trasformazione, sommariamente evocati, se da una parte inducono a riflettere sulle categorie di base di diritto del lavoro, ed in particolare su quella di lavoro subordinato, da un'altra parte indirizzano verso l'individuazione di nuove categorie classificatorie

5

all'esterno, ai margini, o nei dintorni del tradizionale lavoro dipendente .

Di qui la proposta di taluni autori di una dilatazione dello spazio di intervento del diritto del lavoro all'intera realtà lavorativa, ancorché autonoma, associativa o cooperativa, il che si traduce in un'estensione più o meno graduata di alcune tutele al di fuori del

6

campo originario di elezione .

Ovvero la proposta di altri autori impegnati a costruire una nuova figura di lavoro coordinato alla stregua di un terzo genere tra il lavoro autonomo e quello dipendente, che allo stesso tempo permetta di ridurre l'area del lavoro subordinato tradizionale ed

7

inglobi nuove e vecchie figure professionali di difficile collocazione . Ovvero ancora proposte più radicali favorevoli alla revisione delle attuali tecniche di tutela concentrate sul contratto individuale di lavoro nella direzione di un maggiore impegno pubblico sui

8

temi del mercato del lavoro e della promozione occupazionale .

Queste varie teorie sono all'origine di una progressiva revisione dell' istituto che ha trovato un momento compiuto di realizzazione nella "*Riforma Biagi*" del 2003 che, con

4 Si parla di lavori autonomi di seconda generazione, S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI, ovvero secondo taluni, B. TRENIN, si dovrebbe parlare di lavori subordinati di seconda generazione.

5 M. PEDRAZZOLI, 1984.

1 6 M. D'ANTONA, 1995.

2 7 R. DE LUCA TAMAJO - R. FLAMMIA - M. PERSIANI, 1997. in AA.VV., 1997.

3 8 P. ICHINO, 1989.

l'intento di evitare un uso disinvolto delle collaborazioni non subordinate, ha introdotto la figura del contratto a progetto⁹ i cui lineamenti appaiono tuttavia molto indefiniti e problematici.

Ma prima di approfondire tale figura negoziale occorre soffermarci sulla disciplina preesistente, sia perché costituisce la base di partenza su cui si innesta la riforma, sia perché collaborazioni coordinate e continuative di stampo tradizionale continuano ad operare in ambiti soggettivi ed oggettivi tutt'altro che trascurabili.

1.2 Il quadro evolutivo

Il complesso modo di manifestarsi del lavoro nella società contemporanea incontra sempre maggiori difficoltà ad essere inquadrato negli schemi tradizionali del lavoro subordinato o del lavoro autonomo nel senso che esiste una articolazione vasta di svolgimento della prestazione lavorativa difficilmente riconducibile ad un concetto unitario.

Sarebbe erroneo leggere tutto ciò in termini di "contrapposizione", in verità pare più opportuno pensare che si tratti di un fenomeno complesso e complessivo che proprio da tale "contrapposizione non trarrebbe la necessaria e dovuta attenzione. Si è in presenza di un fenomeno che comporta una ridefinizione del lavoro, inteso tradizionalmente, definizione o ridefinizione alla quale il legislatore non ha saputo far fronte fino ad oggi. Si tratta dell'ampia gamma di lavori c.d. "atipici"¹⁰, talvolta riconducibili alla codifica nota di tali contratti di lavoro, spesso svolti al di fuori di ogni schema codificato. Appare assai problematico, quindi, la ricerca di strumenti normativi, ma non solo, con i quali assecondare e dirigere tale mutamento.

Di fatto, l'atteggiarsi di nuovi lavori e nuovi lavoratori creano una zona d'ombra nella quale trovano difficoltà notevoli l'applicazione sia delle tutele che delle classificazioni di cui agli art. 2094 e art. 2222 del codice civile.

Non solo perché i criteri classici di individuazione delle fattispecie fondamentali del lavoro subordinato e del lavoro autonomo sempre più si dimostrano insufficienti per la classificazione delle varie, nuove, attività lavorative ma soprattutto perché pare di poter

⁹ Art 4, legge n. 30/2003, ed art. 61, d.lgs. n. 276/2003.

¹⁰ Con il termine lavoro atipico si intendono tutti quei contratti di lavoro non abituali, diversi dai tradizionali contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato e dalle forme di lavoro autonomo.

constatare con sufficiente certezza il dilatarsi della zona grigia attribuibile né al lavoro subordinato né al lavoro autonomo.

Sta crescendo, in ogni caso, da parte di tutte le tipologie di lavoratori, la volontà ed il desiderio di autonomia anche in considerazione dell'uso sempre più frequente delle nuove tecnologie che cambiano in maniera sostanziale la condizione di subordinazione. Per troppo tempo al lavoratore dipendente è stata concessa di fatto la sola alternativa di accettare o meno l'offerta del datore di lavoro ciò in considerazione del fatto che il lavoratore è stato, e per molti versi è ancora, considerato parte debole del rapporto di lavoro e bisognoso quindi di maggiori tutele dirette a bilanciare la sua posizione contrattuale di debolezza.

In un mercato sempre più internazionalizzato, le imprese hanno la necessità di ridurre i costi di produzione per restare competitive accentuando il rapido adattamento della dimensione occupazionale all'entità della domanda.

Entra, infatti, in crisi uno dei pilastri del sistema lavoro e cioè la conservazione del posto di lavoro per l'intero arco della vita lavorativa.

La rigidità della normativa vincolistica è sempre più scossa dall'esigenza di flessibilità sia nel mercato del lavoro che nel rapporto di lavoro.

In Italia le resistenze ad un modo di intendere il mondo del lavoro restano forti. Basti pensare che la proposta di legge Smuraglia¹¹, Michele De Luca e altri¹² non ha mai visto la luce.

Sottovalutare che il mondo del lavoro atipico conta circa due milioni di soggetti fatto di professionisti ultraquarantenni che scelgono di gestire la propria professionalità in maniera autonoma ma anche di giovani, non frena il processo in corsa e rischia anzi, di alimentare un contenzioso costosissimo cioè frenare le possibilità lavorative per molti

11 La proposta Smuraglia era animata dall'obiettivo di disciplinare il lavoro atipico, un fenomeno che si temeva potesse degenerare in una « forma diffusa di precariato », ancorché del fenomeno in questione non si riuscissero a tratteggiare i confini, se non in maniera vaga e confusa. Questo difetto di fondo della proposta fu subito rilevato e rimase sostanzialmente inalterato nel passaggio dalla stesura iniziale a quella finale poi approvata dal Senato. Nella versione iniziale, in effetti, la difficoltà di descrivere l'area di applicazione della disciplina prefigurata veniva aggirata attraverso la previsione di una fattispecie costruita tutta in negativo; nella versione finale si cercò di delineare una fattispecie vera e propria di lavoro 'atipico': alla quale si sarebbero dovuti ricondurre i « rapporti di collaborazione, di carattere non occasionale, coordinati con l'attività del committente, svolti senza vincolo di subordinazione, in modo personale e senza impiego di mezzi organizzati e a fronte di un corrispettivo ». Licenziata dal Senato, la proposta si arenò poi nell'altro ramo del Parlamento. Certo è che, qualora fosse stata definitivamente approvata, essa avrebbe prodotto il non desiderabile effetto di dare rilievo nell'ordinamento giuridico ad un'inedita figura di lavoratore-ircocervo: destinato a svolgere la propria attività « senza vincolo di subordinazione» (dunque, a prima impressione, autonomo); e tuttavia operante « senza impiego di mezzi organizzati », dunque privo del requisito caratterizzante le attività lavorative svolte in regime di autonomia.

12 Norme di tutela dei lavori "atipici" approvata dal Senato il 4 febbraio 1999 e trasmessa alla Camera il 5 febbraio 1999.

giovani e non di dare certezze al rapporto con troppo ritardo e a cose fatte. Si può evidenziare di fatto che i tentativi fin qui fatti si rifanno al sistema del lavoro dipendente così che risultato di poco cambia l'esistente a fronte di una necessità impellente di definizione che non può né poggiare né alimentarsi dal sistema lavoro dipendente o autonomo e per l'inadeguatezza dei sistemi stessi ma, anche e soprattutto, perché il lavoratore, il lavoro e l'impresa sono cambiati e non si ritrovano più nella rigidità di quegli schermi.

Lo sforzo legislativo dovrebbe portare ad un terzo sistema definitorio che non prescinda dalle profonde modificazioni del mondo produttivo e dagli, altrettanto importanti, obiettivi nuovi che le parti del contratto si prefiggono.

Il sistema nonostante tutto, pur nelle sue contraddizioni e mancanza di un sufficiente coordinamento, ha dato una serie di segnali che è sbagliato sottovalutare, come ad esempio il tentativo di rendere sempre più certi i rapporti di lavoro parasubordinati.

Il primo più importante tentativo è rinvenibile nell'articolo 2 comma 26 della legge 335/1995 con il quale si generalizza la copertura previdenziale del lavoro autonomo e nella successiva legge 662/1996 commi 196, 202 e 203. Attraverso questa normativa si libera il campo da uno dei grossi rilievi, fino ad allora mossi e cioè la mancanza di copertura previdenziale, e si rende certo il rapporto sotto questo aspetto. Successivamente, con la legge 449/1997, viene garantita la tutela della maternità ed il diritto all'assegno per il nucleo familiare. Viene, inoltre, estesa dalla legge 488/99 anche l'assicurazione malattia pur se limitata ai casi di degenza ospedaliera ampliando in tal modo il complesso delle tutele.

Attraverso la modifica all'articolo 50 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n.917 si stabilisce che se alla formazione del reddito complessivo del lavoratore parasubordinato concorrono solo redditi di collaborazione coordinata e continuativa di importo complessivamente non superiore a 40.000.000 di lire e, l'eventuale, reddito della unità immobiliare adibita ad abitazione principale¹³ il reddito è ridotto del 6 per cento anziché del precedente 5 per cento sia ai fini fiscali che previdenziali. Tale disposizione con effetto dal primo gennaio 1999, prevedeva l'aumento al 7 per cento con decorrenza dal primo gennaio 2001.

Se poi alla formazione del reddito complessivo del collaboratore concorrono il solo reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale, per un importo non superiore a 1.800.00. lire, ed il reddito di lavoro autonomo derivante da rapporti di

¹³ Quest'ultimo per un importo non superiore a 1.800.000 lire.

collaborazione coordinata e continuativa, spetta, fino al 31 dicembre 2000, una detrazione della seguente misura: lire 300.000 se l'ammontare del reddito complessivo non supera lire 9.100.000; lire 200.000 se l'ammontare del reddito complessivo supera lire 9.100.000 ma non 9.300.000; lire 100.000 se l'ammontare del reddito complessivo supera lire 9.300.000 ma non 9.600.000.

Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 50 del 1° marzo 2000 del decreto legislativo 23 febbraio 2000 n. 38 "Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali a norma dell'articolo 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n.144" si estende l'obbligo assicurativo anti-infortunistico anche ai lavoratori parasubordinati. Con la legge 21 novembre 2000, n.342 un altro tassello si aggiunge al mosaico ma, va rilevato, in maniera dissonante, posto che ha rilevanza solamente fiscale e, lascia di fatto aperte tutte le incognite precedenti. Un altro passo non coordinato con il resto della normativa, Inps e Inail ma non solo, che colloca i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nell'alveo del lavoro dipendente, ancorché assimilato, sradicandoli da una, di fatto, assimilazione al lavoro autonomo. Ciò per quanto premesso non appare condivisibile. E' vero, però, che da questo provvedimento possono trarsi almeno due elementi positivi: la cancellazione della pericolosa espressione "di natura intrinsecamente artistica o professionale" che fino al 31 dicembre 2000 ha caratterizzato i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa aprendo con ciò lo spazio operativo a tutta una serie di attività lavorative che dal 1° gennaio 2001 sarebbero divenute oggetto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; la conferma o meglio il ribadire, che il requisito fondamentale dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa consiste nella mancanza del requisito della subordinazione.

1.3 La collaborazione coordinata e continuativa nella dottrina e nella giurisprudenza

Nel codice civile troviamo sia la nozione di lavoro subordinato (art. 2094 c.c.) che di lavoro autonomo (art. 2222 c.c.) ma nel Libro V dello stesso codice emergono altre tipologie di rapporto che non sono né di tipo subordinato né di tipo autonomo e per questo definite di tipo parasubordinato. La categoria del lavoro parasubordinato, in realtà, è frutto delle elaborazioni giurisprudenziali e della dottrina, anche se sarebbe più corretto parlare di lavoro atipico.

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa per la prima volta è stato disciplinato dalla legge 14 luglio 1959 n. 741 (cd. Legge Vigorelli) in materia di estensione *erga omnes* dei contratti di lavoro che, all'art. 2, garantiva un minimo inderogabile di trattamento economico e normativo anche ai "rapporti di collaborazione

14

che si concretino in prestazione d'opera continuativa e coordinata .

Il legislatore, nel delegare al Governo il compito di "assicurare minimi inderogabili di trattamento economico e normativo" uniformandosi agli accordi economici e ai contratti collettivi, precedentemente stipulati, lo impegnava ad emanare norme di contenuto analogo anche con riferimento ai "rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni d'opera continuativa e coordinata" (art. 2. legge n. 741/1959).

Già all'epoca, quindi, il testo legislativo individuava l'esistenza di fenomeni di autotutela collettiva da parte di soggetti che, pur impegnati in un *facere*, non erano certamente qualificabili in termini di "lavoratori subordinati".

In attuazione di questa previsione, furono poi recepiti in D.P.R. gli accordi economici , gli agenti e rappresentanti di commercio delle imprese industriali (n.145/1961), delle imprese commerciali (n. 1842/1960) e per gli agenti di assicurazione (n.387/1961).

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa ha poi trovato la propria collocazione normativa nell'articolo 409 del Codice di procedura civile così come modificato dalla legge 11 agosto 1973, n. 533 'Disciplina delle controversie individuali di lavoro e delle controversie in materia di previdenza ed assistenza obbligatoria ' che

14

Legge 14 luglio 1959, n. 741 (in Gazz. Uff., 18 settembre, n. 225). Norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori. Art 2, Le norme di cui all'art. 1 dovranno essere emanate per tutte le categorie per le quali risultino stipulati accordi economici e contratti collettivi riguardanti una o più categorie per la disciplina dei rapporti di lavoro, dei rapporti di associazione agraria, di affitto a coltivatore diretto e dei rapporti di collaborazione che si concretino in prestazione d'opera continuativa e coordinata.

annovera fra le controversie individuali di lavoro anche quelle che originano da “rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non ha carattere subordinato”.

La riforma con l’ introduzione di “altri rapporti...” ha dato così vita nel 1973, ad una nuova tipologia di lavoro personale continuativo, la quale andava a comporre la

15

cosiddetta “zona grigia” delle co.co.co. Proprio a partire da quest'ultima disposizione, e dalle norme ad esso esplicitamente o implicitamente collegate, quali l'art. 2113 c.c. o l'art. 429, co. 3, c.p.c., ha preso le mosse l'elaborazione della “parasubordinazione” quale categoria teorica funzionale all'estensione per via interpretativa di alcune tutele tipiche del lavoro subordinato anche a rapporti di *facere* personale che, pur caratterizzati dall'autonomia nell'esecuzione della prestazione, comportano altresì una posizione di dipendenza economica conseguente al dato fattuale della destinazione pressoché

16

esclusiva delle attività del lavoratore a soddisfare l'interesse del committente .

17

La giurisprudenza, però, è stata sostanzialmente refrattaria a questa prospettiva . Esemplare, in proposito, è la sentenza della Corte Costituzionale n. 365 del 24 luglio 1995 con la quale è stata ritenuta giustificata l'applicazione del termine prescrizione (ex art. 2951 c.c.) in materia di spedizione e trasporto anche nell'ipotesi in cui il trasporto costituisca esecuzione di un rapporto di lavoro "parasubordinato" in base al presupposto che l'art. 409, co. 3, c.p.c. non configurasse una categoria in senso sostanziale.

L’art. 409, n. 3, c.p.c., in altri termini, non ha introdotto nel nostro ordinamento un nuovo tipo contrattuale, ma si è limitato a descrivere le caratteristiche concrete di una prestazione lavorativa che può essere dedotta sia in schemi contrattuali tipici (come ad esempio il contratto di agenzia), sia in schemi contrattuali atipici ai sensi dell’art. 1322,

18

comma 2, c.c.

Dal dato testuale dell’art 409, n. 3, c.p.c, si nota come quando si parla di lavoro parasubordinato ci si riferisca a una categoria eterogenea di lavori, solo in parte

15 M. Pedrazzoli, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali (introduzione)*, in *Il nuovo mercato del lavoro: commento al D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276* di L. Montuschi, Zanichelli, Bologna 2004, pag. 663.

16 Il problema è stato posto da SANTORO PASSARELLI, 1979, pp. 9 ss. Tra coloro che non hanno ritenuto possibile estendere in via interpretativa ai lavoratori “parasubordinati” diritti ulteriori rispetto a quelli espressamente ricollegati v., di recente, FERRARO, 1998.

17 V., per tutti, PISANI, 1998, p. 43; BRINO, 2003, p. 116.

18 Cfr., da ultimo, G. Santoro-Passarelli, *I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Una fattispecie in via di trasformazione?*, Napoli, 2015, p.2.

determinati, sebbene tutti riconducibili allo schema generale del lavoro autonomo. Vi

19

rientrano innanzitutto i rapporti espressamente indicati di agenzia e di rappresentanza

20

commerciale ai quali si applicherà, oltre alla loro disciplina tipica prevista dal Codice civile, anche una parte di quelle norme di tutela caratteristiche del lavoro subordinato e che, per le ragioni che si esporranno tra breve, sono proprie pure del lavoro parasubordinato.

Tale articolo definisce, quindi, le caratteristiche che circoscrivono la parasubordinazione, riconducendola, si può dire sinteticamente, ad un rito processuale maggiormente garantista per il lavoratore, ritenuto il “soggetto debole” del rapporto.

Elemento comune al contratto di lavoro subordinato e al contratto di agenzia è il requisito della continuità e, quindi, la differenza consiste nella diversa organizzazione di interessi che ne deriva e nell'autonomia organizzativa dell'agente.

In giurisprudenza, inoltre, si è affermato che è da escludersi, nel caso in cui l'agente assuma la forma di una società commerciale di qualsiasi tipo, un rapporto di parasubordinazione, anche nell'ipotesi in cui il lavoro personale dei soci sia prevalente nella realizzazione dello scopo sociale sugli altri fattori produttivi e sul valore del capitale conferito. Questo perché la società commerciale ha una sua soggettività giuridica che la differenzia dai soci che ne fanno parte con conseguente impossibilità di

21

configurare una prestazione d'opera prevalentemente personale .

All'interno della parasubordinazione dovranno poi essere ricomprese anche tutte quelle forme di lavoro che, sebbene non espressamente definite, presentano in concreto i requisiti richiesti dalla norma: collaborazione, coordinazione e carattere prevalentemente personale dell'opera prestata. Pertanto, ricorrendo i presupposti, possono essere inclusi nell'ambito del lavoro parasubordinato soprattutto i rapporti

22

riconducibili alla fattispecie generale del contratto d'opera ed, in particolare, del

23

contratto d'opera professional . Vi possono essere compresi, altresì, taluni rapporti associativi di lavoro, tra i quali l'associazione in partecipazione, allorquando l'associato fornisca prestazioni lavorative, il socio d'opera, il socio di una cooperativa di

19 Artt. 1742 e ss. C.c

4 20 Artt. 2203 e ss. C.c

21 Cass. 11 febbraio 1982, n. 836; Cass. 16 maggio 1983, n. 3375; Cass. 6 febbraio 1984, n. 901.

22 Art. 2222 c.c

23 Art. 2229 c.c

produzione e di lavoro, il socio amministratore nella società di persone o di capitali, i rapporti associativi nell'impresa familiare.

In particolare, il contratto di associazione in partecipazione non implica la costituzione di un fondo comune per l'esercizio dell'attività economica, che resta propria dell'associante, e non dà vita ad un'entità giuridica autonoma.

La figura dell'associato, quindi, può essere ricondotta a quella di un prestatore d'opera, nel quadro della parasubordinazione, quando nel rapporto vi sia una posizione effettiva di preminenza dell'associante quanto al controllo e alla direzione dell'opera prestata dall'associato individualmente in modo continuativo e coordinato con l'organizzazione

24

produttiva del primo . La categoria in esame racchiude, dunque, una serie di rapporti che conservano la loro specifica disciplina sostanziale, integrata, però, da una serie

25

supplementare di particolari norme garantiste .

Il Legislatore ha così inteso individuare, all'interno della variegata tipologia del lavoro autonomo, quei rapporti che, a causa della prevalente personalità dell'opera prestata in modo continuativo e coordinato, presentano notevoli analogie con il lavoro subordinato e che, presumibilmente, sono caratterizzate da una situazione di debolezza socio-economica del lavoratore autonomo rispetto al committente affine a quella del lavoratore dipendente rispetto al proprio datore di lavoro; soggezione che, quindi, è tale da giustificare un'estensione di alcune tutele, processuali e sostanziali, proprie del rapporto di lavoro subordinato.

Occorre, tuttavia, tener presente che la disparità di forza contrattuale tra lavoratore e committente, presente tanto nel lavoro subordinato quanto nel lavoro parasubordinato, non deve essere enfatizzata. Infatti tale elemento non rileva in concreto, ai fini dell'applicazione del rito del lavoro e delle altre norme di tutela, in quanto la fattispecie del lavoro parasubordinato viene a essere qualificata esclusivamente dalla sussistenza dei tre requisiti richiesti dall'art. 409, n. 3, c.p.c. Sicchè l'assenza in concreto di una situazione di soggezione socio-economica non impedisce l'applicazione delle specifiche tutele ove ricorrono effettivamente i caratteri di identificazione della categoria: coordinazione, continuità e prevalente personalità dell'opera eseguita del lavoratore.

24 Cass. 25 maggio 1979, n. 3041; Cass. 17 marzo 1980, n. 1764; Cass. 14 novembre 1980, n. 6102.

25 Cass., 5 maggio 1999, n. 4521, in Dir. Trasporti, 2000, p. 540.

1.4 La Garanzia Processuale

La categoria del lavoro parasubordinato trova il suo riscontro normativo nell'articolo 409 del Codice di procedura civile così come modificato dalla legge 11 agosto 1973, n.533 "Disciplina delle controversie individuali di lavoro e delle controversie in materia di previdenza ed assistenza obbligatoria" che annovera fra le controversie individuali di lavoro anche quelle derivanti da "rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato".

Va ricordato che già precedentemente la legge 14 luglio 1959, n.741 "Norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori" all'articolo 2, indicava anche i "rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata" degni di tutela. La Corte Costituzionale, inoltre, con sentenza 19 febbraio 1976, n.33, rinveniva la ratio della estensione nella volontà, da parte del legislatore di offrire tutela a fattispecie di lavoro autonomo "che gravi attorno all'impresa, (...)". Il significato, quindi, dell'articolo 409 n.3 del Codice di procedura civile va inteso nella sottrazione dell'area del lavoro subordinato tipico di una serie di rapporti di lavoro che sociologicamente possono essere considerati atipici e che giuridicamente possono essere qualificati come rapporti di lavoro dedotti in schemi contrattuali diversi dal rapporto di lavoro subordinato generato da un contratto atipico. La mancanza del vincolo della subordinazione caratterizza il rapporto di lavoro parasubordinato. Il legislatore, infatti, ha voluto tener conto della particolare affinità di alcune situazioni del lavoro autonomo con quelle del lavoro dipendente, tale da giustificare l'estensione al primo di alcune tutele processuali, proprie di del lavoro dipendente. All'omologazione sul piano processuale del lavoro parasubordinato al lavoro subordinato, corrisponde l'estensione ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di alcune garanzie poste a tutela del lavoratore dipendente in virtù dell'affinità mitologica fra le due figure. Il rapporto di lavoro subordinato, infatti, costituisce un'ipotesi di lavoro autonomo e si differenzia dal lavoro subordinato per la mancanza del vincolo della subordinazione.

La particolare duttilità di tale rapporto, che si configura come idonea per entrambe le parti contrattuali in tutti quei casi in cui sono notevoli le riserve alla costituzione di un rapporto di lavoro subordinato, ne evidenzia l'importanza. E' quindi, opportuno chiarire che le riserve alla costituzione di un rapporto di

lavoro subordinato possono derivare da interessi convergenti da entrambe le parti e ciò non toglie che talvolta con un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa si tenti di nascondere rapporti di lavoro subordinato veri e propri. È evidente che ciò che interessa sono quei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che soddisfano gli interessi di entrambe le parti. Interessi che possono essere individuati nell'esigenza dell'impresa ad avere un rapporto più conveniente sotto il profilo contributivo e determinabile nel tempo, nella considerazione del collaboratore di un maggior reddito, di una più agevole valorizzazione della propria professionalità e di una maggior libertà gestionale del rapporto personale fra tempo — lavoro e tempo — libero.

Per i motivi cui si è accennato pare ineludibile la necessità del contratto di collaborazione coordinata e continuativa che aderisca ed evidenzi la volontà delle parti al di là di ogni dubbio. Nello sviluppo di tali rapporti tra l'altro ha sempre giocato un ruolo rilevante la non assoggettabilità a contributi previdenziali, elemento definitivamente caduto con la legge 8 agosto 1995, n.335 "Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare" che prevede all'articolo 2, comma 26, l'obbligo iscrizione presso una apposita gestione separata dell'Inps per i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui al comma 2, lettera a), dell'articolo 49 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n.917.

Gli elementi costitutivi di un rapporto di lavoro parasubordinato sono rinvenuti dalla Corte di Cassazione nella continuità, nella coordinazione e nel carattere prevalentemente personale della prestazione di lavoro. Non costituisce, invece, elemento essenziale lo stato di debolezza contrattuale del lavoratore²⁶. Non si è quindi teso alla creazione di una categoria chiusa ma, anzi, si è individuato o si è tentato di individuare una categoria aperta ricomprendente tutti i rapporti caratterizzati dagli elementi di continuità, di coordinazione e di prevalenza della prestazione di lavoro personale. Non un sotto tipo di lavoro autonomo subordinato, ma una serie di rapporti atipici fra loro collegati per non essere riconducibili al lavoro subordinato.

1.5 Le differenze tra lavoro subordinato e lavoro autonomo

Il codice civile stabilisce che tra datore di lavoro e prestatore possa instaurarsi un rapporto di subordinazione, ovvero un rapporto autonomo. La distinzione tra

26

Cass. sez. lav. 20 agosto 1997, n. 7765.

subordinazione e autonomia appare fondamentale per individuare il campo di applicazione della disciplina lavoristica.

L'art. 2094 c.c. – Libro V, Titolo II “Del lavoro nell’impresa” - definisce il prestatore di lavoro subordinato come il soggetto che presta la propria attività manuale o intellettuale in cambio di un'adeguata retribuzione. Il subordinato accetta di sottostare ai poteri tipici

27

28

del datore di lavoro: il potere direttivo , il potere di controllo , e il potere

29

disciplinare .

Il rapporto di natura subordinata può essere individuato da alcuni elementi: l’oggetto della prestazione coincide con la forza lavorativa della persona; l’assenza di rischio economico; la continuità della prestazione intesa come disponibilità temporale del lavoratore; l’orario di svolgimento dell’attività espressione del potere organizzativo del datore di lavoro; il luogo di lavoro stabilito dal soggetto a capo dell’organizzazione; la retribuzione in genere elargita ad intervalli periodici solitamente mensili ed infine la distribuzione da parte del titolare degli strumenti di lavoro necessari al dipendente. La subordinazione è l’elemento cardine che contraddistingue un rapporto di lavoro autonomo da quello subordinato, questo è stato confermato dalla Corte di Cassazione:

“occorre accertare l’esistenza del vincolo di subordinazione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo, e disciplinare del datore di lavoro, potere che comporta l’emanazione di ordini specifici, oltre l’esercizio di una assidua attività di vigilanza e

30

controllo nell’esecuzione delle prestazioni lavorative.” Analizzando attentamente l’art. 2094 c.c., si possono evidenziare due termini che qualificano il lavoro subordinato: la collaborazione e la dipendenza.

27 Potere direttivo è il potere che consente al datore di lavoro di impartire ordini e che ritroviamo già nell'articolo 2094 c.c. A questo vanno collegati gli articoli 2104, 2105 e 2103 del Codice Civile. Nel 2103 c.c. è regolato lo *ius variandi* che consente al datore di lavoro di adibire il lavoratore a mansioni diverse da quelle per le quali è stato assunto, a condizione che queste siano superiori o equivalenti rispetto a quelle originarie. Nel 2104 c.c. è disposto l'obbligo di diligenza del prestatore di lavoro. In particolare al secondo comma si dice che il lavoratore deve osservare le disposizioni dell'imprenditore e i collaboratori gerarchicamente superiori coerentemente con la funzione delle mansioni. Il 2105 c.c. riguarda, infine, gli obblighi accessori (doveri) del datore di lavoro.

28 Potere di controllo è strettamente correlato al potere direttivo ed è diretto a verificare che l'esecuzione dell'attività lavorativa venga effettuata secondo le modalità stabilite dal datore di lavoro. Lo Statuto dei lavoratori pone alcuni limiti all'esercizio da parte del datore di lavoro del potere direttivo e di controllo. Tra questi limiti, quelli più rilevanti sono: il divieto assoluto di servirsi, per il controllo dell'attività lavorativa, delle guardie giurate che possono essere utilizzate solo per la tutela del patrimonio aziendale; il divieto della sorveglianza a distanza, cioè il controllo tramite impianti audiovisivi o altre apparecchiature. Il Jobs Act ha revisionato la disciplina dei controlli a distanza, specificando che essi riguardano solo gli impianti e strumenti di lavoro e non le persone.

29 Potere disciplinare rappresenta la facoltà del datore di lavoro di irrogare sanzioni al lavoratore qualora venga meno ai suoi doveri contrattuali e agli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà.

30 Cass. sez. lav., n. 2931/2013.

La collaborazione non è una caratteristica esclusiva che contraddistingue il rapporto subordinato, poiché anche il lavoratore autonomo può collaborare con il committente e ancor più il collaboratore coordinato e continuativo. Il concetto di collaborazione non è da solo sufficiente a definire se in un rapporto sussista o meno in vincolo di subordinazione. La dipendenza è ritenuta dalla dottrina maggioritaria una subordinazione socio-economica del lavoratore, in quanto esso svolge la sua attività utilizzando mezzi e strumenti del datore di lavoro. In ragione di questo rapporto di monocommittenza il titolare dell'organizzazione è legittimato ad appropriarsi del risultato del lavoro ottenuto dai propri dipendenti. L'ordinamento giuridico riconosce maggiori tutele al lavoratore subordinato perché è considerato parte debole, economicamente e giuridicamente, rispetto al datore ritenuto soggetto forte.

L'area del lavoro autonomo, invece, era senza incertezze, socialmente identificata con le professioni liberali e il lavoro artigianale, con quelle attività cioè in grado di offrire al committente un *opus perfectum* espressione compiuta del genio, delle conoscenze e delle abilità personali del prestatore d'opera. Si adattava perfettamente a questa bipartizione del mondo del lavoro la distinzione romanistica tra *locatio operis* e *locatio*

31

operarum .

32

Il concetto di autonomia è riconducibile all'art. 2222 del codice civile .

Il soggetto indipendente sopporta il rischio della propria attività lavorativa e non è protetto dall'incertezza economica che il suo lavoro può generare. L'individuo che opera autonomamente può liberamente stabilire le modalità esecutive della prestazione, senza dover sottostare ad un potere superiore. Il committente è interessato al risultato finale della prestazione, non al metodo con cui il collaboratore esercita e organizza la sua professione. Riassumendo gli aspetti caratteristici del lavoro autonomo sono: l'assenza di subordinazione gerarchica verso il committente; la non continuità della prestazione; la mancanza di vincoli di tempo; la possibilità di svolgere la propria attività indipendentemente da un luogo di lavoro; l'assunzione del rischio economico; la prevalenza del lavoro personale ed infine l'erogazione del corrispettivo dell'opera o del servizio alla conclusione della prestazione lavorativa.

31 Persiani 2005, 1.

32 Art. 2222 . Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV (1655 s.).

Si noti che la distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo non è sempre così netta³³ poiché la realtà del lavoro è sempre più caratterizzata dalla continua creazione di nuove forme di lavoro, non esistenti nel passato, caratterizzate da alcune particolarità, soprattutto in relazione alle modalità di esecuzione della prestazione, che le distinguono tanto dal lavoro subordinato, tanto dal lavoro autonomo. Tuttavia, stabilire se un rapporto di lavoro sia autonomo o subordinato è di particolare importanza in quanto solo al lavoro subordinato si applica la disciplina di cui agli artt. 2096 e ss. cod. civ. di protezione specifica del lavoro dipendente e particolarmente favorevole per il lavoratore.

1.6 I criteri distintivi della subordinazione

Si è detto che per subordinazione si intende l'assoggettamento del lavoratore alle direttive del datore di lavoro relative alla attività lavorativa.

In dottrina viene affermato, almeno in via generale, che da un canto non fa carico sul lavoratore il rischio di impresa, mentre dall'altro lo stesso lavoratore è escluso dalla programmazione delle strategie aziendali.

Sebbene le differenze tra lavoro subordinato e altre forme di lavoro, in particolare il lavoro autonomo, appaiono bene delineate, può accadere che in concreto ciò non avvenga e questo sia perché esistono forme di lavoro che presentano le caratteristiche della subordinazione in maniera più attenuata come nei lavori cosiddetti atipici; sia perché, talora, si tenta fraudolentemente di mascherare l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato simulando un falso lavoro autonomo, al fine di eludere la disciplina

33 Come afferma Cass., sez. lav., 20 gennaio 2000, n. 608, in IP, 2000, p.570, « ogni attività umana economicamente rilevante può essere espletata nelle forme del rapporto di lavoro subordinato ovvero di quello autonomo, in relazione alla scelta liberamente compiuta dalle parti circa lo schema maggiormente idoneo a soddisfare i loro rispettivi interessi, sicché ai fini della qualificazione è necessario procedere all'individuazione della comune intenzione delle parti onde accertare se esse hanno voluto l' inserimento del prestatore di lavoro nell'organizzazione del datore di lavoro, con conseguente assoggettamento del primo al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del secondo. Tale situazione, infatti, rappresenta l'elemento caratteristico del rapporto di lavoro subordinato. Peraltro, la valutazione degli elementi di fatto idonei nel caso concreto a ricondurre il rapporto nell'ambito dell'uno o dell'altro dei due predetti schemi contrattuali è riservata al giudice di merito rimanendo censurabile in sede di legittimità solo la violazione dei generali e astratti criteri distintivi». Nella specie la sentenza impugnata, confermata dalla S.C., aveva affermato che l'assunzione, per un determinato spettacolo televisivo, operata dalla Rai nei confronti della ricorrente, aveva dato luogo a un rapporto di lavoro subordinato a termine, essendo stata la stessa adibita a mansioni prive di creatività, da svolgere secondo le istruzioni dei funzionari Rai e con assoggettamento al relativo potere organizzativo, direttivo e disciplinare, come poteva desumersi da una serie di obblighi molto specifici posti a carico della lavoratrice, in materia di orario di lavoro e di comunicazione e documentazione delle assenze per malattia.

degli artt. 2096 e ss. del codice civile che ha come scopo la massima tutela del lavoratore subordinato e per questo risulta particolarmente favorevole per lo stesso.

Il riferimento al lavoro subordinato è contenuto nell'art. 2094 c.c., ed ai due pilastri che ne sorreggono la stesura: il sinallagma collaborazione contro retribuzione nel primo periodo, ed il criterio della "eterodirezione", nel secondo. Di tali fondamenti, soltanto il principio di corrispettività è mantenuto nell'art. 2222 c.c., che disciplina invece il lavoro autonomo, mentre in senso diametralmente opposto la norma civilistica, nello stesso articolo, colloca l'aspetto della subordinazione, la cui assenza è il vero discrimine tra le due tipologie.

Tuttavia, la semplicità di lettura è soltanto apparente; non si spiegherebbe, altrimenti, la grande mole di controversie che assediano i tribunali del lavoro, nei diversi gradi di giudizio, ogni qualvolta si debba dibattere sulla reale natura di un rapporto di lavoro. La realtà rivela un confine assai labile tra le due differenti tipologie in argomento, e richiede, in ogni singolo caso, l'attenta analisi sia delle parti, nel momento costitutivo del rapporto di lavoro, sia dell'organo giudicante nella fase conflittuale, delle concrete

34

modalità di svolgimento del rapporto .

Pertanto, per verificare se, in concreto, un rapporto di lavoro sia di tipo subordinato e se, conseguentemente, applicare la relativa disciplina di tutela, la giurisprudenza ha individuato nel tempo degli indici della subordinazione; ha cioè costruito un modello di lavoro subordinato così come esso è maggiormente diffuso nella realtà, evidenziando al suo interno quegli elementi che lo caratterizzano in maniera inequivoca e lo distinguono da altre forme di lavoro, più o meno somiglianti. Grazie a tali indici, l'interprete e, in particolare il giudice, avrà la possibilità di confrontare con il modello di lavoro subordinato così creato il rapporto di lavoro concreto che si presume di lavoro subordinato.

Tale operazione di verifica in concreto della presenza o meno in un rapporto di lavoro degli indici della subordinazione deve essere compiuta dal giudice, avendo riguardo alle "circostanze ritenute in concreto idonee a far rientrare il rapporto controverso

35

nell'uno o nell'altro schema contrattuale" .

34 *Per distinguere l'autonomia dalla subordinazione* di Giovanni Alessio Tala. www.bollettinoadapt.it

35 Cass., 15 gennaio 2001, n. 477, in IP, 2001, p. 558. Secondo Cass., 17 maggio, n. 3887, in MGC, 2001 pag. 516: «Spetta al giudice del merito accertare il comportamento tenuto dalle parti nell'attuazione del rapporto di lavoro al fine della conseguente qualificazione dello stesso come lavoro autonomo ovvero come lavoro subordinato, senza che a ciò sia di impedimento la formale qualificazione delle parti in sede di conclusione del contratto ». Nel caso di specie la S.C. ha confermato la sentenza di merito che aveva escluso la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra

Nel caso in cui nel rapporto di lavoro che si esamina siano presenti tutti o solo alcuni, ma in maniera significativa, di tali indici, in relazione alla loro importanza, allora sarà altamente probabile che esso sia effettivamente un rapporto di lavoro subordinato e, pertanto, ad esso si applicherà la disciplina di cui agli artt. 2096 e ss. cod. civ. Al contrario, se tali indici sono totalmente assenti, o solo taluni di essi sono presenti ma in maniera non determinante, allora sarà altamente probabile che quel rapporto non sia di lavoro subordinato. Altra operazione è poi stabilire come quel rapporto di lavoro, di cui si è esclusa la subordinazione, debba essere qualificato.

Alcuni di tali criteri derivano direttamente dalla definizione di lavoratore subordinato dell' art. 2094 cod. civ. e debbono considerarsi assolutamente essenziali: ad esempio, la giurisprudenza costante della Corte di Cassazione rileva come la subordinazione comporti sempre l'inserimento in modo continuativo e sistematico del lavoratore nell'organizzazione dell'impresa per il raggiungimento dei fini produttivi della stessa,

36

con il contestuale assoggettamento gerarchico al datore di lavoro . Tali indici essenziali (o principali) sono stati individuati come segue: la eterodeterminazione, intesa come assoggettamento personale del lavoratore al datore di lavoro e ai suoi poteri; la collaborazione nell'impresa; la continuità della prestazione; l'inserimento nell'organizzazione di lavoro.

l'appaltatore della Sip e le persone incaricate della distribuzione degli elenchi telefonici agli abbonati, atteso che la prestazione consisteva nello svolgimento di un servizio ben individuato e con corrispettivo commisurato al numero dei elenchi consegnati, il servizio veniva svolto con mezzi propri degli interessati e senza vincolo di subordinazione. Pertanto, continua Cass., 15 gennaio 2000, n. 477, (in IP, 2001, 558) «è censurabile in sede di legittimità soltanto la determinazione dei criteri generali e astratti relativi alla differenziazione tra i due diversi tipi di rapporto, mentre costituisce apprezzamento di fatto, come tale insindacabile in Cassazione se correttamente motivato, la valutazione delle circostanze ritenute in concreto idonee a far rientrare il rapporto controverso nell'uno o nell'altro schema contrattuale». In quest'ultimo senso anche Cass., 9 gennaio 2001, n. 224 in MGC, 2001., p. 52; e Cass., 21 ottobre 2000, n. 13925, in MGC, 2000, p. 2161, relativamente al rapporto con una società di intermediazione immobiliare di un lavoratore addetto a contatti con i clienti, in cui la Cassazione annulla la sentenza impugnata che aveva ritenuto insussistente il vincolo di subordinazione senza, prendere in considerazione né le risultanze istruttorie, secondo cui il direttore dell'agenzia impartiva specifiche disposizioni di lavoro, disponeva i turni delle ferie ed esercitava di fatto il potere disciplinare, né le risultanze relative alla presenza di una quota di retribuzione fissa, di un orario di lavoro e di una continuità della prestazione.

- 36 Cass., 20 gennaio 2000, n. 608, in IP, 2000, p. 570, richiede ai fini dell'inserimento del lavoratore all'interno dell'organizzazione del datore di lavoro «l'assoggettamento del primo al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del secondo». Cass., 19 maggio 2000, n. 6570, in LG, 2000: «Ai fini della distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e rapporto di lavoro subordinato occorre fare riferimento al concreto atteggiarsi del rapporto di lavoro fin dal momento del suo instaurarsi e sino a quello del successivo suo svolgimento. In tale prospettiva, determinano la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione dell'azienda datoriale e il suo assoggettamento al potere gerarchico e disciplinare del datore di lavoro, mentre costituiscono criteri sussidiari indiziari ai fini della prova della subordinazione, decisivi solo se valutati globalmente e non singolarmente, quelli della retribuzione predeterminata pagata a scadenze prestabilite, dell'inserimento della prestazione lavorativa offerta nell'ambito dell'organizzazione imprenditoriale, dell'assenza di una sia pur minima struttura imprenditoriale in capo al lavoratore».

Sono Stati quindi enucleati, soprattutto ad opera della giurisprudenza, una serie di indici rivelatori della subordinazione, integrativi o esplicativi del concetto di eterodirezione. Il potere direttivo del datore di lavoro, infatti, si manifesta tra l'altro attraverso: individuazione concreta dei compiti, così da renderli esigibili, con disposizioni sulle modalità di esecuzione della prestazione; la determinazione dell'orario di lavoro; il controllo del rispetto delle regole impartite; la comminazione di sanzioni disciplinari; il dovere di esclusività. Altri indici, invece, intervengono solo in un secondo momento, quando cioè dall'utilizzo dei criteri principali non sia possibile comunque arrivare ad una risposta certa e definitiva circa la natura del rapporto ³⁷.

Quindi “quando la distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e subordinato non risulti agevole alla luce dei criteri univoci come l'esercizio di potere direttivo e disciplinare da parte del datore di lavoro (la cui esistenza è sicuro indice di subordinazione, mentre la relativa assenza non è sicuro indice di autonomia), ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro si può ricorrere a criteri distintivi sussidiari, quali la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale, ovvero l'incidenza del rischio economico sul lavoratore, entrambi indici dell'autonomia del rapporto.

L'apprezzamento di tali elementi è rimesso al giudice di merito e alla parte non è consentito, in sede di legittimità, censurare la relativa decisione, ove congruamente motivata, proponendo una lettura delle risultanze probatorie diversa da quella accolta dal primo giudice”³⁸.

Tali ultimi criteri, dunque, interverranno con maggiore frequenza e, anzi, potranno talora essere decisivi, per determinare la natura di quei rapporti di lavoro che presentano in modo più sfumato i caratteri tradizionali della subordinazione; essi tuttavia, non sono mai determinati se non accompagnati da altri elementi: il vincolo di orario; la garanzia e le modalità della retribuzione; l'oggetto della prestazione; l'assenza

37 Cass., 27 marzo 2000, n. 3674, in MGC, 2000, p. 639: “ Quando la distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e subordinato non risulti agevole alla luce di criteri univoci come l'esercizio del potere direttivo e disciplinare da parte del datore di lavoro (la cui esistenza è sicuro indice di subordinazione, mentre la relativa assenza non è sicuro indice di autonomia), ai fini della qualificazione del rapporto si può ricorrere a criteri distintivi sussidiari, quali la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale, ovvero l'incidenza del rischio economico sul lavoratore, entrambi indici dell'autonomia del rapporto; l'apprezzamento di tali elementi è rimesso al giudice di merito ed alla parte non è consentito, in sede di legittimità, censurare la relativa decisione, ove congruamente motivata, proponendo una lettura delle risultanze probatorie diversa da quella accolta dal primo giudice».

38 Cass., 27 marzo 2000, n. 3674, in MGC, 2000, p.639. Nella specie, la Suprema Corte ha confermato la sentenza di merito che aveva ritenuto la natura subordinata del rapporto di un lavoratore addetto al trasporto merci per un'impresa, rilevando che il suddetto lavoratore era a disposizione dell'impresa tutti i giorni, anche se la prestazione era richiesta solo al bisogno, che percepiva una retribuzione fissa mensile anche per i periodi feriali e che non utilizzava un mezzo proprio per il trasporto, ma aveva anzi venduto un mezzo di cui era proprietario in concomitanza con l'inizio dell'attività.

di rischio per il lavoratore; la dipendenza del lavoratore nei confronti di un solo datore di lavoro; la mancanza di organizzazione in capo al lavoratore.

1.7 Nozione di parasubordinazione

Il lavoro parasubordinato indica "i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e altri rapporti di collaborazione, che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato"³⁹. Da un lato i rapporti di lavoro subordinato rientrano nell'ambito del lavoro autonomo e sono, quindi, per questo contrapposti al lavoro subordinato; dall'altro sono messi a confronto con il lavoro subordinato per quanto concerne il profilo dell'applicabilità parziale della disciplina di cui agli artt. 2094 e ss. del codice civile, a causa della presenza di alcuni requisiti propri della subordinazione.

Ci si trova, quindi, dinanzi ad una categoria di rapporti di lavoro che, pur essendo inquadrabili nel lavoro autonomo, non partecipano pienamente né dei caratteri dell'autonomia né di quelli della subordinazione.

La differenza tra il lavoro autonomo ed il lavoro subordinato non è più così netta come un tempo poiché è sempre più frequente la nascita di nuove forme di lavoro che si discostano dai modelli tradizionali del lavoro descritti dal codice civile. Inoltre per quanto riguarda le caratteristiche del loro svolgimento, partecipano contemporaneamente talvolta dei caratteri del lavoro autonomo, talora dei caratteri del lavoro subordinato. "Nella zona di confine tra lavoro subordinato e lavoro autonomo si inserisce anche la fattispecie del lavoro autonomo cd. parasubordinato"⁴⁰. Il lavoro parasubordinato è disciplinato dall'articolo 409. n. 3 del codice di procedura civile, esso estende la disciplina del processo del lavoro, artt. 409 e ss. cod. proc. civ., anche ai "rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e di collaborazione coordinata e continuativa"⁴¹.

39 Art. 409, n. 3, c.p.c.

40 VALLEBONA A., (2015). *Breviario di diritto del lavoro*. G. Giappichelli Editore, Torino.

41 In base all'art. 409 cod. proc. civ., si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a: 1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa; rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;

Nel lavoro parasubordinato vi rientrano, quindi, i rapporti di agenzia (artt. 1742 e ss. cod. civ.) e di rappresentanza commerciale (artt. 2203 e ss. cod. civ.). Saranno compresi, inoltre, anche tutte quelle forme di lavoro che presentano i seguenti requisiti: collaborazione, coordinazione e carattere prevalentemente personale dell'opera prestata. Quindi, in base a questi requisiti appena elencati, è possibile inserire nell'ambito del lavoro subordinato anche i rapporti di lavoro di tipo associativo, tra i quali l'associazione in partecipazione, il rapporto che lega l'amministratore alla società di capitali⁴², i rapporti riconducibili alla categoria del contratto d'opera (art. 222 cod. civ.), il contratto d'opera professionale (art. 2229 cod. civ.), il rapporto tra socio lavoratore e società cooperativa, i rapporti associativi nell'impresa familiare e i contratti associativi agrari.

Si vanno individuare, così, una serie di rapporti, all'interno della vasta tipologia del lavoro autonomo, che presentano notevoli punti in comune con il lavoro subordinato vista la natura prevalentemente personale dell'opera prestata in modo continuativo e coordinato. Ci si trova dinanzi ad una situazione in cui vi è una sorta di debolezza socio-economica del lavoratore autonomo rispetto al committente, situazione affine a quella del lavoratore dipendente rispetto al proprio datore di lavoro. Questa debolezza socio-economica giustifica l'estensione di alcune tutele, sia di natura processuale che sostanziale, che sono previste per il rapporto di lavoro subordinato. È importante, però, precisare che la differente forza contrattuale tra lavoratore e committente, presente sia nel lavoro parasubordinato che nel lavoro subordinato, non deve e non può essere in alcun modo accentuata poiché la mancanza in concreto di una situazione di soggezione socio - economica non impedisce l'applicazione di specifiche tutele qualora ricorrano in modo effettivo i requisiti di continuità, coordinazione e prevalente personalità dell'opera prestata.

rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato; rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica; rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempre che non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.

42 Cass., 14 febbraio 2000, n. 1662, in MGC, 2000, p.338: «Ancorché il rapporto che lega l'amministratore alla società di capitali sia, verso i terzi estranei all'organizzazione societaria, un rapporto di immedesimazione organica, all'interno dell'organizzazione stessa ben son configurabili rapporti di credito nascenti da un'attività, come quella resa dall'amministratore, continua, coordinata e prevalentemente personale, non rilevando il contrario il contenuto parzialmente imprenditoriale dell'attività gestoria e l'eventuale mancanza di una posizione di debolezza contrattuale dell'amministratore nei confronti della società».

1.8 La parasubordinazione tra autonomia e subordinazione

Per quanto riguarda la collocazione delle collaborazioni coordinate e continuative nella gamma esistente tra autonomia e subordinazione, varie sono le posizioni esistenti. I vari pareri possono essere ricondotti a due: secondo una prima impostazione saremmo in presenza di una terza fattispecie rispetto al lavoro autonomo ed a quello subordinato⁴³; secondo un'altra e diversa impostazione, invece, la cosiddetta parasubordinazione appartiene pur sempre all'area del lavoro autonomo e, almeno in certi casi, dell'auto-imprenditorialità, tanto da affermare che non si tratta di un tertium genus, ibridamente collocato in una grigia zona di frontiera, intermedia fra lavoro autonomo e subordinato. E' importante e necessario puntualizzare, in ogni caso, che non incide invece sulla qualificazione giuridica del rapporto l'avvenuta comparazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa al lavoro dipendente per gli aspetti fiscali, con riflessi anche sul sistema previdenziale. Le collaborazioni coordinate e continuative, quindi, sono da inserire nella categoria del lavoro autonomo, ed all'interno della categoria vengono ad assumere caratteristiche distintive e particolari che servono ad evitare che vi sia un utilizzo distorto ed alterato dell'istituto, che nell'ambito della pubblica amministrazione potrebbe comportare, quindi, un modo non appropriato per accedere all'impiego. L'autonomia dovrà risultare un fondamento prevalente, poiché in caso contrario sarebbero aggirate e violate le norme sull'accesso alla pubblica amministrazione tramite concorso pubblico, in contrasto con i principi costituzionali (artt. 51 e 97 Costituzione). Questi principi sono stati ribaditi dalla Corte Costituzionale in diverse decisioni insieme al principio, anch'esso costituzionale, di buon andamento ed imparzialità dell'azione amministrativa (art. 97 Costituzione).

1.9 I criteri distintivi della parasubordinazione

L'art. 409, n.3,c.p.c individua i rapporti di collaborazione parasubordinati mediante tre requisiti che devono caratterizzare la prestazione d'opera: *la continuità, la coordinazione e la natura prevalentemente personale della stessa*. E' noto che tali elementi sono presenti anche nel lavoro subordinato: essi per assurgere al rango di indici certi di parasubordinazione, dovranno pertanto assumere forme distinguibili rispetto al lavoro subordinato.

43 Cfr. analisi in R. SCOGNAMIGLIO, *Diritto del lavoro*, Napoli, 1997, 17 s.

Si tratta dunque di una categoria ‘aperta’ di rapporti, cioè di una categoria nella quale, ad eccezione dei rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale, espressamente indicati nella norma, qualunque rapporto di lavoro che risponda ai requisiti indicati dall’art. 409, n.3,c.p.c., potrà godere della disciplina di tutela prevista per il lavoro parasubordinato.

I requisiti sopra elencati, tuttavia, se consentono di tracciare una distinzione tra il lavoro parasubordinato ed il lavoro autonomo, non sempre bastano per marcare una netta differenza tra la parasubordinazione e la subordinazione.

A tali caratteristiche, descrittive soprattutto degli elementi distintivi dal lavoro autonomo, ne va aggiunta una ulteriore ed essenziale per definire le collaborazioni: *l'assenza di un rapporto di subordinazione.*

Secondo la giurisprudenza, la sussistenza in concreto degli elementi costitutivi della fattispecie non necessariamente dovrà risultare da un preventivo accordo contrattuale espresso o tacito ovvero da una esatta qualificazione negoziale in tal senso emergente dal contratto, potendo desumersi sulla base delle concrete modalità di svolgimento del rapporto, anche con valutazione ex post⁴⁴.

Inoltre la fattispecie descritta dalla norma in esame include non soltanto il lavoro svolto per conto di un’impresa ma anche quello svolto nei confronti di un committente imprenditore, dovendo coordinarsi la disposizione contenuta al n. 3 dell’art. 409, con quella contenuta al n. 1, che si riferisce appunto anche ai rapporti “non inerenti all’esercizio di un’impresa”.

Invece gli agenti e i rappresentanti di commercio, ad eccezione di quelli forniti di una propria organizzazione di impresa che esclude la personalità della prestazione, sono lavoratori parasubordinati tipici, cioè espressamente definiti parasubordinati dalla disposizione di cui all’art. 409, n. 3, c.p.c., in considerazione della continuità insita nella stabilità dell’incarico⁴⁵ e del coordinamento derivante dall’obbligo di conformarsi, al

pari del mandatario, alle istruzioni ricevute⁴⁶, tuttavia non così incisive come gli ordini del datore di lavoro in un rapporto di lavoro subordinato.

44 Cass., 26 ottobre 1990, n. 10382, in MGL, 1991, n3.

45 Art. 1742, comma 1. c.c.: “ Col contratto di agenzia una parte assume stabilmente l’incarico di promuovere, per conto dell’altra, verso retribuzione, la conclusione di contratti in una zona determinata. Ciascuna parte ha diritto di ottenere dall’altra una copia del contratto dalla stessa sottoscritta”.

46 Art. 1746, comma 1, c.c.: “L’agente deve adempiere l’incarico affidatogli in conformità delle istruzioni ricevute e fornire al preponente le informazioni riguardanti le condizioni del mercato nella zona assegnatagli, e ogni altra informazione utile per valutare la convenienza dei singoli affari. Egli deve altresì osservare gli obblighi che incombono al commissionario, in quanto non siano esclusi dalla natura del contratto di agenzia”.

1.10 Il requisito della continuità

Si fa generalmente riferimento al requisito della *continuità* quando la prestazione non è occasionale ma perduri nel tempo e non comporta un impegno costante del prestatore a favore del committente⁴⁷. Quindi, affinché sussista tale requisito, occorre che la prestazione di lavoro sia diretta a soddisfare un interesse durevole del committente.

In base a siffatto criterio si deve escludere che rientri nell'area della parasubordinazione il contratto d'opera ad esecuzione istantanea, ancorché prolungata nel tempo, in quanto la durata della prestazione non è volta a soddisfare l'interesse durevole delle parti: in altri termini il criterio della continuità è incompatibile con il compimento di un'unica e predeterminata opera, anche quando la sua esecuzione richieda un tempo non breve⁴⁸.

Come è noto, il contratto d'opera è disciplinato dal codice civile come contratto ad esecuzione istantanea o prolungata e non come contratto di durata e pertanto, non è riconducibile nella categoria di rapporti indicati dall'art. 409, n.3, c.p.c.. È invece irrilevante la circostanza che tale prestazione non sia esclusiva, ovvero che consenta periodiche interruzioni giustificate dalla natura dell'opera prestata. Nei termini enunciati è orientata la prevalente giurisprudenza, la quale ritiene che il requisito della continuità della prestazione ricorra, non solo nei rapporti di durata in senso proprio, ma anche quando si sia in presenza di una reiterazione di prestazioni istantanee dovute al succedersi in modo sufficientemente ripetitivo e costante di contratti nel tempo (v. Cass. 4 ottobre 1978. n. 4410), che ha ritenuto applicabile l'art. 409, n.3, c.p.c.⁴⁹, al rapporto di collaborazione professionale ultratrentennale tra un avvocato ed un ente previdenziale fondato su mandati previdenziali *ad lites* rilasciati in base a convenzioni susseguitesi nel tempo. La continuità della prestazione rileva non soltanto quando sia prevista dal programma negoziale, ma anche quando il rapporto, in via “di fatto”, si sia tradotto in una prestazione “continuativa”⁵⁰.

47 Cfr. Cassazione civile, Sezione lavoro, Sentenza n. 7785 del 20 agosto 1997.

48 Cass., 26 febbraio 1996, n. 1495.

49 Cfr. problematicamente, A. Perulli, Il lavoro autonomo tradito e il perdurante equivoco del “lavoro a progetto”, in *Dir. Rel. Ind.*, 2013, p. 18 e ss.

50 Cass. 23 dicembre 2004, n. 23897, in *Rep. Foro it.*, 2004, n. 715.

Di conseguenza l'adempimento non è istantaneo ma prolungato nel tempo, devono essere quindi considerati concetti di durata in senso tecnico, poiché la continuità è un elemento essenziale del contratto, preordinato alla soddisfazione di un interesse durevole del creditore⁵¹. Questa affermazione non è pacifica però nella dottrina. Parte di essa⁵² ricomprende nelle co.co.co i rapporti, la cui attività si protrae nel tempo, e che però non possono essere considerati tecnicamente di durata⁵³.

La continuità per questi giuristi costituisce “un mero dato empirico⁵⁴”. Ovviamente la individuazione di un rapporto nei novero dei contratti di durata ha conseguenze anche sul tipo di obbligazione che il prestatore è tenuto ad eseguire, e di riflesso, sulla causa del contratto. Un rapporto che si caratterizzi per un adempimento duraturo può infatti più facilmente rientrare in un'obbligazione di mezzi, un rapporto che si individui come contratto ad esecuzione istantanea è più idoneo, invece, a collocarsi nel novero delle obbligazioni di risultato. La continuità viene invece esclusa quando la reiterazione delle prestazioni sia meramente occasionale o soltanto il risultato di contingenze di fatto non previste né prevedibili allo stato della richiesta di ciascuna prestazione (v. Case. 25 febbraio 1982, n. 1215). Ciò per il motivo che tale requisito non andrebbe inteso in senso meramente cronologico, implicando per contro un collegamento interno tra le singole prestazioni che devono essere complessivamente coordinate con l'attività svolta del destinatario.

Ne consegue che un sensibile grado di coordinazione in relazione alle finalità del committente costituisce il migliore indizio sintomatico del carattere continuativo della prestazione, tant'è che si nega la sussistenza di quest'ultimo requisito in presenza di incarichi professionali, sia pure impegnativi e richiedenti un notevole tempo di esecuzione, ma aventi carattere occasionale, e quindi non suscettibili di realizzare un vero e proprio inserimento funzionale del prestatore d'opera nell'organizzazione del preponente⁵⁵. La “continuatività” riferita all'opera permette all'interprete di assegnare

51 E' d'accordo con questa ricostruzione anche D. Mezzacapo, La fattispecie “lavoro a progetto”, WP C.S.D.L.E “Massimo D'Antona”, 2004, n. 47, pag. 13.

52 M. Pedrazzoli, voce Opera (prestazioni coordinate e continuative), in *Novissimo Digesto*, Appendice, V, Torino, UTET, 1984, pag. 472; M. V. Ballestro, L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato, in *Lavoro e dir.*, 1987, pag. 41.

53 Sui contratti di durata si veda G. Oppo, I contratti di durata, in *Riv. Dir. Comm.*, 1943, I, pag. 143 e ss.

54 V. Pinto, Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto, in P. Curzio (a cura di), *Lavoro e diritto dopo il D. Lgs. 276/2003*, pag. 10.

55 V. Pinto, Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto, in P. Curzio (a cura di), *Lavoro e diritto dopo il D. Lgs. 276/2003*, pag. 10.

al termine “opera” non soltanto il significato latino e quindi romanistico *opus*, ossia di risultato, ma anche quello di *operae*, e quindi di prestazione di attività o di comportamento.

Pertanto, la prestazione di opera continuativa di cui all’art. 409, n. 3, c.p.c. può riferirsi sia all’esecuzione di un’attività, sia alla ripetizione di più “opera”, ossia di risultati collegati al nesso di continuità ⁵⁶.

Nella norma processuale il termine “opera” è accompagnato dal requisito della continuità, cosa che distingue la disposizione in questione da quella dell’ art. 2222 c.c. Su tale requisito la giurisprudenza ha affermato che esso ricorre quando la prestazione resa dal lavoratore perduri nel tempo, anche se non in forza di un vincolo contrattuale ⁵⁷.

Si evidenzia che la continuità è in generale esclusa dalla episodicità di incarichi in relazione all’arco temporale di svolgimento dei medesimi ⁵⁸ ma, d’altro canto, non è esclusa dalla unicità della prestazione se questa necessità di un’attività prolungata e di una interazione fra le parti ⁵⁹. Tale interazione, in caso di unicità dell’ *opus*, può anche protrarsi dopo la conclusione del contratto come nel caso di un soggetto che si impegni dietro corrispettivo ad eseguire per il committente un modello del prodotto e si impegni a curarne la realizzazione prestando la propria consulenza durante tutta la fase di produzione industriale ⁶⁰. tuttavia è d’obbligo segnalare che vi è anche un orientamento contrario il quale ritiene che la continuità non sia ravvisabile nel caso di affidamento di un “*opus*” unico, sia pure a esecuzione non istantanea e ancorché articolato in una serie di atti esecutivi dell’unico incarico ⁶¹.

56 V. Pinto, Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto, in P. Curzio (a cura di), Lavoro e diritto dopo il D. Lgs. 276/2003, pag. 10.

57 V. Pinto, Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto, in P. Curzio (a cura di), Lavoro e diritto dopo il D. Lgs. 276/2003, pag. 10.

58 V. Pinto, Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto, in P. Curzio (a cura di), Lavoro e diritto dopo il D. Lgs. 276/2003, pag. 10.

59 V. Pinto, Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto, in P. Curzio (a cura di), Lavoro e diritto dopo il D. Lgs. 276/2003, pag. 10.

60 V. Pinto, Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto, in P. Curzio (a cura di), Lavoro e diritto dopo il D. Lgs. 276/2003, pag. 10.

61 V. Pinto, Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto, in P. Curzio (a cura di), Lavoro e diritto dopo il D. Lgs. 276/2003, pag. 10.

Tale è, a esempio, per la Cassazione il caso di un contratto tra una società di produzione cinematografica ed uno scenografo, in cui l'oggetto del contratto era l'attività dello scenografo relativa alla realizzazione di un singolo film e inserita solo episodicamente nell'attività della società stessa.

1.11 Il requisito della coordinazione

Il requisito della coordinazione, strettamente integrato con il primo requisito della continuità, sussiste allorché vi sia un collegamento funzionale dell'attività del prestatore d'opera con quella del destinatario della prestazione professionale nel senso che l'una concorre alla realizzazione dei fini dell'altra. In tale prospettiva i risultati produttivi del collaboratore devono collegarsi, secondo criteri qualitativi, quantitativi e funzionali, all'attività dell'impresa committente. Come afferma la Cassazione, la coordinazione deve derivare da un programma negoziale nel quale la prestazione si inserisca come mezzo per realizzare il programma medesimo (Cass. 9 novembre 1993, n. 6656). Mentre però le caratteristiche della coordinazione nel lavoro subordinato si concretano nel potere del datore di lavoro di determinare unilateralmente le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e nel potere dello stesso di conformazione della prestazione dovuta, nelle co.co.co. questo collegamento organizzativo si esprime solo attraverso il potere di conformazione esercitato dal committente ⁶².

Pertanto ad ingerire nell'attività del prestatore, senza però esercitare i poteri tipici del lavoro subordinato ⁶³. Già da quanto precisato si intende che il requisito in oggetto ricorre senz'altro allorché il datore di lavoro fissa le direttive di massima o stabilisce, anche se per grandi linee, il modo di esecuzione della prestazione del collaboratore. Si verifica perciò coordinazione in tutti quei casi in cui l'attività del collaboratore è inserita nel più ampio contesto della realizzazione degli obiettivi del collaborato o committente, senza privarla di quella autonomia organizzativa che costituisce elemento di differenziazione con il lavoro dipendente.

In particolare secondo la giurisprudenza della Corte di Cassazione, *per coordinazione della prestazione d'opera del lavoratore parasubordinato si intende il collegamento*

62 V. Pinto, Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto, in P. Curzio (a cura di), Lavoro e diritto dopo il D. Lgs. 276/2003, pag. 10.

63 V. Pinto, Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto, in P. Curzio (a cura di), Lavoro e diritto dopo il D. Lgs. 276/2003, pag. 10.

*funzionale della prestazione lavorativa con la struttura del committente e con l'attività principale svolta da questi in modo che la prestazione d'opera possa inserirsi all'interno del programma negoziale del committente come mezzo per la realizzazione del programma medesimo*⁶⁴.

La giurisprudenza identifica, quindi, la connessione funzionale, o coordinazione, con la possibilità da parte del committente di ingerire nell'attività del prestatore,

ovvero con l'adeguamento di quest'ultimo agli interessi del committente per lo svolgimento dell'opera.

Il requisito descritto si distingue dal potere direttivo dell'imprenditore che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato giacché è finalizzato sostanzialmente ad assicurare un collegamento funzionale dell'attività del collaboratore con quella del

committente⁶⁵. Sotto questo profilo la differenza non è di tipo soltanto quantitativo ma piuttosto strutturale, giacché il potere direttivo incide sulla prestazione e le modalità di esecuzione, mentre il coordinamento è finalizzato all'integrazione del risultato prodotto nel circuito produttivo dell'impresa.

Tuttavia, in mancanza di direttive precise da parte del preponente, l'individuazione del requisito della coordinazione si presenta più complicato e spesso viene a coincidere con la mera funzionalizzazione dell'attività del prestatore agli interessi del committente.

La coordinazione presuppone la predisposizione, da parte del beneficiario della prestazione, di una più ampia organizzazione di cui l'attività del collaboratore costituisca una componente dotata di autonoma rilevanza⁶⁶ e consiste nella connessione funzionale fra le attività del prestatore d'opera e del committente, così che

64 Cass., 26 luglio 1996 n.6752, in LG, II, 1997, p.169: "Perché sia configurabile un rapporto di collaborazione ai sensi dell'art 409 n.3 c.p.c. con conseguente devoluzione della controversia alla competenza per materia del [Pretore quale] giudice del lavoro, è richiesto che la prestazione non abbia carattere occasionale ma perduri nel tempo (cd. continuità); che essa sia funzionalmente connessa con le finalità perseguite dalla controparte, con conseguente ingerenza di quest'ultima nelle attività del prestatore (cd. coordinazione); che il lavoro personale del preposto prevalga sull'opera svolta da collaboratori e sull'utilizzazione di una struttura di tipo materiale (cd. personalità). Pertanto il lavoro di redazione della contabilità aziendale e di predisposizione dei bilanci effettuato dal dipendente di una società "capogruppo", in favore di altra società collegata, qualora sia stato svolto per lungo periodo di tempo e con assoggettamento alle direttive e all'ingerenza della società stessa, configura un rapporto di collaborazione con quest'ultima, rientrando nella competenza del [Pretore] giudice del lavoro, non avendo rilievo in contrario la mancata predeterminazione di un compenso, il quale potrà eventualmente essere stabilito dal giudice a norma dell'art. 2225 c.c."

65 Cfr. Cassazione civile, Sezione lavoro, Sentenza n. 7785 del 20 agosto 1997, per la quale la coordinazione deve essere intesa come "connessione funzionale derivante da un protratto inserimento nell'organizzazione aziendale o, più in generale, nelle finalità perseguite dal committente e caratterizzata dall'ingerenza di quest'ultimo nell'attività del prestatore".

66 Cass., sent. 1.9.1990, n. 9067.

l'opus realizzato rappresenti il risultato della collaborazione⁶⁷. Il problema, dopo l'elevazione delle collaborazioni coordinate e continuative a categoria "sostanziale", sembra porsi in modo differente per la necessità di distinguere quest'ultima dalla categoria limitrofa del lavoro subordinato nonché da quella più ampia, e che la contiene, del lavoro autonomo *tout court*.

Come anticipato, è possibile sostenere che la coordinazione costituisca effetto di uno specifico potere attribuito al creditore della prestazione a tutela di un proprio interesse alla integrazione e al reciproco adattamento tra due attività imputabili a soggetti diversi⁶⁸ e finalizzata alla produzione di una *utilitas* ulteriore. Questa tesi impone, però, di distinguere il potere direttivo caratteristico della "collaborazione subordinata" dal potere di coordinazione che tipizzerebbe la "collaborazione non subordinata". Orbene, mentre con l'esercizio del potere direttivo il datore di lavoro, innanzi tutto, specifica e conferma il contenuto della prestazione lavorativa subordinata, nel senso che individua i concreti compiti, tra quelli compresi nelle mansioni dedotte in obbligazione, che dovranno essere svolti dal dipendente, rendendoli esigibili⁶⁹; con l'esercizio del potere di coordinazione il committente può soltanto determinare e variare le coordinate dell'adempimento o, in senso più rigoroso, le modalità del medesimo (quindi, normalmente le coordinate spaziali e temporali). Evidentemente, la coordinazione

67 Cass., sent. 30.12.1990, 14722 e del 18.6.2001, n. 8229.

68 La coordinazione spazio-temporale con l'organizzazione altrui, di per sé, non è in grado di qualificare un particolare tipo contrattuale (e, a maggior ragione, una categoria di rapporti). Essa, infatti, può venire in rilievo anche in schemi negoziali legalmente non caratterizzati dalla personalità della prestazione (si pensi al contratto di appalto) o dalla continuità, senso tecnico (si pensi al contratto di trasporto). Dovendo individuare un elemento che distingua in positivo le collaborazioni non subordinate dal contratto d'opera, in presenza di dati normativi certi ed affidabili, una possibilità è appunto quella argomentata in testo: considerare il coordinamento spazio-temporale, nel primo caso, come contenuto di un potere e, nell'altra ipotesi, al massimo come oggetto di apposite pattuizioni negoziali. Condividono l'esistenza di un potere di coordinamento del committente GHERA, 2005, pp. 213- 214; TREMOLADA, 2004, p. 655; SPAGNUOLO VIGORITA, 2004, p. 653.

69 Essendo irrilevante, ai fini del presente discorso, se il potere direttivo del datore di lavoro comprenda o meno anche i poteri relativi alla modificazione del luogo o del tempo dell'adempimento.

70 CIPRESSI, 1967, 45; al quale espressamente si richiama CARABELLI, 2004, p. 34. Conclusione che, successivamente alla formulazione da parte dello scrivente, pare sia stata accolta anche da MEZZACAPO, 2004, 6 e da DE FEO, 2004, pp. 656-657. In termini, anche PERSIANI, 2005 pp. 23 ss.; e DE LUCA TAMAJO, 2005, pp. 476-477. Contra, SANTORO PASSARELLI, 2004, p. 549, il quale ritiene che la differenza qualitativa tra potere direttivo e potere di coordinamento risieda nel fatto che il primo consiste non solo nel potere di conformazione della prestazione, ma anche nel potere di determinazione unilaterale delle modalità di esecuzione della stessa, mentre il secondo si esaurisce nel solo potere di conformazione, poiché le modalità di luogo e di tempo sono pattuite ab origine nel contratto, o concordate, di volta in volta, con il committente. E, tuttavia, lo stesso SANTORO PASSARELLI, 2005, p. 97, avverte che, in concreto, la differenza di ordine qualitativo tra le due forme di potere può sfumare in una differenza di ordine quantitativo. Probabilmente, per tale ragione, l'Autore ritiene che la coordinazione sia un criterio "debole e cedevole". Contra, anche GHERA 2005, p. 214 ss., per il quale "il decreto delegato ha riconosciuto al

varierà di intensità in ragione del rapporto giuridico e della struttura dell'obbligazione

71

che ne deriva ; infatti, l'intensità della coordinazione non può essere la medesima, ad esempio, in un contratto in cui è dedotta una prestazione di fare unica e ininterrotta e in un rapporto che ha ad oggetto la ripetizione di una prestazione per un certo tempo. L'ipotesi ricostruttiva qui ribadita, e in particolare il considerare la collaborazione un elemento strutturale⁷², consente anche di superare la tesi che riconosce nella "collaborazione" l'oggetto di un'aspettativa del committente e di un obbligo da parte del collaboratore.

1.12 La natura prevalentemente personale della prestazione

Quanto al carattere prevalentemente personale della prestazione, essa costituisce un requisito senza dubbio preminente per ricondurre un singolo rapporto nell'area di incidenza dell'art. 409 c.p.c.

Il carattere prevalentemente personale della prestazione differenzia il concetto di collaborazione da quello di appalto, e di collaborazione da imprenditore, che richiede l'organizzazione di uomini e mezzi necessari per l'esecuzione dell'opera. L'organizzazione di uomini e mezzi non esclude la collaborazione, ma risulta necessario comunque l'apporto decisivo del collaboratore. In questa prospettiva la formula "prevalentemente personale" viene interpretata nel senso che il prestatore d'opera può giovare di collaboratori ma soltanto in funzione ausiliaria o complementare rimanendo qualificante la prestazione personale del collaboratore.

E' necessario che l'appalto degli ausiliari non incida sulla prevalenza del carattere personale della prestazione. La formula adoperata dal legislatore evoca la figura del piccolo imprenditore, di cui all'art. 2083 c.c., tuttavia tra le due fattispecie non esiste

committente un potere creditorio di coordinamento nei confronti del collaboratore e ne ha altresì regolato le modalità di esercizio. Tali modalità - che incidono anche a livello temporale sull'esecuzione della prestazione - sono inevitabilmente somiglianti al potere di specificazione o conformazione della prestazione di lavoro subordinato che compete all'imprenditore nell'esercizio del potere direttivo". Insomma, "i due poteri, aventi entrambi natura creditoria e funzione organizzativa, non presentano sostanziali differenze quanto alle modalità di esercizio"; (p. 217). Per GHERA, tuttavia, l'elemento scriminante dei due tipi di rapporto è dato dalla "assunzione del rischio economico della prestazione" che nel lavoro subordinato è a carico del datore di lavoro e nel lavoro a progetto del collaboratore (pp. 218 ss.). Il collaboratore, in definitiva, si obbliga "ad organizzare la propria attività e il proprio tempo di lavoro in funzione dell'inserimento del risultato nell'organizzazione del committente" (p. 220). Aderisce alla tesi della differenza quantitativa tra i due poteri in discorso anche MAGNANI, 2005, p. 136.

71 PEDRA7201,1. 1984. p. 476.

72 Sulla "collaborazione" quale elemento strutturale v. NAPOLI, 1995, p. 1116 e, con riferimento alla fattispecie di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., anche p. 1125.

una perfetta coincidenza, giacché, ai sensi dell'art. 409 c.p.c., diversamente da quanto per il piccolo imprenditore dispone l'art. 2083 c.c., non è possibile considerare attività personale quella dei componenti della famiglia del collaboratore⁷³. Tale valutazione deve essere condotta non solo in relazione all'incidenza dell'attività dei collaboratori rispetto a quella del prestatore d'opera, ma anche in riferimento ad altri elementi, quali la natura dell'attività esercitata da questi ultimi, che può assumere una portata esecutiva o secondaria e quindi trascurabile ai fini considerati; inoltre in tale valutazione di preminenza si deve tenere conto anche dei fattori di produzione impiegati, mentre non assume alcuna rilevanza la dimensione dell'impresa a favore della quale l'attività di collaborazione viene prestata.

Con riferimento alla retribuzione, si evidenzia come il principio della retribuzione sufficiente di cui all'art. 36, comma 1, Cost. riguardi esclusivamente il lavoratore subordinato e, pertanto, non possa essere invocato in tema di compenso per prestazioni lavorative autonome, sebbene rese nell'ambito di un rapporto di collaborazione con carattere di continuità e coordinazione, mentre è applicabile il disposto dell'art. 2225 c.c., secondo cui la determinazione del corrispettivo avviene in relazione al risultato ottenuto e al lavoro normalmente necessario per ottenerlo, in assenza di accordo delle parti e di tariffe professionali o usi utilizzabili. In applicazione dei criteri descritti, da parte della giurisprudenza si è decisamente escluso che il ricorso alla formula societaria di esercizio di un'impresa consenta di identificare un lavoro prevalentemente personale (v. Cass. 4 dicembre 1980, n. 6323, con riferimento ad una società in nome collettivo; Cass. 13 marzo 1980, n. 1707, con riferimento ad una società commerciale ancorché priva di personalità giuridica; Cass. 5 ottobre 1983, n. 5796, con riferimento ad una società di persone, anche solo di fatto), a meno che non si tratti di una società di fatto (v. Cass. 14 giugno 1983, n. 4073, con riferimento a rapporto di agenzia), ovvero, in casi ristretti, di una ditta individuale.

Si esclude, quindi, che possa configurarsi un rapporto di parasubordinazione allorché l'attività venga prestata attraverso una struttura societaria. Si aggiunga, inoltre, che la personalità della prestazione non esclude il concorso di più persone nell'esecuzione dell'opera purché prevalga la prestazione del co.co.co.⁷⁴. Occorre dire, in aggiunta, che il “principio di prevalenza” del lavoro personale da parte del

73 Cass. 10 ottobre 1981, n. 5325.

74 Cass. 19.4.2002, n. 5698.

collaboratore caratterizza in generale il lavoratore autonomo, tanto da essere segno distintivo tra piccola e grande impresa. La giurisprudenza ha ricondotto tale elemento ad una “preminenza dell'apporto lavorativo del collaboratore che si avvalga di terzi”⁷⁵.

Il legislatore con l'art. 409, n. 3, c.p.c. non voleva dunque assorbire tali rapporti nel lavoro subordinato, né tanto meno assegnare una funzione antifraudolenta a tale norma, ma estendere la tutela processuale del lavoro anche a rapporti che non erano riconducibili al tipo "lavoro subordinato" ex art. 2094. Quindi “l'espressione lavoro parasubordinato o coordinato non è indicativa di una fattispecie tipica, ma indica le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro in una serie di rapporti che hanno natura e origine diversa”⁷⁶.

1.13 Gli effetti della parasubordinazione

Determinati i requisiti che permettono di caratterizzare la fattispecie della parasubordinazione, occorre evidenziare anche gli effetti giuridici che derivano da tali tratti distintivi. Il più significativo è quello di carattere processuale che comporta l'applicazione della disciplina speciale sul processo del lavoro. Ai rapporti in oggetto si applicherà, quindi, l'intera disciplina procedurale introdotta dalla legge n. 533/1973, ed inoltre i fori speciali di cui all'art. 413 c.p.c. con alcune specifiche varianti ed alcuni specifici limiti previsti nel caso del rapporto di agenzia; il sistema di conciliazione amministrativa previsto dagli artt. 410 ss. c.p.c.; la possibilità di ricorrere a valutazioni equitative⁷⁷; l'ordinanza emanabile in corso di causa che vale come titolo esecutivo per il pagamento di somme non contestate o nei limiti in cui il giudice ritiene raggiunta la prova⁷⁸; l'esecutività *ex lege* della sentenza di primo grado⁷⁹.

Al descritto sistema di natura processuale si collegano anche alcune garanzie specifiche di natura sostanziale ed in particolare la disciplina generale in materia di invalidità delle

75 Cass. 9 marzo 2001, n. 3485, in Foro It. Rep., 2001, voce Lavoro e previdenza (controversie), n. 88, pag. 1221; Cass. 21 ottobre 1987, n. 7785, in Foro It. Rep., 1987, voce Lavoro e previdenza (controversie), n. 402, pag. 1715.

76 SANTORO PASSARELLI G. (2004), Dal contratto d'opera al lavoro autonomo economicamente dipendente attraverso il lavoro a progetto, Riv. It. Dir. Lav., I, p. 543.

77 Art. 432 c.p.c.

78 Art. 423 c.p.c.

79 Art. 431, 1° comma, c.p.c.

rinunzie o delle transazioni⁸⁰ aventi ad oggetto diritti derivanti da disposizioni inderogabili di legge o di contratto (o accordo) collettivo oltre al diritto al risarcimento del danno da svalutazione monetaria con la maggiorazione per gli interessi di mora sulle

somme rivalutate⁸¹. Appare, invece, molto dibattuta l'applicabilità di altri istituti tipici del rapporto di lavoro subordinato ed in particolare per i principi fissati dall'art. 36 Cost. in materia di retribuzione proporzionata e sufficiente, su cui tuttora si registrano difformità di opinioni, anche se il legislatore sembra orientato per una soluzione favorevole. D'altronde la specifica normativa è stata coinvolta da una serie di disposizioni in materia previdenziale e fiscale che hanno provocato una parziale assimilazione all'attinente condizione giuridica di lavoro dipendente. È stata, in questa ottica, resa obbligatoria l'iscrizione ad una gestione separata presso l'Inps, con contributi progressivamente crescenti che tendono sempre più ad avvicinarsi a quelli prescritti per il lavoro dipendente, per riconoscere una tutela previdenziale. Inoltre è stata garantita una tutela specifica per le interruzioni dovute allo stato di malattia o gravidanza ed una specifica tutela contro gli infortuni. Occorre, inoltre segnalare che la Corte costituzionale ha molteplici volte affermato che il carattere parasubordinato di un rapporto di lavoro risulta solo ai fini processuali e non sostanziali poiché non c'è

nessuna violazione fondata dell'art. 35 Cost.⁸² Appare, invece, fermamente negativo l'orientamento della Suprema Corte per quanto riguarda l'applicabilità, ai rapporti di parasubordinazione, del primo comma dell'art. 36 Cost. riguardo la retribuzione equa e sufficiente. Questo perché tale norma riguarda soltanto "il rapporto di lavoro subordinato e non può essere indicato in tema di compenso per altre prestazioni lavorative, quali quelle del lavoro autonomo, mentre l'estensione normativa di talune regole proprie del lavoro subordinato a categorie di lavoro autonomo e l'applicabilità del rito del lavoro ai rapporti c.d. parasubordinati costituiscono mere eccezioni alla regola generale dell'inapplicabilità al lavoro autonomo di principi e regole tipiche del lavoro subordinato"⁸³.

80 Art. 6, 1. n. 533/1973.

81 Art. 429 c.p.c.

82 Il quale non esclude forme diverse di tutela, secondo la varia natura dei rapporti in cui l'attività di lavoro è dedotta. Negli stessi termini Cass. 18 febbraio 1997, n. 1459.

83 Cass. 7 aprile 1987, n. 3400; Cass. 13 aprile 1995, n. 422.

1.14 Gli elementi del contratto di collaborazione coordinata e continuativa

È di rilevante importanza per la costituzione di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, la presenza del contratto. Per quanto riguarda gli elementi del contratto, valgono le disposizioni previste dagli articoli 1321 e seguenti del codice civile che riguardano i contratti in generale, e specificamente agli articoli 1343, 1344, 1345 riguardanti la causa ed i motivi illeciti contrattuali. Per quanto riguarda, invece, la causa del contratto, essa non potrà essere diretta a realizzare effetti contrari a norme imperative, vietati dalla legge, all'ordine pubblico e al buon costume. Infatti, viene considerato in frode alla legge quel contratto che viene stipulato per eludere una norma imperativa, mentre costituisce motivo illecito del contratto stesso il comportamento delle parti diretto a raggiungere un fine vietato dall'ordinamento di comune accordo. Per la stipula di un contratto di collaborazione non è richiesta nessuna forma specifica ma, per inquadrare il rapporto nel migliore dei modi, si può pensare ad un contratto che si basi se non altro sui seguenti elementi: *causa*. Le parti dovranno, di comune accordo, condividere ed evidenziare lo scopo del contratto affinché vengano definite le conseguenze giuridiche; *oggetto*. Deve essere specificato il tipo di prestazione che il collaboratore pone a disposizione del committente senza vincolo di subordinazione; *accordo fra le parti*. Bisogna evidenziare la proposta del committente e la chiara accettazione da parte del collaboratore con l'impegno a adempiere la proposta. Diventa essenziale, quindi, l'atteggiamento delle parti nell'espletamento di quanto previsto; *forma; corrispettivo*. Da determinare in via preventiva; *scioglimento*. ragionevole prevedere le cause che possono portare eventualmente alla risoluzione anticipata del contratto stipulato.

1.15 Il lavoro coordinato e continuativo nella legislazione fiscale e previdenziale

Una serie di interventi in materia fiscale e previdenziale hanno interessato la categoria del lavoro coordinato e continuativo, determinando un'assimilazione parziale alla situazione giuridica analoga del lavoro dipendente. Bisogna partire dall'art. 2, 26° comma, legge n. 335/1995, che ha previsto l'iscrizione presso una gestione speciale costituita presso l'Inps, sia per i soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo di cui all'art. 49 del T.U. delle

imposte sui redditi, sia per i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui al 2° comma, lett. a, art. 49 del medesimo T.U., sia per gli incaricati alla vendita a domicilio. Per quanto riguarda in particolare i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, il 26° comma dell'art. 2 rimanda al 2° comma, lett. a dell'art. 49 TUIR, il quale comprendeva "i redditi derivanti dagli uffici di amministratori, sindaco o revisione di società, assicurazioni ed altri enti, con o senza personalità giuridica, dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, dalla partecipazione a collegi e commissioni e da altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa".

Per quanto riguarda l'ultima categoria la norma specificava che "si considerano tali i rapporti aventi per oggetto la prestazione di attività non rientranti nell'oggetto dell'arte o professione esercitata dal contribuente ai sensi del 1° comma, che pur avendo contenuto intrinsecamente artistico –professionale sono svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita".

La norma fiscale contenuta nell'art. 34 della legge 21 novembre 2000, n.342, è stata introdotta sulla base delle disposizioni sin qui delineate. La rubrica di tale legge è chiaramente intitolata "Disposizioni in materia di redditi di collaborazione coordinata e continuativa"⁸⁴. In questo modo si è avuta l'assimilazione dei redditi prodotti dai collaboratori coordinati e continuativi e da rapporti affini ai redditi di lavoro dipendente sulla base di una definizione della categoria, in parte corrispondente a quella adottata in ambito previdenziale, in parte introducendo degli elementi innovativi. I tratti principali di distinzione sono descritti da: un principio estensivo dei redditi considerati che comprende anche i valori e le somme in genere percepiti a qualunque titolo, anche sotto forma di erogazione liberale, attraverso una definizione dei redditi imponibili che era

84 L'art. 34 della legge citata assimila ai redditi di lavoro dipendente (di cui all'art. 47. TUIR, approvato con d.p.r. 31 dicembre 1986, n. 917), e non più a quelli di lavoro autonomo, le somme ed i valori in generale, a qualunque titolo percepite, nei periodi di imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione agli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni ed altri enti, con o senza personalità giuridica, alla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, alla partecipazione a collegi e commissioni, nonché quelli percepiti in relazione ad altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto presunzione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo, senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita, sempreché gli uffici di collaborazione non rientrino nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente di cui all'art. 46, 1° comma, concernente redditi di lavoro dipendente, o nell'oggetto dell'arte o professione di cui all'art. 49, 1° comma, concernente redditi di lavoro autonomo, esercitate dal contribuente" (1° comma).

già adottata con riferimento al lavoro dipendente⁸⁵; dall'utilizzo della formula "in relazione" che richiama l'assimilabile espressione utilizzata dall'art. 3, d. lgs. N. 314/1997 in base al quale "tutte le somme ed i valori in genere a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro" sono ritenuti reddito di lavoro dipendente; dalla revisione della formula utilizzata per descrivere gli "altri rapporti di collaborazione" escludendo sia il riferimento a prestazioni non rientranti nell'oggetto dell'arte o professione esercitata dal contribuente ai sensi del 1° comma, pur avendo contenuto intrinsecamente artistico-professionale", sia l'utilizzo della qualificazione "*coordinata*" che rimane pur sempre nel titolo. Queste esclusioni hanno permesso di estendere l'ambito soggettivo dei produttori di reddito considerati dalla norma, arrivando a comprendere anche attività che non hanno effettivamente un contenuto professionale o artistico e quindi anche attività di carattere non abituale e manuale; dalla chiarificazione finale attraverso la quale si precisa che le relative attività possono essere accomunate ai redditi di lavoro dipendente "sempreché non rientrino o nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente, giacché in tal caso sono inquadrabili a tutti gli effetti nei redditi di lavoro dipendente di cui all'art. 46, 1° comma, o nell'oggetto dell'arte o professione, ed in tal caso sono inquadrabili a tutti gli effetti nei redditi di lavoro autonomo di cui all'art. 49, 1° comma". Ne consegue l'obbligo di partita IVA, di applicazione della disciplina particolare anche per quanto riguarda il regime delle detrazioni, e di iscrizione, quando esistente, alla Cassa di previdenza.

Per quanto riguarda la politica legislativa, è importante sottolineare la scelta legislativa di accomunare tali redditi a quelli di lavoro dipendente anziché a quelli di lavoro autonomo. Questa scelta comporta delle conseguenze, sia per quanto riguarda le erogazioni assoggettabili a tassazione, sia con riferimento al sistema detrazioni fiscali, sia in relazione alle aliquote contributive applicabili. Contemporaneamente si è verificata, inoltre, l'estensione delle tutele previdenziali tipiche dei lavoratori dipendenti con un incremento progressivo della percentuale di contribuzione arrivata al 26%. Attraverso il d. lgs. n. 124/1993 si è prevista la possibilità di dar vita a dei fondi previdenza complementare per i soggetti di cui all'art. 409, n.3, c.p.c., prevedendo una ripartizione tra committente e collaboratore degli oneri di finanziamento. La legge n.

85 Art. 3, d.lgs. N. 314/1997.

488/1999 all'art. 51, ha previsto la corresponsione di un'indennità di malattia in caso di degenza ospedaliera.

La legge 449/1997, ha previsto, inoltre, all'art. 59. 16° comma il pagamento dell'indennità di maternità e degli assegni per il nucleo familiare a favore degli iscritti alla gestione separata dell'Inps.

Il legislatore ha voluto, posteriormente, attraverso la legge n. 388/2000 all'art. 80, puntualizzare che l'estensione della tutela relativa alla maternità e agli assegni al nucleo familiare avviene allo stesso modo e nelle stesse forme già previste per il lavoro dipendente. Inoltre, la legge n. 388/2000 all'art. 71, cui ha fatto seguito il

d. lgs. n. 42/2006, ha affermato la possibilità per i lavoratori parasubordinati la possibilità di totalizzare dei periodi contributivi e cioè prevede la possibilità, allo scopo di assicurare un'unica prestazione pensionistica, di unificare periodi contributivi non coincidenti temporalmente e costituiti presso gestioni previdenziali diverse.

Successivamente, attraverso l'art. 5, d. lgs. 23 febbraio 2000, n.38, si è prevista l'estensione dell'assicurazione sugli infortuni sul lavoro alla categoria dei parasubordinati, integrando il disegno avviato con la riforma del 1995. Questo provvedimento ha segnato una tappa importante e simbolica per quanto riguarda il percorso di avvicinamento al lavoro dipendente, anche per l'importanza che tale forma di assicurazione obbligatoria ha assunto per lo sviluppo della legislazione sociale. In base alla normativa delineata "sono soggetti all'obbligo assicurativo i lavoratori parasubordinati indicati all'art. 49, 2° comma, lett. a,

d.p.r. 21 dicembre 1986, n. 917, e succ. mod. ed int., qualora svolgano le attività previste dall'art. 1 del T.U., o, per l'esercizio delle proprie mansioni, si avvalgano, non in via occasionale, dei veicoli a motore da essi personalmente condotti”.

Nel caso, invece, in cui vi sia l'instaurazione di un rapporto di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa anche di socio lavoratore di comparativa, è

previsto l'obbligo di comunicazione al servizio per l'impiego, a carico dei datori di lavoro pubblici e privati, come accade per il lavoro dipendente, prevedendo una sanzione amministrativa nel caso di mancata comunicazione ⁸⁶.

1.16 L'abuso dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa

Le indagini riguardo l'impiego delle collaborazioni coordinate e continuative nella pubblica amministrazione e quelle che hanno portato all'emanazione della riforma del lavoro, hanno messo in evidenza la presenza di distorsioni ed abusi nell'impiego delle co.co.co.

Nel corso degli anni '90, in mancanza di una specifica fattispecie di riferimento, le collaborazioni coordinate e continuative sono divenute identificative, di un tipo di operazione economica che ha ricevuto la sua caratterizzazione sul piano sociale, dove le collaborazioni hanno creato una fattispecie sostanziale equivalente al lavoro subordinato, senza però essere caratterizzata dagli stessi diritti e dai relativi costi che contraddistinguono il lavoro subordinato.

La notevole diffusione dell'utilizzo delle collaborazioni negli anni '90, ha rappresentato una notevole via di fuga dalle eccessive rigidità che caratterizzano il lavoro subordinato. Gli imprenditori, infatti, ne facevano utilizzo per aggirare le limitazioni ed i costi derivanti da un'assunzione con contratto di lavoro subordinato. Le collaborazioni non comportavano, infatti, alcuni vincoli giuridici come, ad esempio, le limitazioni di ordine legale alla volontà del datore di lavoro di porre fine al rapporto.

A queste rigidità si tentava di fuggire, quindi, attraverso l'utilizzo improprio di rapporti di lavoro che erano formalmente autonomi mentre in sostanza erano subordinati. Oltre a queste rigidità, se ne aggiungono altre relative alla rigida normativa applicabile nelle pubbliche amministrazioni ed, infatti, "...si è sviluppato il ricorso alle tipologie lavorative cosiddette flessibili ed alle collaborazioni esterne ex. art. 2222 del codice civile, come previste dall'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 165/2001. Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e, per le amministrazioni locali, dall'articolo 110, comma 6, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, anche al

86

Art. 6, d.lgs. n. 297/2002.

fine di rispondere agilmente a bisogni qualificati e temporanei senza per questo dover aumentare il numero del personale stabilmente in servizio”⁸⁷. Grazie a dati diffusi nel 2003, i collaboratori risultavano essere oltre due milioni aumentando rispetto al 1999 del 36%⁸⁸. Un'indagine dell'Aran⁸⁹, del 2001, poi, ha evidenziato che, su un totale di 1.757.315 lavoratori, quelli impiegati in forme contrattuali flessibili e cioè tempo determinato, part-time, formazione, co.co.co, erano 256.370, pari quindi al 15% del totale. Le collaborazioni coordinate e continuative, in particolare, riguardavano circa un terzo del totale, 82.299 su 256.370, con una punta negli enti locali del 44.20%. Il legislatore nel 2003, quindi, per contrastare l'abuso delle collaborazioni coordinate e continuative, aveva cercato di realizzare una profonda riforma che riguardava il campo delle collaborazioni coordinate e continuative. Attraverso la riforma si voleva introdurre un nuovo tipo contrattuale, e cioè il contratto di lavoro a progetto, che avrebbe dovuto favorire la riconduzione al lavoro subordinato di tutte le false collaborazioni attraverso una delimitazione certa dei confini del lavoro autonomo genuino.

Salvo alcune eccezioni tassative ed espresse, tutti i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa venivano forzatamente ricondotte al nuovo tipo legale del lavoro a progetto⁹⁰. Quelle, invece, che erano prive dei requisiti che identificavano la nuova fattispecie contrattuale, venivano convertite in un rapporto di lavoro subordinato⁹¹. Inoltre, il contratto a progetto doveva necessariamente essere a tempo determinato e la riforma aveva, quindi, eliminato la possibilità dell'autonomia privata di regolare forme di lavoro autonomo continuativo a tempo indeterminato al di fuori delle ipotesi già esistenti e regolate dal codice civile (come ad esempio il contratto di agenzia), ovvero al di fuori delle poche deroghe tassative ed espresse previste dall'art. 61, comma 3, d.lgs. n. 276 del 2003. La disciplina del contratto di lavoro a progetto, oggi abrogata dall'art. 52, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015 per le nuove assunzioni, aveva sollevato numerosi problemi interpretativi e applicativi che il legislatore del 2012 aveva tentato di superare, riformulando la definizione del contratto e modificando, in parte, la disciplina del

87 Circolare Ministro della funzione pubblica, n. 4 del 15 luglio 2004, prot. 5657, Collaborazioni coordinate e continuative. Presupposti e limiti della stipula dei contratti. Regime fiscale e previdenziale, autonomia contrattuale.

88 Cfr. R. Rivero, Le collaborazioni coordinate e continuative, in La piazza, 12 maggio 2003, n. 8.

89 Cfr. Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, I nuovi rapporti di lavoro nella pubblica amministrazione, a cura di Vincenzo Todesco e Rolando Vivaldi; D. DI COCCO, P. MASTROGIUSEPPE, S. TOMMASINI, Gli istituti di lavoro flessibile nella pubblica amministrazione e nelle autonomie locali: una indagine sui dati quantitativi del biennio 2000 -2002, Roma, 2003.

90 Art. 61, comma 1, d.lgs. n. 276 del 2003.

91 Art. 69, comma 1, d.lgs. n. 276 del 2003.

rapporto e il sistema sanzionatorio. La riforma del 2012, tuttavia, non aveva eliminato i problemi posti dagli artt. 61 ss., e la fattispecie del lavoro a progetto si era definitivamente rivelata inidonea ad assolvere la funzione di contrastare le pratiche elusive, e continuava ad essere fonte di un elevato contenzioso giudiziale ⁹².

92 G. SANTORO PASSARELLI, I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Una fattispecie in via di trasformazione?. *Jovene*, 2015, e G. SANTORO PASSARELLI, Lavoro a progetto e partite Iva nella riforma del lavoro 2012, in *LG*, 2012, n. 10, 942 ss.

CAPITOLO 2

LE COLLABORAZIONE A PROGETTO NELLA LEGGE BIAGI E NELLA LEGGE FORNERO

2.1 Dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto

L'istituto delle collaborazioni coordinate e continuative sin qui descritto è stato radicalmente modificato dalla riforma Biagi attraverso una disciplina che giunge a conclusione del dibattito, particolarmente vivace, che ha contraddistinto la precedente legislatura di cui il riferimento storico più significativo è rappresentato dal cosiddetto disegno di legge Smuraglia ⁹³.

Le collaborazioni a progetto sono entrate nel nostro ordinamento attraverso il D.Lgs n. 276 del 10 settembre 2003, a seguito di attuazione dell'art 4 della legge delega n. 30 del 14 febbraio 2003.

“La legge 14 febbraio 2003, n. 30, ha delegato il Governo ad emanare uno o più decreti legislativi diretti a portare a compimento il disegno riformatore del mercato del lavoro in Italia (cosiddetta Riforma Biagi). Un disegno nitidamente anticipato, come noto, nel Libro Bianco dell'ottobre 2001 su il mercato del lavoro in Italia ⁹⁴”. In particolare è l'art. 4 di tale legge ad autorizzare il governo ad adottare uno o più decreti legislativi, recanti "disposizioni volte alla disciplina o alla razionalizzazione" di alcune tipologie di lavoro,

95

tra le quali il lavoro coordinato e continuativo . Scrisse Marco Biagi in un articolo pubblicato nel 2001 che occorreva ripensare il diritto del lavoro, per contrastare “il dilagante fenomeno del lavoro non dichiarato e clandestino”. A suo avviso, il lavoro

93

V. la Carta dei diritti dei lavoratori riproposta dall' Ulivo e tradotta nel disegno di legge 4 dicembre 2002, n. 1872.

94 V. Relazione di accompagnamento al decreto di attuazione della Riforma Biagi.

95 M. Pedrazzoli. Tipologie contrattuali a progetto e occasionali (introduzione), in Il nuovo mercato del lavoro: commento al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 di L. Montuschi, Zanichelli, Bologna 2004. Prendendo le mosse da tale art. l'A. individua un "doppio binario"; da un lato la nuova fattispecie lavoro a progetto (art. 62 D.Lgs. 276/2003), dall'altro le vecchie co.co.co, le quali devono essere ricondotte ad un progetto (art. 61 D.Lgs. 276/2003), la mancanza del quale comporta per esse (e solo per esse) la sanzione di cui all'art 69 del medesimo decreto. Quest'ultime pertanto non diventano contratti di lavoro a progetto. Di conseguenza l'A. Chiama rapporti di lavoro coordinato e continuativo (semplice) le zone escluse dalla riforma (definite da lui stesso “l'altra metà del cielo”), rapporti di lavoro coordinato e continuativo o a progetto quelli individuati dall'art. 61, ed infine contratto di lavoro a progetto la figura delineata dall'art 62. Occorre precisare che tale posizione, seppur suggestiva e autorevole, fa parte di una dottrina minoritaria e non verrà accolta nella trattazione che segue.

nero non solo sfrutta le forze più deboli e marginalizzate, ma costituisce un elemento distortivo “della stessa competizione corretta tra imprese”.

Il progetto di Biagi puntava ad una complessiva rivisitazione del diritto del lavoro che estendesse i livelli minimi di tutela a tutte le forme in cui si estrinsecava l'attività lavorativa, con diversa intensità a seconda delle effettive caratteristiche o dei particolari contesti in cui si svolge il lavoro. I principi cardine della riforma del nostro diritto del lavoro si iscrivono nella strada tracciata dall'Unione Europea e sottoscritta dagli stati membri per modernizzare il mercato del lavoro.

L'idea di Biagi di modernizzare il diritto del lavoro, allineandolo allo standard europeo, era a tutto campo: riguardava il mercato del lavoro, i contratti formativi, gli strumenti di flessibilità, gli ammortizzatori sociali, la tipologia e la regolazione dei nuovi lavori, le politiche per favorire il reinserimento lavorativo delle donne. Un insieme complesso e articolato di regole poi inserito nella delega approvata. Il professore era attento ai cambiamenti sociali e magistrale interprete dei sviluppi regolatori socio-economici in atto. La sua predilezione per le *soft-laws* e il suo entusiasmo per l'Europa e il federalismo erano una chiara indicazione di una rinnovata concezione del diritto, quale tecnica di regolazione sociale e di gestione del conflitto in società post-moderne e complesse.

Si tratta, senza dubbio, di una delle modifiche più importanti ed incisive della legislazione di riforma, destinata almeno in astratto, ad una forte incidenza sulla realtà sociale in quanto da una parte frena la deriva che aveva portato ad un uso sproporzionato e crescente dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, in sostituzione dei contratti di lavoro subordinato, spesso contraddistinti dalle stesse modalità esplicative, ma con tutele e costi molto più contenuti. Da un'altra parte tende a dare stabilità all'istituto che esce da uno stato di sostanziale assenza o mancanza di norme e di approssimazione per acquistare una più precisa fisionomia così da costruire la base di riferimento su cui si possono innestare alcune fondamentali tutele processuali e sostanziali.

2.2 Il lavoro a progetto

Il comma 1 dell'art. 61 del D.lgs. n. 276 detta innanzitutto la definizione di contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, prevedendo in proposito che tali rapporti devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, determinati dal committente, e gestiti poi autonomamente dal collaboratore, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente, indipendentemente peraltro dal tempo in concreto impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa commissionata ⁹⁶.

I primi commentatori si sono adoperati nel voler rintracciare nell'analisi linguistica delle espressioni "progetto, programma o fase di programma" la sussistenza di un reale carattere distintivo di questa fattispecie rispetto alla collaborazione professionale classica di cui all'art. 409 c.p.c.

Il primo elemento che si pone all'attenzione dell'interprete è la riconducibilità delle collaborazioni ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente. Le nozioni di progetto, programma e fase assumono una fondamentale importanza ai fini della delimitazione della fattispecie, tuttavia il legislatore non ha ulteriormente specificato il significato di tali espressioni.

Nell'indeterminatezza di tali espressioni, alcune indicazioni vengono fornite dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 1/04, secondo cui " il progetto consiste in un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione" e " può essere connesso all'attività principale od accessoria dell'impresa". Il programma o la fase riguardano, invece, " un tipo di attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale", ma " un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali".

96

Art. 61, comma 1: " Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a 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".

Anche le indicazioni fornite dalla circolare, in ogni modo non trovano espresse conferme nel dato normativo e il dibattito dottrinale circa il rilievo del progetto ai fini della delimitazione della fattispecie è molto acceso.

Per avere un'idea più chiara, è interessante la sentenza del Tribunale di Genova del 7 aprile 2006 che ha fatto un riepilogo delle diverse interpretazioni. Secondo alcune interpretazioni dottrinali, il riferimento contenuto nella norma a un progetto o ad un programma, termini che secondo il vocabolario della lingua italiana possono essere utilizzati anche come sinonimi, costituirebbe un'endiadi⁹⁷, da interpretarsi nel senso di necessaria esposizione o enunciazione di ciò che il committente intende realizzare, a prescindere da qualsiasi altro attributo.

Alcuni autori, come ad esempio Pedrazzoli, proprio svalutando la capacità selettiva della portata nel linguaggio comune di queste espressioni, considerate come sinonimi sostanzialmente capaci di ricomprendere ogni unità temporale in cui può essere in astratto frazionata la prestazione di collaborazione coordinata con l'organizzazione d'impresa giacché “una fase di programma di lavoro non si nega a nessuno”, hanno sostenuto una lettura riduttiva della novella secondo cui la fattispecie della collaborazione sarebbe rimasta sostanzialmente invariata salvo l'onere di apporvi un termine temporale determinato e determinabile, ma che non vi sarebbe alcuna preclusione alla infinita e immediata reiterazione della stessa prestazione con un nuovo

98

contratto tra le medesime parti recante l'indicazione del termine successivo .

Nel lavoro a progetto l'attività cui è obbligato il collaboratore deve essere organizzata in funzione del risultato che viene determinato dal committente, ma perseguito autonomamente dallo stesso collaboratore e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa pur coordinandosi con l'organizzazione dell'impresa.

97 Figura retorica per cui un concetto viene espresso con due termini coordinati al posto di due termini in rapporto di subordinazione, di solito due sostantivi al posto di un sostantivo determinato da un aggettivo o da un complemento.

98 Si distingue la posizione di M. Pedrazzoli. Tipologie contrattuali a progetto e occasionali. Commento al titolo VII del D.lgs. n. 276/2003, in WP C.S.D.E.L. “Massimo D'Antona”, n. 29/2004 secondo cui il D. lgs. n. 276/2003 abbia instaurato una sorta di “doppio binario”, in cui a fianco della nuova fattispecie del lavoro a progetto di cui all'art. 62 permarrebbero a norma dell'art. 61 le collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c. Seppur ricondotte a progetto, caratterizzate cioè dalla predeterminazione della durata temporale della prestazione del collaboratore, depotenziando in tal modo il divieto sancito dall'art. 69 in quanto sarebbe comunque consentito provare in giudizio con ogni mezzo che il rapporto che non risponde ai requisiti formali e sostanziali di cui all'art. 62 realizzi un collaborazione coordinata e continuativa riconducibile a progetto a norma dell'art. 61.

Il risultato a cui la norma si riferisce non è il “ risultato del risultato o risultato in senso pregnante, cui tende l’organizzazione del committente”⁹⁹, inteso cioè quale interesse finale dell’impresa per cui il perseguimento utilizza la prestazione del collaboratore inserendola in modo organico nel suo ciclo produttivo, bensì il risultato dotato di una sua compiutezza e autonomia ontologica realizzato dal collaboratore con la propria prestazione e reso all’impresa quale adempimento della propria obbligazione¹⁰⁰. Quindi il progetto viene visto come progetto del collaboratore e non dell’azienda, per cui il committente dovrebbe determinare il progetto che dovrebbe essere attuato dal collaboratore con la propria attività, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi aziendali¹⁰¹. E’ dunque l’*opus* di cui all’art. 2222 c.c nella sua interpretazione rigorosa di oggetto di un’obbligazione ad adempimento istantaneo¹⁰², seppur a esecuzione

99 Perulli A., Tipologie contrattuali a progetto e occasionali, in E. Gragnoli- A. Perulli (a cura di), La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli occasionali, commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276; Vallebona A., Lavoro a progetto: incostituzionalità e circolare di pentimento, in ADL, n. 1, 2004.

100 Contra E. Ghera, Sul lavoro a progetto, in AA.VV., Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L’omaggio all’Accademia a Mattia Persiani. Padova, IL 2005, giunge invece a svalutare completamente l’espressa finalizzazione del lavoro a progetto al risultato di cui all’art. 61 d.lgs. n. 276/2003, in quanto precisa che “... la prestazione promessa dal collaboratore può includere ogni tipo di risultato anche non autosufficiente, (diversamente dal tradizionale *opus perfectum*) e la relativa obbligazione si configura come obbligazione di durata e, nello stesso tempo, di risultato”. Non si comprende però come poi (pp. 221 e ss.) possa (condivisibilmente) attribuire al “c.d. rischio del lavoro — cioè dell’alea tecnico-economica incidente sull’utilità della prestazione” rilevanza causale per il lavoro a progetto quando questo carattere non può ritenersi compatibile la causa di un’obbligazione di mezzi (o ad adempimento continuativo) consistente in un *lacere personale*; la giurisprudenza infatti ha sempre ritenuto l’assenza di rischio un indice sintomatico della subordinazione ma non già un carattere esclusivo di questa incompatibile con la natura autonoma della prestazione personale: cfr. Cass. sez. lav., sent. 6 agosto 2004 n. 15275, in Repertorio del Foro Italiano, 2004, voce Lavoro (rapporto), n. 453;

101 Trib. Milano, sentenza dell’8 gennaio 2007 e Tribunale di Torino, sentenza del 10 maggio 2006.

102 C. Zolfi, Contratto e rapporto tra potere e autonomia nelle recenti riforme del diritto del lavoro, in *Giornale di diritto di lavoro e di relazioni industriali*, 2004, p. 366 giunge alla conclusione che “... il legislatore si è pertanto proposto di introdurre un momento di verifica ed ha finito per ricondurre il lavoro coordinato e continuativo al suo nucleo originario: il contratto d’opera”, ma sembrerebbe che abbia utilizzato la nozione di contratto d’opera semplicemente come sinonimo di lavoro autonomo *tout court*, ricomprendente dunque anche obbligazioni a adempimento continuato (o se si preferisce di mezzi), giacché precisa poco prima che “.. Tale affermazione non implica che l’obbligazione oggetto del contratto a progetto debba essere intesa stridito *sensu* come di risultato, bensì che l’oggetto del contratto deve consistere in un *facere* predeterminato, cosicché l’attività programmata viene in considerazione non come messa a disposizione di semplici *operae*, ma come perseguimento di un *opus*”. P. Ichino. L’anima laburista della legge Biagi. Subordinazione e “dipendenza” nella definizione della fattispecie di riferimento del diritto del lavoro, in *Giustizia civile*, 2005, pp. 137 e 142, invece, ritiene che l’obbligazione del lavoratore a progetto non deve essere necessariamente di risultato ma comunque deve essere finalizzata a “un interesse produttivo di cui sia individuabile un momento iniziale e uno finale”, caratterizzato cioè da un “requisito di temporaneità sostanziale e non meramente conseguente all’apposizione negoziale di un termine al contratto di lavoro. La distinzione in seno al lavoro autonomo tra l’obbligazione di *facere* e l’obbligazione di risultato è ben conosciuta e praticata anche dalla dottrina di *cominon law* cfr. P. Davies, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2000, p. 210.

prolungata nel tempo, volta alla realizzazione di un bene e un servizio in vantaggio del committente ¹⁰³.

L'art. 2225 del codice civile chiarisce in modo inequivocabile che "*opera*" è il "risultato" della prestazione in relazione al quale va determinato il corrispettivo dovuto in difetto di accordo tra le parti. Soltanto adottando questa interpretazione può conciliarsi la necessaria temporaneità del rapporto contrattuale, che si deduce dall'art. 62 nella parte in cui prevede che il contratto di lavoro a progetto contenga la "indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro" ¹⁰⁴, con l'indifferenza, ai fini dell'adempimento dell'obbligazione del collaboratore, del tempo impiegato nell'attività lavorativa necessaria sancita dal primo comma dell'art. 61. Del tutto coerente con l'indifferenza del tempo impiegato risulta anche la previsione dell'art. 67 comma 1 secondo cui "i contratti di lavoro di cui al presente capo si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto". E' fin troppo evidente che il legislatore del D.lgs. 276/2003 ha lasciato l'interprete dinanzi ad un dato testuale e sistematico troppo spesso contraddittorio ed incoerente. Non si individua, però, alcun elemento testuale o sistematico che impedisca di individuare nella determinazione di durata imposta dalla norma semplicemente l'esplicazione ai fini del controllo giudiziale dell'effettiva natura del rapporto di quale sia il termine di adempimento dell'obbligazione del collaboratore a norma dell' art. 1183 del codice civile ¹⁰⁵.

103 Pizzoferrato A., Il lavoro a progetto tra finalità antielusive ed esigenze di rimodulazione delle tutele, in Illeg n. 1, 2004; Santoro-Passarelli G., L'opinione, in Lavoro a progetto: opinioni a confronto, in Il lavoro nella giurisprudenza, n. 7, 2004, pag 31; Ferraro G., Tipologie di lavoro flessibile, Torino, 2004, pag. 248 e s.; Mezzacapo D., La fattispecie "lavoro a progetto", WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 2004, n. 47, pag 12.

104 Deve ritenersi assolutamente corretta il riferimento operato dal legislatore alla durata della prestazione piuttosto che alla durata del rapporto in quanto nei contratti ad adempimento istantaneo è la durata della prestazione che determina la durata del rapporto e non il contrario come invece avviene nei contratti ad adempimento continuativo o di durata in cui la prestazione è determinata in funzione della durata stessa, in quanto la sua entità quantitativa dipende dalla durata del rapporto" (Oppo G., I contratti di durata, in Riv. dir. comm., 1943, I, pag. 169); questa precisazione conferma la ricostruzione in termini di obbligazione ad esecuzione istantanea. 28 Cfr. A. Viscomi, Lavoro a progetto e occasionale: osservazioni critiche, in G. Ghezzi, Il lavoro tra progresso e mercificazione, 2004, Roma, Ediesse, p. 320, il quale sottolinea la rilevanza nel determinare la causa del contratto della finalizzazione della prestazione alla realizzazione del progetto: "... il progetto, tipizzandone la funzione, si riflette sullo stesso profilo causale del contratto di collaborazione".

105 Contra A. Perulli, Il lavoro a progetto tra problema e sistema, in Lavoro e diritto, 2004, p. 101. e Idem Commento artt. 61-63 d. lgs n. 276/2003, cit., p. 726 secondo cui "... Il termine immaginato dall'art. 62., lettera a) non è insomma un termine di adempimento, finalizzato propriamente a regolare il momento in cui dev'essere adempiuta un'obbligazione certa e già sorta (coerente con la struttura del contratto avente ad oggetto un opus singolo ed isolato, il cui adempimento avviene uno actu), ma un termine negoziale, predisposto al fine di limitare temporalmente un

L'art. 61 del D.lgs. 276/2003 precisa che tale durata possa essere non solo *determinata* ma anche *determinabile*, potendo quindi ben coincidere con il momento non precisamente prevedibile del compimento dell'*opera* da parte del collaboratore o recare l'indicazione di una data o di un altro riferimento temporale determinato che indichi il *termine* dell'adempimento, che le parti possono qualificare anche "essenziale" a norma dell'art. 1457 del codice civile. La previsione di un coordinamento non solo tecnico ma anche temporale, non può ritenersi incompatibile con una prestazione d'opera. Il corretto adempimento del collaboratore può richiedere fasi di confronto, di verifica intermedia, di scambio di dati e informazioni o altre forme di cooperazione con il personale alle dipendenze del committente, nonché di presenza nei locali aziendali e/o disponibilità di questi o di attrezzature aziendali; attività ed esigenze queste che necessariamente impongono il coordinamento dei tempi.

2.3 La forma scritta del contratto di lavoro a progetto

Il legislatore ha sancito alcuni requisiti formali e sostanziali del contratto con riferimento alla disciplina prevista. L'art. 62 del D.lgs. 276 stabilisce che il contratto di lavoro a progetto deve essere stipulato in forma scritta.

Occorre soffermarsi in primo luogo sulla forma del contratto richiesta da tale disposizione. Non risulta chiaro, infatti, se la forma scritta del contratto sia necessaria solo ai probatori come avviene per gli elementi contenutistici, o se sia da intendersi come requisito di forma contenutistica, *ad substantiam actus* valido per l'esistenza del contratto ¹⁰⁶.

La distinzione è di rilevante importanza poiché laddove la forma scritta è richiesta per la validità del contratto, e tale può esserlo, solamente se specialmente indicata dalla legge ex art. 1350, n. 13 c.c., oppure se prevista convenzionalmente dalle parti ex art. 1352

rapporto d'opera di durata, id est relativo ai bisogni durevoli del committente". Una lettura particolare viene formulata da F. Lunardon, Lavoro a progetto e lavoro occasionale, in Commentario al d.lgs. 10.9.2003 n. 276, coordinato da F. Carinci, 2004, Milano, Ipsoa, p. 34, secondo cui il termine indicato sarebbe a garanzia del lavoratore della durata minima del rapporto a norma dell'art. 1183 co.civ. prima di quella data il creditore non potrebbe reclamare l'adempimento e quindi infondate le critiche di precarizzazione del rapporto rivolte a lavoro a progetto.

106 A. Perulli, Tipologie contrattuali a progetto e occasionali, in E. Gragnoli – A. Perulli (a cura di), la riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali, commentario al D. lgs. 10 settembre 2003, n. 276, pag. 739.

c.c., essa diventa "elemento essenziale" del contratto ex art. 1325, n. 4, c.c. e la sua mancanza comporta la nullità dello stesso.

Se, invece, la forma scritta di un contratto è richiesta *ad probationem tantum*, l'atto compiuto senza l'osservanza della forma stabilita dalla legge non è nullo e l'unica conseguenza dell'inosservanza della forma è la limitazione della prova testimoniale¹⁰⁷.

Il contratto pertanto resta valido ma manca il documento dal quale risultino la sua esistenza e il suo contenuto. In tali casi sono notevolmente ridotti i mezzi di prova a disposizione perchè pur essendo ammesso il giuramento decisorio e la confessione, è precluso il ricorso alle prove più consuete e cioè la prova testimoniale e per presunzione, a meno che "il contraente non abbia senza sua colpa perduto il documento che ne forniva la prova"¹⁰⁸. Se la prova dell'esistenza e del contenuto non viene attinta con i più limitati mezzi ammessi, sarà possibile accertare che è venuto ad esistenza un

diverso contratto, se ne sussistono gli elementi¹⁰⁹

L'apparente perentorietà della disposizione viene, però, immediatamente stemperata dalla precisazione che la forma scritta è richiesta ai fini della prova di una serie di elementi, indicati nelle lettere *a-e*) della stessa disposizione. La forma scritta è, dunque, richiesta *ad probationem* e non *ad substantiam*¹¹⁰. Ne consegue che la mancata indicazione di uno degli elementi previsti non incide sulla validità del contratto, ma rileva soltanto in ordine alla possibilità di provare altrimenti l'esistenza dell'elemento stesso con gli altri mezzi di prova ammessi dall'ordinamento. In tal senso si è espresso anche il Ministero del lavoro nella circolare n. 1/2004 in cui ha chiarito che il contratto va stipulato in forma scritta ma che la forma è richiesta *ad probationem* e non *ad substantiam*.

Tuttavia nella stessa circolare l'orientamento ministeriale è chiaro: seppure la forma scritta sia richiesta solo ai fini della prova, quest'ultima sembra assumere valore decisivo rispetto all'individuazione del progetto, del programma o della fase di esso in

107 A. Torrente e P. Schlesinger, *Manuale di diritto privato*, pag. 291- 292.

108 Ex art. 2724, n. 3, c.c.

109 M. Pedrazzoli, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali (introduzione)*, in *Il nuovo mercato del lavoro: commento al D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 di L. Montuschi, Zanichelli, Bologna 2004* pag. 757.

110 In tal senso LUNARDON, *op.cit.*, p. 52; FERRARO, *tipologie di lavoro flessibile*, Torino, 2004, p. 260; PINTO, *le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in CURZIO, *lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*, Bari, 2004, p. 333, nonché La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 2005, 72, p. 40.

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

La forma scritta del contratto in questione, visti gli elementi che lo stesso deve contenere, sembra infatti essere volta a determinare una certezza in ordine al contenuto del contratto, limitando da un lato la libertà del collaboratore, dall'altro quella del committente, stabilendo delle garanzie minime in favore del primo.

Tuttavia nel lavoro a progetto il comma 1 dell'art. 69 del D.Lgs. n. 276/2003 tende a complicare le cose in quanto esso prevede che qualora i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa siano instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma o fase di esso, gli stessi debbono essere considerati rapporti di lavoro subordinato.

Tutto ciò potrebbe imputarsi al palese tecnicismo legislativo, oppure esprimere la volontà di sanzionare in maniera più severa la sola mancanza del progetto. Bisogna chiedersi quindi se l'assenza di forma scritta può essere equiparata a mancata individuazione del progetto, programma di lavoro o fase di esso, con conseguente trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto di lavoro subordinato. In merito la dottrina maggioritaria ha risposto di no, ritenendo che la conversione non sia da intendersi automatica e che quindi il comma 1 dell'art. 69. ammetta una presunzione relativa che può essere superata con la prova contraria dell'autonomia del rapporto.

2.4 I requisiti del contratto

L'art. 62 del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, prevede l'elencazione degli elementi essenziali del contratto ai fini della prova. Vari sono gli elementi essenziali richiesti a fine probatorio. Il primo è l'indicazione della durata, determinata o determinabile della prestazione di lavoro. Come si è detto, la presenza della durata non è di per sé sufficiente ad includere il contratto di lavoro a progetto tra i contratti di durata. Sembra, infatti, che l'indicazione di tale durata ha il significato di un termine massimo di

scadenza posto a favore del prestatore¹¹¹. Il termine della collaborazione potrà essere dunque rappresentato dall'indicazione di una data ovvero dal verificarsi di un evento stabilito.

Il secondo elemento essenziale è l'indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, che dovrà essere individuato nel suo contenuto caratterizzante. La lett. b dell'art. 62 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, avvalorata l'idea che si è sostenuta quando si è definito il progetto come progetto individuale e non come progetto aziendale. Il fatto che il progetto venga ricavato nel contratto comporta che esso si riferisca al singolo collaboratore. Non avrebbe senso, infatti, inserire un progetto attinente al ciclo produttivo dell'azienda all'interno di un contratto di lavoro. Secondo tale indicazione dovranno, quindi specificarsi i tratti essenziali dell'attività dedotta in contratto.

Il terzo elemento essenziale è l'indicazione del corrispettivo ed i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese. La norma in questione lascia quindi alle parti la concreta individuazione dei criteri per la determinazione del compenso.

Qualche autore ha notato che da questo punto di vista "non ci sia nulla di nuovo rispetto al principio di libertà sancito dalle norme generali sul lavoro autonomo ove si prevede che il corrispettivo possa essere determinato dalle parti al momento della stipulazione del contratto d'opera o determinabile sulla base di criteri che le parti stesse hanno posto sulla quantificazione del *quantum debeatur*, in seguito computato e liquidato"¹¹². La pattuizione del prezzo quindi, secondo alcuni autori, può anche mancare essendo prevista solo ai fini della prova, ma, a norma dell'art. 2225 c.c., il corrispettivo andrà determinato secondo le tariffe professionali o gli usi, ovvero in mancanza, direttamente dal giudice¹¹³. È importante sottolineare, però, che in questa circostanza non dovrebbero essere richiamate le tariffe delle professioni intellettuali che

111 F. Lunardon, Lavoro a progetto e lavoro occasionale, in F. Carinci (coordinato da), Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, Milano, 2004, vol. IV, Tipologie contrattuali a progetto e occasionali, pag. 34. L'A. afferma "...a supporto di questa conclusione si può richiamare la stessa disciplina comune dei contratti, laddove specifica che, se vi è l'indicazione del termine, questo si presume a favore del debitore, nel senso che il creditore non può esigere la prestazione fino al momento della scadenza (art. 1183 c.c.)".

112 A. Perulli, Tipologie contrattuali a progetto e occasionali, in E. Gragnoli – A. Perulli (a cura di), la riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali, commentario al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, pag. 744.

113 A. Perulli, op. cit., pag 744.

richiedono l'iscrizione in appositi albi, poiché tali attività sono escluse dal campo di applicazione del decreto ex art. 61, comma 3. Come in materia di *locatio operis* inoltre il compenso dovrebbe essere corrisposto dopo l'esecuzione della prestazione, ma in tal caso sono ammessi patti contrari volti alla previsione di anticipi o pagamenti rateali.

Infine è stato affermato ¹¹⁴ che il richiamo alla disciplina dei rimborsi spese, per di più senza precisare che essi sono "eventuali" come avviene nella lett. e dell'art. 62, sembra richiamare una situazione in cui il collaboratore anticipa di suo il pagamento delle spese e dei costi per la realizzazione del progetto, e solo successivamente viene rimborsato in base ai giustificativi che presenta al committente.

L'ultimo elemento essenziale è rappresentato dalle eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'art. 66, comma 4. L'eventualità delle misure ricomprese nella lett. e dell'art. 62 non sembra molto incoraggiante secondo alcuni autori. Essa segnala "una certa disattenzione del nostro legislatore rispetto alla raccomandazione comunitaria che afferma il diritto di tutti i lavoratori autonomi di proteggere la loro salute e sicurezza..., suggerendo agli Stati membri l'alternativa tra l'inclusione dei lavoratori autonomi nel campo di applicazione delle normative sulla salute e sicurezze e/o l'adozione di misure specifiche nei loro confronti"¹¹⁵. Ovviamente la mancanza di eventuali tutele ulteriori non incide su quelle previste da norme inderogabili di legge.

2.5 Le conseguenze dei vizi di forma

Nell'art. 62 del D. Lgs. 276/2003, come si è visto, non vi è l'intenzione di voler configurare la fattispecie lavoro a progetto in modo duplice sotto il profilo formale e cioè forma scritta *ad substantiam* per il contratto, forma *ad probationem* per gli elementi del contratto. Possono, però, sorgere dei problemi relativamente al collegamento tra l'art. 62 e l'art. 69 poiché in quest'ultima disposizione si stabilisce la

114 Pedrazzoli M., Tipologie contrattuali a progetto e occasionali (introduzione), in il nuovo mercato del lavoro: commento al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 di L. Montuschi, Zanichelli, Bologna 2004 pag. 766.

115 A. Perulli, Tipologie contrattuali a progetto e occasionali, in E. Gagnoli – A. Perulli (a cura di), la riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali, commentario al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, pag. 749.

conversione del contratto di lavoro a progetto in assenza di un progetto specifico, programma di lavoro o fase di esso. È stato affermato che la mancanza di formalizzazione per iscritto del progetto nel contratto rende molto ardua l'individuazione di un progetto, facendo scattare la sanzione di cui all'art. 69.

Sicuramente "l'assenza di forma scritta del contratto *tout court* e dell'indicazione del progetto nel contratto, si presenta pericolosamente vicina all'ipotesi di assenza di progetto"¹¹⁶, ma in tal caso il giudice non può fondare la conversione sul dato

meramente formale dell'assenza dell'indicazione per iscritto del progetto¹¹⁷. A meno che non scritta non si voglia propendere per l'interpretazione che vede il requisito della forma scritta del contratto richiesta a pena di nullità, l'assenza della forma scritta

accompagnata dalla mancanza formale del progetto¹¹⁸, può solamente essere un fattore che indica l'inesistenza del progetto. Il progetto, però, può comunque esservi nel concreto svolgimento della prestazione lavorativa. Il progetto, quindi, può esistere

anche se non formalizzato¹¹⁹. Qualche autore¹²⁰, ritiene che elementi progetto e durata previsti dall'art. 62, siano *essentialia negotii*, nel senso che essi non possono mai mancare. È imponente, quindi, a questo punto, capire se l'assenza della forma scritta per tali elementi indispensabili possa comportare la nullità del contratto. L'assenza della forma scritta vale sul piano probatorio per tutti gli elementi dell'art. 62, non potendo causare nei cosiddetti elementi "essenziali" (progetto e durata) conseguenze che vanno al di là del piano probatorio. A variare, al limite, sarà la maggior difficoltà che l'assenza della forma scritta di quegli elementi comporta dal punto di vista probatorio, visto che nel caso in cui non si riesca a dimostrare l'esistenza del progetto, scatta la sanzione prevista dall' art. 69, comma 1.

116 F. Lunardon, Lavoro a progetto e lavoro occasionale, in F. Carinci (coordinato da), Commentario al Digs. 10 settembre 2003. n 276., Milano, 2004., vol. IV, Tipologie contrattuali a progetto e occasionali, pag. 51.

117 Tribunale di Milano, sentenza del 23 marzo 2006. n. 822, in www.csmb.unimo.it, laddove tale giudice ritiene necessario, per valutare l'assenza del progetto, non solo la mancanza formale di esso, ma anche la sua assenza in concreto.

118 Si veda E. Ghera, Sul lavoro a progetto, RIDL, 2005, I, pag. 210. L'A. sostiene vi siano due forme di progetto: il progetto come elemento essenziale (art. 61, comma) la cui determinazione in forma scritta all'atto della stipulazione non può mancare a pena di nullità, il progetto come elemento testuale (art. 62 lett. b) valido solo ai fini probatori.

119 A. Stanchi, in Guida al lavoro (n. 6 del 3.2.2006), pag. 26.

120 Pedrazzoli M., *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali (introduzione)*, in *il nuovo mercato del lavoro: commento al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276* di L. Montuschi, Zanichelli, Bologna 2004 pag. 761 e ss.

2.6 La conversione del contratto di lavoro a progetto

La rubrica dell'art. 69 del D.Lgs. 276/2003 reca il titolo "Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto". La disposizione contiene tre commi, soprattutto il primo pone un delicato problema ermeneutico¹²¹.

Esso dispone che "I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'art. 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto". Com'è subito evidente, non viene sanzionata la mancanza della forma scritta, la cui trasgressione viene regolata dalla disciplina generale sui requisiti essenziali del contratto, ma viene invece analiticamente regolamentata l'ipotesi in cui non sia possibile individuare uno specifico progetto. Tale norma prevede una sanzione molto penetrante nei confronti di coloro che avviino collaborazioni che sono prive di uno specifico progetto¹²², programma di lavoro o fase di esso. È una norma che non ammette obiezioni e che, quindi, non lascia spazio ad adattamenti e modularizzazioni in quanto prevede una misura sanzionatoria per il solo fatto di avere concepito un contratto a progetto privo di uno specifico progetto. Questa norma risponde, quindi, ad una finalità essenzialmente sanzionatoria ed anche implicitamente dissuasiva essendo volta a prevenire qualunque ricorso strumentale, arbitrario ed elusivo della fattispecie in esame. Inoltre, si tratta di una sanzione che non dà adito a diverse interpretazioni, come quella che considera il rapporto di lavoro subordinato come una prestazione *iuris tantum* suscettibile di una diversa qualificazione in relazione alle modalità concrete di espletamento del rapporto. Si tratta, invece, di una presunzione *iuris et de iure*, forse

121 A. Perulli, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in E. Gragnoli - A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali, commentario al D.Lgs. 10 enembre 2003*, n. 276, pag. 786.

122 Trib. Milano, sent. 2 agosto 2006, n. 2655, in *Lav. Giur.*, 2007, 1, 67. Ha ritenuto che per mancata individuazione del progetto debba intendersi, sia la mancata individuazione formale del contenuto del progetto o programma, sia la non configurabilità di un effettivo progetto, che non può ritenersi adeguatamente descritto allorché consista nella semplice descrizione del contenuto delle mansioni attribuite al lavoratore, senza alcun accenno all'obiettivo che si intende raggiungere ed alle attività ad esso prodromiche e funzionali al suo conseguimento.

anche eccessivamente perentoria, ed anche con qualche credibilità incostituzionale, ma che è nonostante tutto perfettamente in linea con l'ottica anti elusiva di cui il legislatore si è interessato sin dal momento in cui ha malamente disciplinato la fattispecie in esame. Come dimostra il testo in esame, l'art. 69, comma 1, è strettamente legato però, alla disposizione di cui all'art. 61, comma 1¹²³, pertanto la maggiore o minore incisività di tale mezzo sanzionatorio non potrà non dipendere dal ruolo che si attribuisce al progetto, al programma, alla fase. Nel caso in cui dovesse prevalere nella giurisprudenza la nozione di progetto come programma aziendale, la reale portata della riforma verrebbe notevolmente sminuita.

Tale disposizione deve essere letta assieme all'art. 86, comma 1 del medesimo decreto, il quale afferma che le collaborazioni coordinate e continuative esistenti prima dell'entrata in vigore del D.lgs. 276/2003 che non possono essere ricondotte ad un progetto o ad una fase di esso, mantengono efficacia fino alla loro scadenza e, in ogni caso, non oltre 24 mesi dalla data di entrata in vigore del provvedimento in questione, salvo il prolungamento del termine eventualmente indicato dalla contrattazione collettiva. Si descrive, quindi, una vera e propria volontà molto chiara del legislatore di eliminare dall'ordinamento quelle collaborazioni coordinate e continuative che non presentino i requisiti indicati dall'art. 61, comma 1, poiché esse vengono considerate "socialmente pericolose"¹²⁴, in quanto possono "imitare" veri e propri rapporti di subordinazione aggirando la disciplina del lavoro subordinato. Tali rapporti si convertiranno pertanto in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato¹²⁵. L'art. 69, comma 1, sembra pertanto attribuire una presunzione assoluta (*iuris et de*

123 Cfr. M. Pedrazzoli, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali (introduzione)*, in *Il nuovo mercato del lavoro :commento al D.Lgs. 10 settembre 2003. n. 276* di L. Montuschi, Zanichelli, Bologna 2004., pag. 743. L'A. sostiene che l'intercomunicazione diretta tra i due articoli soddisfa lo scopo di dotare le co.co.co. di una disciplina e razionalizzazione come previsto nella legge delega.

124 D. Mezzacapo, *La fattispecie "lavoro a progetto"*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D' Antona", 2004, n. 47.pag. 24.

125 Problematicamente M. Mistione, *il collaboratore a progetto*, in *Lav. giur.*. 2003, pag. 821. "Non si capisce come possa essere convertito in lavoro subordinato un lavoro che era senza orario, senza indicazione di categoria, qualifica e mansioni". Cfr. con F. Liso, *op. cit.*, pag. 27. nota 41, secondo il quale il lavoratore dopo la conversione conserverebbe le disposizioni a suo vantaggio.

iure) di frodolence¹²⁶ ai rapporti instaurati *contra legem*, presunzione pertanto non vincibile in giudizio da prova contraria¹²⁷.

Qualche autore¹²⁸ ha sollevato dubbi di costituzionalità sulla norma in questione: essa comporterebbe una violazione del principio di indisponibilità del tipo legale da parte del legislatore, e contrasterebbe con gli artt. 35 e 41 della Costituzione. La prima questione prende le mosse da quanto espresso dalla Corte costituzionale¹²⁹ con riferimento ad alcuni rapporti di lavoro, sostanzialmente subordinati, che erano stati invece qualificati dal legislatore come autonomi. In tal senso quindi l'art. 69, comma 1, sarebbe incostituzionale perché assoggetterebbe alla disciplina del lavoro subordinato rapporti che non presentano i requisiti propri di tale fattispecie. Il legislatore quindi “non può qualificare subordinato un rapporto in effetti autonomo seppur a tempo indeterminato e sganciato da un progetto o un programma”¹³⁰. A tale interpretazione si può replicare che la disposizione del tipo legale da parte del legislatore è stata giudicata illegittima dal giudice delle leggi, con riguardo alle ipotesi di impostazione del regime del lavoro autonomo a rapporti che presentavano, invece, i connotati tipici della subordinazione. Nel caso di specie, invece, la situazione è invertita perché si vorrebbe estendere anche a dei lavoratori autonomi, la copertura offerta dal lavoro subordinato. La ragione di fondo quindi è del tutto diversa da quella che ha mosso i giudici della Corte costituzionale a contestare la legittimità di alcune leggi o accordi¹³¹.

126 Va segnalata l'opinione di M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 743, secondo l'A. l'art. 69, comma 1, ha un “notevole significato sistematico nel fondare la prospettazione più volte fatta di un doppio binario”.

127 In tal senso G. Sotoro-Passarelli, *La nuova figura del lavoro a progetto*, in ADL, 2005, pag. 108-109; M. Magnani — S. Spalato, *Il lavoro a progetto*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”, 2004, n. 27, pag. 6 e 7; D. Mezzacapo, *op. cit.*, pag. 24 e ss., A. Pizzoferrato, *Il lavoro a progetto tra finalità antielusive ed esigenze di rimodulazione delle tutele*, in Illeg n. 1, 2004, pag. 8 e ss.; Massimo D'Antona”, 2003, pag. 19 e ss., M. Pedrazzoli, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali* (introduzione), in *Il nuovo mercato del lavoro: commento al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 di L. Montuschi, Zanichelli, Bologna 2004, pag. 743.*

128 A. Vallebona, *La riforma dei lavori*, Padova, 2004, pag. Si vede anche M. Miscione, *collaboratore a progetto*, in *Lav. giur.*, 2003, pag. 821. L. A. trova “imbarazzante” la soluzione della conversione come sanzione.

129 Cfr. Corte cost. 25-29 marzo 1993 n. 121, in *foro it.*, 1993, I, c. 2432 e Corte cost. 21-31 marzo 1994 n. 115, in *foro it.*, 1994, I, c. 2656

130 A. Vallebona, *op. cit.*, pag. 21.

131 Né vale sostenere come fatto da alcuni autori, che il lavoratore si vedrebbe costretto alla subordinazione pur non avendola voluta. Si veda F. Liso, *Analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003; spunti di riflessione*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D' Antona”, pag. 27, nota 41. L'A. sostiene che questa tesi è “viziata dalla mancata

La seconda questione è stata posta per la palese irragionevolezza e compressione della libertà e autonomia contrattuale con violazione degli artt. 35 e 41 Cost., che la conversione in questione comporterebbe¹³². Anche tale censura non sembra insuperabile.

Nel nostro ordinamento infatti la libertà di ricorrere ai contratti atipici è condizionata in base all'*ex art.* 1322, comma 2, alla realizzazione di interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico. Il legislatore può ben considerare *contra legem* le collaborazioni coordinate e continuative instaurate senza l'individuazione di uno specifico progetto¹³³.

La drastica conversione sancita dall'art. 69, comma 1, sarebbe quindi l'effetto finale del mancato adempimento di un vincolo legale imposta per finalità antielusive. "Quindi più che una compressione della libertà contrattuale delle parti, la disposizione mirerebbe a garantire che tale libertà possa esprimersi in modo trasparente e genuino, cercando di eliminare le "pieghe della legge" che consentono di ricorrere allo schermo della collaborazione coordinata e continuativa per occultare un rapporto di lavoro subordinato"¹³⁴.

Altra parte della dottrina, invece, preferisce la tesi della presunzione relativa al fine di fare salva la possibilità del committente di dimostrare in giudizio che il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, anche se instaurato senza l'individuazione di uno specifico progetto, si è in concreto estrinsecato secondo modalità del lavoro autonomo¹³⁵. Ma l'opinione di chi, in base ai dubbi di costituzionalità che hanno invaso parte della dottrina, ha proposto una lettura della norma come se essa introducesse una presunzione relativa, non può essere condivisa.

Secondo tale dottrina sarebbe possibile al committente provare l'insussistenza della subordinazione presunta. Questa impostazione contrasta non solo con lo scopo che la

considerazione che la formula utilizzata dal legislatore dovrebbe essere idonea a conformare il programma negoziale per gli aspetti di quest'ultimo che possono andare a svantaggio del lavoratore e non, invece, per quelli che possono comunque essere considerati più vantaggiosi".

132 A. Maresca, *La nuova disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative: profili generali*, in *Guida al lavoro*, 2004. n. 4, allegato, Pag. 1

133 G. Santoro – Passarelli, *La nuova figura del lavoro a progetto*, in *ADL*, 200, pag. 109.

134 A. Perulli, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in E. Gragnoli – A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali, commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, pag. 789

135 Questa è la tesi recepita anche nella circolare Ministeriale del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 1 del 2004, che appunto ritiene ammissibile la prova contraria fornita dal committente

legge si propone di realizzare, ma presuppone un'inversione logica dei primi due commi dell'art. 69. che finirebbe "per privare di qualsiasi significato l'art. 69, comma 1, schiacciandolo sotto la portata normativa del comma 2¹³⁶". I committenti, infatti, sarebbero spinti a chiedere al giudice, dimostrare la presenza del progetto, un'indagine sulle effettive e concrete modalità di svolgimento del rapporto, dovrebbero cioè prima provare l'assenza di subordinazione per far qualificare il contratto come lavoro a progetto.

Inoltre nel caso in cui il rapporto non si configuri come subordinato nel concreto, l'assenza del progetto comporterebbe comunque la sanzione di cui all'art. 69, comma 1 e quindi la conversione del contratto. Un'interpretazione difforme comporterebbe infatti il riconoscimento della nullità del contratto, privando il lavoratore di qualsiasi tutela.

Per quanto riguarda poi il secondo comma dell'art. 69, esso stabilisce che "Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'art. 61 comma 1 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti".

È evidente la netta differenza con il comma precedente. In questa ipotesi il progetto è individuato, ma nella concreta attuazione del rapporto, le modalità del suo svolgimento hanno configurato un rapporto di lavoro subordinato¹³⁷. Quindi tale comma dichiara come la presenza di un progetto, non è di per sé sufficiente a poter garantire che un rapporto non sia di lavoro subordinato, ed anche con la presenza di tale elemento il giudice potrebbe, infatti, "approdare ad una qualificazione del relativo rapporto nel senso della subordinazione, perché risulta simulato il contratto oggetto di controllo"¹³⁸. In questa ipotesi, secondo l'articolo 69, comma 2, ultima parte, la trasformazione potrà avvenire anche da lavoro a progetto in lavoro a termine o part-time, quindi non necessariamente si avrà una trasformazione in lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

136 De Luca Tamajo R., *Dal lavoro subordinato al lavoro a progetto*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 2003, pag. 21; Magnani M. – Spataro S., *Il lavoro a progetto*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 2004, n. 27, pag. 7

137 Sul punto si veda Tribunale di Milano, sez. lav., sentenza del 10 novembre 2005 in www.csmb.unimo.it.

138 Pedrazzoli M., *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali (introduzione)*, in *il nuovo mercato del lavoro: commento al D. Lgs. 10 settembre 2003*, n. 276 di L. Montuschi, Zanichelli.

2.7 Il corrispettivo

La fattispecie lavoro a progetto è individuata, quindi, come un nuovo tipo contrattuale distinto dalle vecchie co.co.co. e caratterizzato da un adempimento che, a seconda dei casi, può essere istantaneo o durevole ¹³⁹.

Una tale definizione non può non avere risvolti sulla disciplina del lavoratore a progetto, contenuta negli artt. da 63 a 68 del D. lgs. 276/2003.

L'art. 63 reca la rubrica "Corrispettivo" e prevede che "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". La norma parla di compenso e non di retribuzione, nozione quest'ultima tipica del lavoro subordinato ¹⁴⁰.

Questa indicazione segnala una prima differenza rispetto ai criteri previsti dall'art. 36, della Costituzione, ed essa non è l'unica, né la fondamentale. Una novità rispetto all'art. 47, lett. *c-bis* del Tuir, norma fiscale che disciplinava precedentemente il compenso delle co.co.co. ¹⁴¹, è costituita dal fatto che il corrispettivo, ora, è diventato

proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito dal collaboratore ¹⁴².

Si ripropone così il principio di proporzionalità in modo simile a quanto delineato nel disegno di legge Smuraglia, dove però si richiedeva, in aggiunta, che il compenso fosse comunque non inferiore ai minimi contrattuali previsti per prestazioni analoghe a favore dei dipendenti ¹⁴³.

Questa previsione è apparsa positiva e necessaria per evitare abusi e per rendere il corrispettivo del prestatore di lavoro a progetto più adeguato, di quanto si verificasse in

139 V. D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi del lavoratore a progetto*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 1, 2006, pag. 29 e ss., L'A parla in tal caso di una "doppia anima" della fattispecie del lavoro a progetto.

140 Nel lavoro subordinato la funzione o causa del contratto è lo scambio tra l'attività svolta alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro per un certo tempo, e la retribuzione.

141 Secondo tale norma il compenso doveva essere "predeterminato e periodico".

142 V. A. Perulli, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in E. Gragnoli A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali, commentario al D.lgs. 10 settembre 2003*, n. 27, pag. 750. L'A mette in risalto una distinzione tra il lavoro a progetto e il contratto d'opera. Mentre nel secondo il corrispettivo consiste nel *quantum debeatur* fissato in relazione all'equilibrio contrattuale creatosi, nel lavoro a progetto il legislatore "fissa i termini dello scambio a parametri oggettivi (proporzionalità).

143 V. art. 1, comma 1, lett. *b*, del d.d.l. Smuraglia.

passato, nelle co.co.co.. La legge delega n. 30/2003 all'art. 4, lett. C, n. 1, segnala, infatti, tra i principi e criteri direttivi che il Governo deve rispettare con riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative "... l'indicazione di un corrispettivo, che deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro". Il decreto di attuazione parla invece di proporzionalità rispetto alla quantità e qualità del lavoro "eseguito"¹⁴⁴, mettendo in luce un secondo tratto di diversità tra la disposizione in questione e l'art. 36 della Costituzione.

Probabilmente questa precisazione contenuta nell'art. 63 è la conseguenza di una corrente giurisprudenziale diffusa, che tende a negare l'applicazione dell'art. 36 ai rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, come quelli di natura associativa od autonoma¹⁴⁵.

Non è casuale, infatti, il riferimento della Costituzione ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto dal lavoratore se infatti nel lavoro subordinato la funzione economico-sociale del rapporto è rappresentata oltre che dal corrispettivo, dall'attività del lavoratore, e quindi da una prestazione non finalizzata alla realizzazione di un singolo risultato, sembra appropriato il riferimento generico al "suo lavoro" rispetto al lavoratore subordinato, poiché la sua prestazione è volta ad un soddisfacimento continuo del datore di lavoro in un arco temporale molto ampio. Nel lavoro a progetto, invece, l'attività del prestatore di lavoro è diretta, come per il contratto d'opera, alla realizzazione di un risultato o più risultati, il "lavoro eseguito" quindi è qui più facilmente individuabile, poiché soltanto in base al raggiungimento del risultato il lavoratore a progetto può essere considerato adempiente. In questo caso dunque "l'eseguito", è importante anche per la determinazione del compenso, che deve rispettare il principio di proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro. Un'attenta dottrina ha, infatti, precisato come il riferimento al compimento della prestazione lavorativa, sembri "più idoneo ad evocare l'esecuzione dell'opera di cui all'art. 2224 c.c., piuttosto che la generica prestazione di una attività lavorativa"¹⁴⁶ come invece è

144 Mette in evidenza tale riferimento Mezzacapo D., *Diritti ed obblighi del lavoratore a progetto, in Il lavoro nella giurisprudenza*, n.1, 2006, pag. 30.

145 M. Grandi, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, a cura di M. Grandi, G. Pera, Padova, CEDAM, 2001, pag. 45 e ss.

146 V. D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi del lavoratore a progetto*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 1, 2006, pag. 30.

individuata dall'art. 36 della Costituzione. Secondo tale orientamento, una interpretazione in senso contrario potrebbe essere giustificata soltanto nel caso in cui si ritenga “che la prestazione del collaboratore a progetto possa consistere anche nella sola messa a disposizione dalle proprie energie lavorative”, e quindi non necessariamente volta alla realizzazione di un risultato o più risultati all'interno del progetto. In questa situazione ovviamente la prestazione non sarebbe molto differente da quella di un lavoratore subordinato, pertanto il generico riferimento al “suo lavoro” di cui all'art. 36 Cos. sarebbe compatibile col lavoro a progetto. Con questa conclusione non solo verrebbe ridotto il valore della precisa scelta del legislatore, ma, una interpretazione volta ad intendere la prestazione di lavoro a progetto come obbligazione di mezzi ¹⁴⁷ svincolata da un risultato, renderebbe la riforma delle co.co.co. del tutto inutile, data la finalità antifraudolenta della disciplina ¹⁴⁸. Possiamo concludere quindi che, nonostante il richiamo dell'art. 63 al principio di proporzionalità del compenso alla qualità e quantità del lavoro svolto richiami il principio di cui all'art. 36 della Costituzione, il compenso del collaboratore a progetto si differenzia da quello del lavoratore subordinato.

Il mancato richiamo al criterio della sufficienza e le caratteristiche peculiari della collaborazione a progetto spingono ad individuare tale principio come “mero parametro di valutazione economica resa dal collaboratore” ¹⁴⁹ alla stregua di quelli indicati negli artt. 2225 e 2233, comma 2, c.c. ¹⁵⁰

2.8 Obbligo di riservatezza: la possibilità per il collaboratore di svolgere la sua attività a favore di più committenti

Nel D.Lgs. n. 276/2003 sono previsti elementi fisiologici della collaborazione a progetto e cioè il vincolo del risultato e l' indipendenza dal potere direttivo, che

147 Il tal senso di veda il Trib. Torino 5 aprile 2004 in *Guida al lavoro*, 2005, n. 22.

148 V. D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi del lavoratore a progetto*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 1, 2006, pag. 30.

149 G. Leone, *le collaborazioni (coordinate e continuative) a progetto*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2004, pag. 103.

150 In tal senso F. Lunardon, *Lavoro a progetto e lavoro occasionale*, in F. Carinci (coordinato da), *Commentario al D. lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Milano, 2004, vol. IV, *Tipologie contrattuali a Progetto e occasionali*, pag. 23. Di "scollamento" rispetto ai criteri di cui all'art. 2225 parla però Magnani - S. Spataro, *Il lavoro a progetto*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, 2004, n. 27, pag. 10, in termini simili si veda anche E. Ghera ., *Sul lavoro a progetto*, pag. 213

sottolineano la natura autonoma di questo rapporto. Dall'altro lato però, ci sono caratteristiche che richiamano istituti propri del lavoro dipendente. L'obbligo di riservatezza del lavoratore a progetto fa parte di essi perché l' art. 64 rievoca la disciplina dell' obbligo di fedeltà nel lavoro subordinato.

Vi è però un'importante differenza tra le due norme. La rubrica dell' art. 2105 c.c. reca, infatti, il titolo "obbligo di fedeltà" mentre quella dell' art. 64 "obbligo di riservatezza". La diversa scelta dei termini della rubrica da parte del legislatore e il conseguente minor grado di costrizione che consegue al titolo dell'art. 64, sembra però essere in contrasto con il dispositivo della norma, in un certo senso più incisivo di quello previsto dall'art.

¹⁵¹
2105 c.c.

La presenza contemporanea di caratteristiche proprie della fattispecie di lavoro autonomo e di lavoro subordinato ha reso, secondo alcuni autori, "non correttamente calibrate" le tutele del lavoratore a progetto¹⁵². L'art. 64, comma 1, del decreto prevede che il collaboratore a progetto possa svolgere la sua attività a favore di più committenti, salvo che le parti abbiano stipulato diversamente. In assenza di precise indicazioni, il patto contrario può essere, sia contestuale che successivo all'instaurazione del

rapporto¹⁵³. Come detto, nonostante l'assenza nella legge di una disposizione a riguardo, si ritiene che il prestatore, laddove si obblighi all'esclusiva, dovrà percepire

comunque un compenso maggiore¹⁵⁴. Sicuramente non è un vanto per il legislatore non aver disciplinato in maniera specifica l'eventualità del patto di esclusiva, dato che esso limita in maniera forte l'indipendenza di un lavoratore autonomo, quale è il collaboratore a progetto.

151 In tal senso L. Castelvetti, *Il lavoro a progetto, finalità e disciplina*, in M. Tiraboschi (a cura di), *la riforma Biagi del mercato del lavoro*, Milano 2004, Giuffrè, pag. 160

152 G. Z. Grandi, *Sub art. 64*, in *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in E. Gragnoli-Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali, commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, pag. 755, l'A. cita in parte G. Ferraro, *Tipologie di lavoro flessibile*, Torino, 2004, pag. 249.

153 V. Pinto, *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D' Antona" n. 72, 2005, pag. 24.

154 D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 31; *contra* R. De Luca Tamajo, *Dal lavoro parasubordinato*, *op. cit.*, pag. 24 e A. Viscomi, *op. pag.* 326.

Secondo qualche autore¹⁵⁵, l'assenza di esclusività può lasciare al lavoratore una libertà di manovra che non è del tutto compatibile con le caratteristiche dell'impegno assunto.

La presenza di più committenti sembra essere quindi l'ipotesi fisiologica per il contratto in questione. Essa però deve essere coordinata con la previsione del comma 2 dell'art. 64, secondo il quale il collaboratore "non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti". Alcuni giuslavoristi¹⁵⁶ pongono l'attenzione su come nella legge delega non vi sia alcuna traccia della disposizione in questione e come l'art. 64 abbia una portata del tutto diversa dall'art. 1743 c.c., che disciplina il diritto all'esclusiva come elemento naturale del contratto di agenzia. La disposizione codicistica infatti delinea una duplice portata dell'esclusiva, essa opera sia a favore del committente, sia a favore dell'agente. Il preponente non si può avvalere contemporaneamente di più agenti nella stessa zona per la stessa attività e l'agente non può assumere l'incarico di trattare nella stessa zona e per lo stesso ramo gli affari di più imprese in concorrenza tra loro. Nell'art. 64, invece, è molto arduo individuare un'esclusiva a favore del collaboratore che, come nell'agenzia, comporti un obbligo nei confronti del committente di avvalersi di un solo collaboratore a progetto¹⁵⁷.

Inoltre la possibilità del lavoratore di prestare la propria opera per più committenti trova ulteriori limiti nei divieti che gli vengono imposti dal comma dell'art. 64. D.lgs. n. 273/2003. Ai sensi di tale articolo il collaboratore a progetto non può: svolgere attività in concorrenza con i committenti; diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione dei committenti; compiere atti in pregiudizio della attività dei committenti.

La maggior parte della dottrina¹⁵⁸, ritiene che tale disposizione estenda al lavoratore a progetto il contenuto degli obblighi previsti nell'art. 2105 c.c..

155 M. Papaleoni, *Il lavoro a progetto o occasionale*, in *Diritto del lavoro i nuovi problemi*, II, CEDAM, 2003, pag. 1378.

156 M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 783.

157 M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 784; è dello stesso avviso M. Papaleoni, *op. cit.*, pag. 1378.

158 M. pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 786; F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 59; E. Vitiello, *I nuovi rapporti di lavoro secondo la "Riforma Biagi"*, CEDAM, Padova, 2004, pag. 219; A. Viscomi, *Lavoro a progetto e occasionale: osservazioni critiche*, in G. Ghezzi (a cura di) *Il lavoro tra progresso e mercificazione, commento critico al D.Lgs. 276/2003*, Ediesse, Roma, pag. 326; M. Papaleoni, *op. pag.* 1378; G. Leone, *op. cit.*, pag. 105; D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 35; G. Z. Grandi, *op. cit.*, pag. 75

La norma codicistica impone infatti tre preclusioni¹⁷³ al lavoratore subordinato, parzialmente uguali a quelle previste dall'art. 64 del decreto.

Tale norma costituisce cioè "una sorta di parafrasi dell'art. 2105 c.c., con piccole varianti prese a prestito dall'art. 2598 c.c., specie nel suo n. 2, in materia di concorrenza sleale¹⁵⁹ .

Le regole introdotte dal legislatore del 2003 presentano piccole differenze rispetto all'art. 2105, anche se esse, per qualche autore, sono "oltremodo gravose per il collaboratore"¹⁶⁰ .

La prima limitazione è in linea non solo con l'art. 2105 c.c., ma anche con precetti di portata più generale come il comportamento secondo correttezza richiamato dall'art. 1175 c.c. e l'esecuzione di buona fede citata dall'art. 1375 c.c.. Ovviamente si potrà parlare di concorrenza soltanto quando l'attività del collaboratore sia potenzialmente idonea a contendere la clientela al committente¹⁶¹ .

Il divieto di concorrenza non riguarda soltanto il caso in cui il collaboratore svolga la sua attività per un committente concorrente ad un altro con cui si sia già impegnato, ma anche l'ipotesi di attività in proprio concorrente con quella di uno dei committenti¹⁶² . Il contratto infatti obbliga le parti non solo a quanto è espresso nel medesimo, ma anche a tutte le conseguenze che ne derivano secondo la legge, gli usi e l'equità secondo quanto affermato nell'art. 1374 c.c.. Questa affermazione è in contrasto con la possibilità del collaboratore di poter svolgere l'attività per più committenti, soprattutto se la sua competenza è specialistica. Per questo motivo alcuni autori¹⁶³ ritengono che il divieto in questione sia relativo soltanto all'attività del collaboratore e non alle tipologie di attività svolte dai committenti dello stesso. La dottrina, infine, ritiene possibile un accordo col quale le parti regolino un divieto di concorrenza successivo allo scadere del

159 In riferimento alla triplicità delle obbligazioni nei confronti del collaboratore si veda L. Castelvetti, *Il lavoro a progetto: finalità e disciplina*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Milano, 2004, Giuffrè, pag. 163.

160 A. Viscomi, *op. cit.*, pag. 326.

161 V. Pinto, *op. cit.*, pag. 25.

162 M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 786.

163 G. Z. Grandi, *op. cit.*, pag. 760.

rapporto lavorativo del prestatore. Secondo parte di essa ¹⁶⁴, tale accordo potrà anche ricalcare il patto di non concorrenza previsto per il lavoratore subordinato dall'art. 2125 c.c., ma in questo caso le parti potranno anche derogare allo stesso, poiché tale norma non si applica al lavoratore autonomo. In assenza di una espressa pattuizione a riguardo, il divieto di concorrenza cessa quindi con l'estinzione del contratto ¹⁶⁵. Il secondo divieto riguarda la diffusione di notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi ed alla organizzazione di essi. Come è stato precisato in dottrina ¹⁶⁶, la norma contiene probabilmente due divieti distinti al suo interno. Il primo riguarda la semplice divulgazione di notizie riservate, il secondo il diffondere apprezzamenti, ossia giudizi di valore ¹⁶⁷.

A differenza del patto di non concorrenza e del divieto di atti pregiudizievoli, l'obbligo di riservatezza permane anche dopo la conclusione del contratto, con un conseguente prolungamento nel tempo della responsabilità risarcitoria del collaboratore ¹⁶⁸. A tal proposito secondo alcuni autori ¹⁶⁹ “sarà ben difficile che un collaboratore a progetto si occupi di tali e svariate attività da non scontrarsi mai con precedenti committenti sul piano del medesimo tipo di attività da esso svolte”. Il testo normativo si riferisce soltanto al programma, ma non c'è motivo per non ampliare tale disposizione anche al progetto o alla fase di lavoro. Inoltre sembra che la discrezione da parte del collaboratore non debba riguardare l'organizzazione e i metodi di produzione dell'impresa come avviene invece per l'art. 2105 c.c., poiché essi sono normalmente a lui sconosciuti. Pare, dunque, opportuna la limitazione di questo divieto ai programmi da realizzare, ai progetti e alle fasi, e, quindi, alla sola organizzazione di questi ¹⁷⁰.

164 F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 61.

165 M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 786; D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 35.

166 V. Pinto, *op. cit.*, pag. 25.

167 V. Pinto, *op. cit.*, pag. 25.

168 A. Miranda e E. Vitiello, in *Manuale pratico del rapporto di lavoro subordinato*, Padova, 1999, pag. 179. Ed ancora E. Vitiello, *op. cit.*, pag. 219; D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 35.

169 G. Z. Grandi, *op. cit.*, pag. 759.

170 E. Vitiello, *op. cit.*, pag. 219; D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 35; *contra* A. Viscomi, *op. cit.*, pag. 326 secondo questo autore infatti “esprimere insoddisfazioni per l'organizzazione e i ritmi di lavoro potrebbe rappresentare addirittura apprezzamento invisito al committente e non ammesso dalla legge”

L'ultimo divieto riguarda il "compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti". Questa nozione risulta addirittura più estesa rispetto a quella prevista dall'art. 2105 c.c.¹⁷¹, poiché non riguarda le sole notizie, ma qualsiasi tipologia di atti che possono danneggiare l'impresa, che non siano compresi negli altri due divieti.

2.9 L'estinzione del contratto per la realizzazione del progetto o programma o fase di esso

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del D.Lgs. 276/2003 “ I contratti di lavoro di cui al presente capo si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l’oggetto”.

Questo disposto sembra evidenziare due aspetti. Il Primo aspetto è che il progetto, il Programma, la fase di esso compongono l'oggetto del contratto. Il secondo è che non sempre, nel contratto in questione, si può ricollegare la realizzazione del progetto ad un termine ma in alcuni casi l'apposizione di una scadenza è superflua, poiché il contratto può risolversi anche prima con la realizzazione del risultato.

Il secondo assunto è giustificato dal fatto che nell'art. 67, comma 1, è previsto un criterio generale di estinzione per adempimento, in modo che "anche se *ex post* si constatasse una perfetta sincronia dei due momenti, l'estinzione del contratto è comunque sancita dalla realizzazione del progetto, non dalla scadenza del termine"¹⁷².

Questa parte della norma sembra essere indirizzata ai casi in cui il rapporto sia caratterizzato da un adempimento istantaneo e, quindi, di conseguenza il termine rappresenta il periodo massimo entro il quale deve avvenire l'adempimento. Se quindi l'esecuzione avviene prima della scadenza, il collaboratore sarà adempiente e gli verrà corrisposto il compenso pattuito al momento della stipulazione del contratto. Una volta che il progetto è stato realizzato, non si ha una continuazione dell'attività, perché manca la ragione che giustifica il contratto voluto dalle parti.

Gli obblighi di cui agli artt. 64-66 verranno meno, non potendo gravare ulteriormente né sul committente, né sul collaboratore. In base all'art. 64, infatti, l'estinzione del contratto causa la cessazione nei confronti del collaboratore sia del compimento di atti pregiudizievoli nei confronti del committente sia del divieto di concorrenza. Non verrà sospeso invece il dovere di non diffondere notizie e apprezzamenti riguardanti i

171 E. Vitiello, *op. cit.*, pag. 219.

172 M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 817 – 818.

programmi e la loro organizzazione, poiché tale onere rientra nel più generale "obbligo di riservatezza". Il lavoro a progetto, però, può configurarsi anche come il collaboratore sarà contratto di durata in senso tecnico. In questa ipotesi, adempiente quando la ripetizione del medesimo risultato avvenga per tutto l'arco temporale previsto nel contratto, oppure quando i diversi risultati stabiliti siano realizzati per tutto il periodo convenuto.

La ricostruzione della fattispecie come rapporto anche di durata, non è però in contrasto con l'art. 67 del decreto, poiché esso, al 2° comma, afferma che le parti possono anche recedere prima della scadenza del termine per giusta causa o secondo le diverse modalità stabilite nel contratto.

L'apposizione di un termine richiama dunque i contratti di durata in senso tecnico, nei quali la prestazione lavorativa è stabilita in funzione del tempo.

Il termine e la sua scadenza, in questo secondo comma, riacquistano importanza, poiché il contratto si estingue solo quando i risultati pattuiti siano stati realizzati per tutto il periodo previsto nel contratto. Per la dottrina, il recesso per giusta causa *ex art. 67, comma 2*, sembra avere un'efficacia

irretroattiva, che non può pregiudicare la prestazione già eseguita, in linea con le ipotesi di recesso nei rapporti di durata¹⁷³.

Si può concludere che entrambe le anime della collaborazione a progetto sono comprese nella nonna relativa all'estinzione del contratto, e che soltanto aderendo alla dottrina che evidenzia questo dualismo di fattori radicato nella fattispecie lavoro e progetto, si può risolvere l'apparente contraddizione tra i due commi dell'art. 67.

2.10 Il recesso per giusta causa

Ai sensi dell'art. 67, comma 2 del decreto, salvo diversa pattuizione tra le parti, queste possono recedere prima della scadenza del termine soltanto per giusta causa. La durata della prestazione lavorativa, comunque, può essere determinata o determinabile *ex art. 62 lett. a*, potendo il contratto prevedere un termine, *certus quando* oppure un termine

173 G. Santoro – Passarelli, *la nuova figura del lavoro a progetto*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*. L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani, II, 2005, pag. 106.

individuato *per relationem* nel senso che la motivazione può essere espressa anche con riferimento ad atti del procedimento amministrativo, come ad esempio pareri o valutazioni tecniche. Nel secondo caso la dottrina ha dichiarato chiaramente come “ il progetto, programma o la fase non possono essere entità tanto compatte ed univoche, da rendere di per sé evidente e sicura per relationem la quantità di tempo che dovrà essere impiegato per il loro perfezionamento”¹⁷⁴.

Una indicazione imprecisa o indeterminata, in merito può semplicemente aggirare la disciplina normativa e permettere al committente di beneficiare del collaboratore a tempo indeterminato. Si pensi ad esempio all'ipotesi in cui il termine determinabile coincida con il compimento del progetto. In questa circostanza "*il collaboratore che non realizza il progetto non potrà mai essere considerato inadempiente perché, a stretto rigore, il termine stabilito per l' adempimento coincide con l' adempimento stesso*"¹⁷⁵.

Dunque l'indicazione nel contratto di un termine non preciso e legato alla stessa conclusione del progetto, potrebbe rendere perenne il vincolo del collaboratore a progetto. Tornando alla giusta causa di recesso, essa, stante la lettera della legge, consente lo scioglimento del vincolo contrattuale senza il bisogno di alcun preavviso (c.d. recesso straordinario)¹⁷⁶. Il concetto di giusta causa, fa tornare alla mente l'elaborazione dottrinale e giurisprudenziale che ha accompagnato l'art. 2119 c.c., norma che, come si sa, non dà una nozione di giusta causa, ma si limita a descriverne gli effetti¹⁷⁷. Una parte della dottrina¹⁷⁸, senza particolari indicazioni, ha ritenuto che si può estendere anche al lavoro a progetto il tenore della giusta causa prevista per il lavoro subordinato. Essa è definita dall'art. 2119 c.c. come la ragione che non consente la continuazione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. Vi sono, però, due nozioni di giusta causa *ex art. 2119 c.c.*. Una prima interpretazione ritiene che la giusta causa sia sempre costituita da un inadempimento del lavoratore, un'altra, afferma invece che essa possa essere rappresentata anche da qualsiasi azione idonea a far venir meno la

174 M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 820.

175 D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 37

176 M. Papaleoni, *op. cit.*, pag. 1381.

177 G. Santoro – Passarelli, *Diritto dei lavori*, Torino, 2002, pag. 93.

178 L. De Angelis, *La morte apparente delle collaborazioni coordinate e continuative*, in Viscomi (a cura di), *Diritto del lavoro on line*, www.unicz.it/lavoro/RICERCAMISCELLANEA.htm, pag. 7; E. Vitiello, *op. cit.*, pag. 225.

fiducia tra le parti ¹⁷⁹. Così alcuni ¹⁸⁰, in modo più prudente, ritengono non si possa applicare al lavoro a progetto l'esperienza relativa all'art. 2119 c.c.. Più precisamente c'è chi ritiene utilizzabile per la fattispecie lavoro a progetto, solamente la lettura di giusta causa come inadempimento del lavoratore che non sia di scarsa importanza *ex art* 1455 c.c. ¹⁸¹. Questi autori si oppongono dunque ad una ricostruzione della giusta causa, quale fattore anche esterno al rapporto, idoneo a far venir meno la fiducia tra le parti del contratto di lavoro a progetto. Tale elaborazione rievoca l'art. 1751, comma 2, c.c. sui casi in cui il proponente non è tenuto a pagare all'agente l'indennità di cessazione del rapporto. Così, sarebbe ad esempio, un' ipotesi di giusta causa di recesso, la violazione dell'art. 64, sia nel caso di mancato rispetto dell'esclusiva concordata, sia nel caso in cui non siano osservati i tre obblighi gravanti sul collaboratore previsti dal comma 2 e cioè divieto di concorrenza, di diffusione di notizie e apprezzamenti sui programmi, di compiere atti pregiudizievoli ¹⁸². Vi è poi un'opinione, secondo la quale, sia la giurisprudenza sulla giusta causa nel lavoro dipendente, sia quella relativa alla giusta causa di recesso dal contratto d'opera, possono costituire "un ricco arsenale esemplificativo" ¹⁸³ nella valutazione del recesso legale prima della scadenza dal contratto a progetto. Qualunque sia la disciplina applicabile, il giudice dovrà sempre accertare l'esistenza dei fattori comportanti la giusta causa di recesso. Laddove essi non siano rilevati dall'interprete, sarà possibile per il collaboratore esperire un'azione risarcitoria per il pagamento del corrispettivo pattuito sino alla scadenza, indebitamente risolto dal committente ¹⁸⁴. La previsione legale del recesso per giusta causa è però accompagnata dall'ipotesi di recesso convenzionale

179 G. Santoro – Passarelli, *Diritto dei lavori*, Torino, 2002, pag. 93.

180 A. Viscomi, *op. cit.*, pag. 328 che sottolinea come in questo caso la giusta causa dovrà essere definita “ dall’attività di prudente concretizzazione del giudice”.

181 U. Gargiulo, *il recesso nel lavoro a progetto tra volontà delle parti e diritto dei contraenti*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2004, pag. 905.

182 G. Leone, *op. cit.*, pag. 111; più cauto a riguardo è U. Gargiulo, *op. cit.*, pag. 907.

183 L. Castelvetti, *Il lavoro a progetto: finalità e disciplina*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La Riforma Biagi nel mercato del lavoro*, Milano, 2004, Giuffrè, pag. 167.

184 M. Papaleoni, *op. cit.*, pag. 1381.

prevista nell'ultima parte del 2° comma. Sembra in questo caso preferibile l'opinione di chi considera "alternative e non cumulative"¹⁸⁵ le due ipotesi di recesso.

Ritenere che entrambe le cause di recesso possano coesistere all'interno di un rapporto contrattuale, sminuirebbe infatti il valore della disciplina legale, potendo le parti pattuire cause molto meno restrittive della giusta causa per svincolarsi dal rapporto di lavoro.

2.11 Il recesso ad nutum: libertà dei contraenti di includere il preavviso

Come anticipato, dal contratto a progetto si può recedere prima della scadenza del termine, anche secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale¹⁸⁶. Il Ministero del Lavoro, con la già più volte citata circolare n. 1/2004, in merito ha chiarito che "si deve ritenere pertanto che indipendentemente dal termine apposto al contratto qualora il progetto sia ultimato prima della scadenza il contratto debba intendersi risolto. Tuttavia se, come ha inteso il legislatore, è il progetto l'elemento caratterizzante della collaborazione il corrispettivo determinato nel contratto sarà dovuto comunque per l'intero".

Mentre dunque il recesso per giusta causa è sempre possibile in un contratto di lavoro a progetto in assenza di altre indicazioni, altri casi di recesso sono validi soltanto se previsti in modo convenzionale dalle parti nel contratto.

Si noti da subito l'incongruenza tra quanto invece previsto nella norma. La prima sembra introdurre il preavviso come un requisito fondamentale del recesso nel contratto di lavoro a progetto. Il contenuto della norma invece testimonia come l'indicazione di questo, non è vincolante nei confronti delle parti, le quali sono assolutamente libere di non inserire una tale precisazione nel contratto. Secondo la dottrina prevalente, la norma in questione rimette ai contraenti la facoltà di prevedere nel contratto anche un vero e proprio recesso *ad nutum*.

L'opinione sembra condivisibile, soprattutto perché le parti possono recedere, secondo l'art. 67, comma 2, non solo prevedendo altre cause di recesso, ma anche senza motivo, disciplinando solamente una diversa modalità di recesso. Il riferimento al preavviso infatti, sembra essere una indicazione esemplificativa di una diversa modalità di

185 D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, op. cit., pag. 37.

186 Art. 67, comma 2, ultima parte.

recesso, e non una causale alternativa alla giusta causa ¹⁸⁷. Una comunicazione per iscritto della volontà di esercitare il potere derivante dall'accordo tra le parti o dalla legge, di recedere unilateralmente da un contratto, può costituire ad esempio una diversa modalità di recesso alternativa alla giusta causa. La previsione di un recesso *ad nutum* stabilito da un patto per un contratto a termine, qual è quello di lavoro a progetto, risulta, secondo alcuni, anomala e senza precedenti ¹⁸⁸.

Questa forma di recesso è infatti tradizionalmente prevista per contratti a lungo termine e giustificata dall'avversione del legislatore, nei confronti della perennità dei vincoli contrattuali. Altri autori quindi affermano che il recesso rimane un atto causale, poiché il riferimento a "diverse causali" nell'art. 67 è incompatibile con un recesso libero dei contraenti ¹⁸⁹. Questa ricostruzione ha il pregio di voler tutelare fortemente il collaboratore che normalmente è la parte più interessata al proseguimento del rapporto contrattuale. Essa però sembra esulare dal contenuto letterale della norma, la quale indica espressamente, con l'uso della disgiuntiva "o", che l'apposizione di diverse modalità di recesso è alternativa a quella di ulteriori causali. Nello stesso errore incorre la circolare ministeriale laddove nel punto VIII specifica che "le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ed altre cause e modalità (incluso il preavviso)...".

In riferimento al preavviso, se esso è stabilito in modo convenzionale, la sua previsione "può oscillare tra poche ore e diversi mesi" non essendovi parametri certi a riguardo, data l'assenza di una contrattazione collettiva applicabile ¹⁹⁰.

Se il recesso dovesse avere effetto immediato senza preavviso, alcuni giuslavoristi ¹⁹¹ ritengono poi debba essere corrisposta un'indennità sostitutiva. Sembra infitte che non sia necessaria la forma scritta per la comunicazione della volontà di recedere. Alcuni autori ¹⁹², in linea con orientamenti passati ¹⁹³, ritengono che, non essendo prevista la

187 U. Gargiulo, *il recesso nel lavoro a progetto tra volontà delle parti e diritto dei contraenti*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2004, pag. 910.

188 U. Gargiulo, *op. cit.*, pag. 909.

189 M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 825.

190 U. Gargiulo, *op. cit.*, pag. 909.

191 G. Pellacani, *op. cit.*, pag. 165.

192 U. Gargiulo, *op. cit.*, pag. 912.

193 S. Sangiorgi, voce *Recesso*, in *Enc. Gir. Treccani*, Roma 1991, pag. 7.

forma scritta per la validità del contratto, un tale onere non può gravare nemmeno nei confronti dell'atto di recesso. Si auspica in questo caso, che la prassi negoziale preveda comunque una tale indicazione, la quale può semplificare enormemente il lavoro del giudice.

2.12 I riflessi della riforma

La nuova normativa contiene evidenti perplessità ed anche molteplici contraddizioni. L'inserimento del contratto a progetto sul modello del contratto di collaborazione non sembra ben riuscito per una ragione storica e normativa. Le Collaborazioni coordinate avevano, infatti, progressivamente attenuato la loro derivazione dalla fattispecie del lavoro autonomo ed avevano acquisito caratteri sempre più affini a quelli inerenti le modalità di svolgimento del lavoro subordinato. Su queste basi si giustificava l'estensione di alcune garanzie, che invece potrebbero apparire non più del tutto adatte una volta recuperata la matrice autonoma del rapporto. E' inoltre molto significativo il fatto che anche alcune delle novità introdotte ad esempio in materia retributiva oppure di sicurezza, se hanno piena giustificazione in un rapporto continuativo più o meno stabile, sono assai meno comprensibili in un rapporto a progetto in cui il dato che dovrebbe prevalere è il raggiungimento del risultato finale.

Da un punto di vista sostanziale la nuova disciplina non comporta sensibili miglioramenti economici e normativi nella condizione dei collaboratori coordinati e continuativi ed anzi sotto certi punti di vista contiene delle tutele addirittura più ridotte di quelle che si erano venute a determinare nell'evoluzione normativa degli ultimi tempi, specie in ambito sindacale.

Tutto ciò si può anche giustificare con il carattere selettivo della nuova figura che tende a salvare quelle collaborazioni che presentano una precisa valenza funzionale.

Più complesso è, invece, decidere quale sia il trattamento applicabile a quelle collaborazioni coordinate e continuative che mantengono una matrice tradizionale in relazione alla posizione soggettiva degli interessati (professionisti, pensionati) ovvero per ragioni temporali.

Per tali soggetti si ritiene che rimanga invariato il regime giuridico preesistente senza le integrazioni introdotte dalla riforma. In altre parole, mentre i lavoratori a progetto

finiscono per cumulare i trattamenti già previsti dalla legislazione preesistente a favore dei co.co.co, le collaborazioni di stampo tradizionale mantengono soltanto le preesistenti forme di tutela e non sono assoggettati alla nuova disciplina prescritta per i lavoratori a progetto anche quando siano prescritte garanzie e tutele tendenzialmente universali come avviene, in certa misura, in materia di definizione del compenso e di sospensione del rapporto di lavoro per cause riferibili al lavoratore.

Si potrebbe affermare chiaramente che le conseguenze di un diverso trattamento sono irrazionali e molto contraddittorie. Infatti il legislatore avrebbe fornito di una maggior tutela i lavoratori a progetto, i quali hanno recuperato in gran parte l'originaria matrice autonoma, mentre avrebbe riconosciuto una tutela minore ai rapporti di collaborazione di stampo tradizionale, benché più affini, quanto meno nelle modalità esplicative, ai lavoratori subordinati. La differenza di trattamento potrebbe parzialmente giustificarsi in relazione alle caratteristiche soggettive dei soggetti esclusi considerati meno meritevoli di interventi protettivi. La trasformazione giudiziale del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa in rapporto di lavoro dipendente può avere notevoli ripercussioni in ambito previdenziale, ove peraltro è registrabile un notevole contenzioso, ora promosso direttamente dall'Inps, per ottenere il pagamento della contribuzione previdenziale, ora invece dagli stessi collaboratori per ottenere i vari diritti connessi allo stato di subordinazione.

Per evitare un eccessivo sovraccarico economico in situazioni di incerta qualificazione dei rapporti di lavoro, l'ente previdenziale ha chiarito che la trasformazione - qualificazione giudiziale di un rapporto in quello di lavoro subordinato - non configura una situazione di evasione contributiva ma di mera omissione contributiva¹⁹⁴ con effetti sezionatori quindi sensibilmente più ridotti¹⁹⁵. L'assetto che ne deriva della disciplina sin qui descritta si presenta problematico anche sul piano dell'attuale disciplina previdenziale e fiscale, a causa della recente tendenza del legislatore a voler assimilare progressivamente i redditi di collaborazione a quelli di lavoro dipendente. Tale assimilazione, che si giustificava per le prassi diffuse di utilizzazione delle collaborazioni, si presenta ora alquanto discutibile con riferimento ai lavori a progetto, che si presentano con una definizione alquanto diversa da quelle adottate in passato per

194 V. art. 116, legge n. 388/2000.

195 V. in particolare circ. Inps n. 74 del 30 aprile 2003.

le collaborazioni coordinate e continuative, sia in ambito previdenziale, sia in ambito fiscale.

2.13 nuova disciplina del lavoro a progetto: legge 28 giugno 2012, n. 92.

La legge 28 giugno 2012, n. 92, nel suo complesso e articolato contenuto regolativo, dedica alcune previsioni anche ai rapporti di lavoro a progetto¹⁹⁶ nonché al sostegno al reddito dei collaboratori a progetto quando versino in stato di bisogno per mancanza di lavoro¹⁹⁷. Si tratta di due nuclei normativi ben distinti tra di loro per varie ragioni ma che si prestano ad una trattazione unitaria.

Per quanto attiene il primo di essi, in particolare, la L. n. 92/2012 riformula la descrizione del contenuto tipico del contratto di lavoro a progetto, introduce una serie di presunzioni al fine di facilitare le operazioni di qualificazione giuridica dei rapporti, modifica le previsioni in materia di corrispettivo e riscrive parzialmente il regime dell'estinzione del rapporto.

La legge, peraltro, lascia inalterata l'opzione fondamentale di politica del diritto compiuta nel 2003 consistente nell'assegnazione al contratto di lavoro a progetto del ruolo di schema negoziale tendenzialmente esclusivo a disposizione dei committenti interessati a beneficiare di quelle particolari forme di lavoro autonomo denominate "collaborazioni coordinate e continuative" e nella conseguente restrizione dei margini entro cui i privati possono esercitare l'autonomia negoziale loro riconosciuta dall'art. 1322 c.c.¹⁹⁸. Il d.lgs. n. 276/2003 imponendo in linea generale di ricondurre le

collaborazioni coordinate e continuative ad un progetto¹⁹⁹, ha appunto tipizzato un nuovo schema negoziale²⁰⁰ al quale le parti sono tenute a ricorrere ogni volta che intendano porre le condizioni negoziali affinché una prestazione di fare, pur orientata alla produzione di un'opera o di un servizio, debba essere necessariamente

196
197
198
199
200

coordinata con l'attività e l'organizzazione del committente perché sia concretamente possibile procurare l'utilità attesa da quest'ultimo e, conseguentemente, soddisfare il suo

interesse creditorio ²⁰¹. Di qui, appunto, la già segnalata riduzione dei margini di autonomia negoziale concessi alle parti sia per quanto riguarda la scelta del contratto da sottoscrivere, sia per quanto attiene alla disponibilità del regolamento negoziale ²⁰².

Orbene, tenendo in debito conto questa opzione fondamentale, è possibile individuare il senso e la portata della legge a partire dalla preoccupazione del tutto condivisibile e dalla convinzione che hanno mosso il legislatore.

La preoccupazione attiene alla necessità di contrastare le persistenti pratiche abusive consistenti non solo nella dissimulazione di veri e propri rapporti di lavoro subordinato sotto l'apparenza di contratti di lavoro a progetto o, perfino, di contratti d'opera con tanto di assoggettamento dei relativi compensi all'imposta sul Valore Aggiunto. Essa attiene anche alle collaborazioni autonome genuine sotto l'apparenza di contratti d'opera o di incarichi professionali e ciò al fine di evitare di sostenere gli oneri contributivi, ormai elevati, connessi alle prime. La convinzione di fondo che ha mosso il legislatore, invece, è che tali pratiche non potessero essere contrastate efficacemente mediante i controlli ispettivi o attraverso i tradizionali rimedi giurisdizionali ma che, al contrario, l'obiettivo richiedesse l'introduzione di disincentivi normativi in grado di assicurare il rispetto spontaneo ed automatico della legge da parte degli operatori economici ²⁰³.

Ulteriori elementi di incertezza, se non di vera e propria confusione, erano poi connessi alle ambiguità concettuali e alle antinomie che caratterizzavano molte previsioni

201 Questo, infatti, pare essere il tratto distintivo delle collaborazioni coordinate e continuative. Si può aggiungere che la cooperazione tra le parti — *sub specie* di coordinamento spazio-temporale delle rispettive attività — è necessaria proprio perché il "bene promesso" è destinato ad essere funzionalmente integrato nell'organizzazione del committente (circostanza particolarmente evidente quando il "risultato finale" cui tendono le parti è un servizio). Sul tema, però, il dibattito è tuttora aperto. In proposito, v. almeno le diverse opinioni di PERSIANI, *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, ADL, 2005, 20 ss.; PROIA, *Lavoro coordinato e lavoro a progetto*, in AA.VV., *Diritto del lavoro, I nuovi problemi. L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani*, 2, Cedam, Padova, 2005, spec. 1397 ss.; GHERA, *Il nuovo diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino 2006, 6 ss.;

202 Conviene ricordare che la disciplina legale, salvo esplicita previsione in senso contrario, deve ritenersi inderogabile dalle parti in senso peggiorativo per il collaboratore; essa, invece, non impedisce «l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore a progetto» (così l'art. 61, c. 4, d.lgs. n. 276/2003; ma v. anche l'art. 1. c. 1204, I, 27 dicembre 2006, n. 296). Occorre peraltro considerare che la questione è influenzata dalle nuove forme di raccordo tra legge e autonomia collettiva instaurate dall'art. 8, cc. 1 e 2, lett. e. d.l. 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, in L. 14 settembre 2011, n. 148.

203 Il concetto di "disincentivo economico" è esplicitamente impiegato nel documento preparatorio della riforma 23 marzo 2012.

relative al rapporto di lavoro a progetto, sia nella sua fase genetica che in quelle esecutiva ed estintiva. Anche in questo caso, però, l'auspicabile intervento del legislatore non c'è stato, ragione per cui è facile prevedere che le incertezze siano destinate a rimanere inalterate e le soluzioni prospettate ad essere molto controverse.

2.14 Le modifiche alla disciplina del lavoro a progetto

La riforma della disciplina in materia di lavoro a progetto appare, quindi, ispirata alla ragione di fondo di irrigidire la flessibilità in entrata e ristabilire il primato del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, significativamente definito "contratto dominante"²⁰⁴, riducendo il dualismo del mercato del lavoro²⁰⁵. Tale intervento viene perseguito dal legislatore attraverso un netto restringimento delle condizioni di "uso" del lavoro a progetto e, viceversa, un ampliamento delle condizioni del suo "abuso".

A questo fine risponde la riscrittura della fattispecie di cui all'art. 61. D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276 nella quale sono inseriti nuovi requisiti tipologici. Viene, quindi, integralmente sostituito il comma 1 dell'art. 61 per stabilire che, salvo determinate categorie tipizzate (agenti, rappresentanti e lavoratori di call-center), i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., "devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore". In altri termini il legislatore, dopo aver ribadito la disciplina ormai speciale riservata ai soggetti impiegati in call-center outbound²⁰⁶, ha eliminato dalla formula originaria il riferimento "ai programmi di lavoro o fasi di essi", per poi aggiungere che "il progetto deve essere funzionalmente

204 Così recita l'articolo 1, 1° comma, lett. a), L. 28 giugno 2012, n. 92.

205 Così è detto espressamente nella bozza di riforma dei contratti *Linee di intervento sulla disciplina delle tipologie contrattuali*, 1.

206 Con riferimento ai call-center l' art. 24-bis della l. n. 134/2012, di conversione del d.lgs. n. 8/2012, ha introdotto una modifica al comma 1 dell'art. 61, d.lgs. n. 276/2003, esonerando dall'obbligo del progetto anche le "attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call-center outbound per le quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento" (comma 7). L'esclusione si applica alle attività svolte dai call-center con almeno 20 dipendenti (comma 1). Inoltre la stessa norma ha introdotto una serie di vincoli alquanto stringenti con riferimento ai call-center che operano fuori dal territorio nazionale.

collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente”, così come il progetto non può comportare lo svolgimento di "compiti meramente esecutivi e ripetitivi".

Com'è facile intuire, il legislatore ha voluto sancire la netta appartenenza dei contratti a progetto alla categoria dei contratti d'opera regolati dal codice civile eliminando ogni equivoco e approssimazione che aveva contraddistinto la precedente regolamentazione. Per dare coerenza a tale disegno, ha prefigurato una rete a maglie così strette da rendere francamente problematica la stipula di contratti a progetto per così dire ineccepibili.

Gli interventi legislativi, così sinteticamente riepilogati, risultano coerenti con la ratio di restringere le maglie del lavoro a progetto, rafforzandone la funzione antielusiva²⁰⁷. Ciò che non persuade però è l'impostazione di fondo adottata rispetto al lavoro autonomo, colto in un'ottica soltanto patologica e confinato in uno spazio assai più circoscritto rispetto al dominante lavoro subordinato²⁰⁸. In questo senso, la riforma, nell'imputare alla fattispecie della subordinazione ogni risposta protettiva, non risponde al comune sentire di una parte di lavoratori autonomi che sottolineano il carattere non solo fraudolento, ma genuino del lavoro autonomo, invocando protezioni diverse per qualità e quantità da quelle che si ricollegano al lavoro subordinato.

2.15 La ridefinizione della nozione di progetto

In base all'articolo 1, 23° comma, lett. a), l. 28 giugno 2012, n. 92, dalla fattispecie delle collaborazioni coordinate e continuative riconducibili a progetto, di cui all'articolo 61, 1° comma, d.lg. 276/2003, sono anzitutto espunte le ambigue e, per vero, scarsamente applicate nozioni di “programma” e “fase”, dando ragione all'opinione per

207 In questo senso, v. d.d.l. 3249, comunicato alla Presidenza il 5 aprile 2012, dove è detto che il lavoro a progetto è spesso “abusato” dal committente e cela nei fatti un normale rapporto di lavoro subordinato. Sottolinea la coerenza del complessivo intervento legislativo in materia di flessibilità in entrata con gli obiettivi dichiarati dalla riforma, M.T. CARINCI, *Il rapporto di lavoro al tempo della crisi: modelli europei e flexicurity “all'italiana” a confronto*, relazione presentata durante le giornate di studio A.i.d.la.s.s. di Pisa, 4-5 giugno 2012, in *Giornale dir. Lav. e relazioni ind.*, 2012, spec. 544 ss.

208 In questo senso, v. TREU, *Riequilibrio delle tutele e flexicurity*, in MAGNANI E TIRABOSCHI (a cura di), *La nuova riforma del lavoro. Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92 recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, Milano, 2012, 25; G. SANTORO PASSARELLI, *Dall'art. 409, n. 3, c.p.c. alla riforma del lavoro Monti. Quaranta anni per contrastare il lavoro autonomo ma non per tutelare il lavoro autonomo debole ma genuino*, in NOGLER E CORAZZA (a cura di). *Liber amicorum Marcello Pedrazzoli*, Milano, 2012, 773;

cui "progetto o programma" costituivano una sorta di endiadi ²⁰⁹. La nuova normativa, quindi, conferma che il contratto a progetto ha ad oggetto una collaborazione coordinata e continuativa a cui va aggiunto, con finalità evidentemente antifraudolenta, un elemento additivo rappresentato da un progetto specifico ²¹⁰. Viene poi precisato che il progetto deve essere non solo specifico, e quindi avere un adeguato livello di compiutezza e individualità nel contesto produttivo, ma deve essere anche "funzionalmente collegato ad un risultato finale", laddove il testo previgente utilizzava l'espressione "in funzione del risultato" riferita sia alla gestione autonoma del progetto da parte del collaboratore, sia alla sua determinazione unilaterale da parte del committente.

Il mutamento non è di poco conto e contribuisce a chiarire il controverso significato del "progetto". Ma tutto ciò non è stato ritenuto ancora sufficiente dal legislatore, giacché ha richiesto che: il progetto non si esaurisca in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente: deve armonicamente coordinarsi con l'organizzazione di quest'ultimo; deve prescindere da una mera rilevazione del tempo impiegato; non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi.

Il progetto dovrebbe essere inteso come pianificazione di un'attività in vista della produzione di un'opera o della realizzazione di un servizio destinati, in entrambi i casi, ad essere funzionalmente integrati nell'organizzazione del committente ²¹¹. Al progetto dovrebbe essere possibile assegnare una duplice valenza in grado, tra l'altro, di risolvere la denunciata contrapposizione.

209 Per tutti, PROIA, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in Arg. dir. lav., 2003, pag. 667. In giurisprudenza, tenta di distinguere i significati di "progetto" e "programma", ad esempio, Trib. Milano 15 ottobre 2010, in Riv. Critica dir. lav., 2011, pag. 607, con nota di BIASI.

210 Sulla specificità insiste la circ. n. 4/2008 del Ministero del lavoro secondo la quale "con riferimento al progetto, programma di lavoro o fase di esso, il personale ispettivo deve verificarne anzitutto la specificità, tenendo presente che lo stesso non può totalmente coincidere con l'attività principale o accessoria dell'impresa come risultante dall'oggetto sociale e non può ad essa sovrapporsi ma, come già sottolineato dalla circolare n. 1/2004 e n. 17/2006, potrà essere soltanto ad essa funzionalmente correlato. Ciò comporta che il progetto non può limitarsi a descrivere il mero svolgimento della normale attività produttiva né può consistere nella semplice elencazione del contenuto tipico delle mansioni affidate al collaboratore".

211 E' questa la ragione del dissenso rispetto all'opinione che vede nel contratto a progetto una forma di esternalizzazione dell'attività economica «a favore di una persona» (che la svolgerà con il lavoro prevalentemente proprio): NAPOLI, *Riflessioni sul contratto a progetto*, in AA.VV., *Diritto del lavoro, I nuovi problemi, L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani*, 2, Cedam, Padova, 2005, pag. 1356; ma anche DE MARINIS, *Impresa e lavoro oltre la legge Biagi*, Giappichelli, Torino, 2008, pag. 114.

Per un verso, infatti, l'individuazione e la pianificazione di un'attività distinta rispetto a quella giuridicamente riferibile al committente è la condizione essenziale che legittima quest'ultimo a sottoscrivere questo contratto e, in definitiva, a ricevere una collaborazione di natura coordinata e continuativa. Il progetto, in questa prospettiva, individua indirettamente quell'interesse produttivo del creditore che, proprio in quanto “temporalmente ben circoscritto”²¹², giustifica il ricorso al contratto di lavoro a progetto²¹³. Orbene, è chiaro che, così inteso, il progetto non può che costituire l'esito di una valutazione unilaterale del committente, peraltro insindacabile anche dal giudice²¹⁴. Contemporaneamente, e per altro verso, proprio perché individua il risultato finale alla cui realizzazione sono teologicamente orientati sia l'apporto lavorativo che le modalità di coordinamento tra questo e l'organizzazione del committente, il progetto non può che essere consensualmente definito tra le parti. Un'altra indicazione deriva dalla già segnalata preoccupazione del legislatore di evitare che il ricorso al contratto di lavoro a progetto dissimuli sul piano formale la natura subordinata della prestazione resa in concreto.

La legge, infatti, stabilisce che “il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”²¹⁵.

Ma l'indicazione legislativa è carica di ambiguità soprattutto perché lascia intendere che "compiti" diversi da quelli espressamente indicati dalla previsione, ossia compiti che non siano né "esecutivi" né "ripetitivi", possano essere legittimamente ricompresi nel progetto. Orbene, è evidente che inteso nel senso rigoroso di attività dovuta da qualcuno in conseguenza dell'assegnazione da parte di qualcun altro, nessun compito è compatibile con la struttura fondamentale del contratto di lavoro a progetto. Anche

212 Entrambe le espressioni sono riprese da ICHINO, L'anima laburista della legge Biagi. Subordinazione e “dipendenza” nella definizione della fattispecie di riferimento del diritto del lavoro, GC, II, 2005, pag. 138.

213 Contratto la cui efficacia, come è noto e come già ricordato, è indefettibilmente limitata nel tempo

214 Si ricordi, infatti, che ai sensi del terzo comma dell'art. 69 d.lgs. n. 276/2003 (come modificato dall'art. 1, c. 23, lett. f, I. n. 92/2012), «il controllo giudiziale è limitato esclusivamente in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza della progetto non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente»

215 Così l'ultimo periodo del primo comma dell'art. 61. D.lgs. n. 276/2003, nuovo testo.

qualora si volesse riconoscere al committente un potere di coordinamento nei confronti del collaboratore, esso non potrebbe mai comportare l'assegnazione di compiti perché si risolverebbe al più nel potere di dare istruzioni sulle modalità di esecuzione di un'obbligazione il cui oggetto è definito consensualmente.

Al contrario, la precisazione delle mansioni è un tratto tipico del contratto di lavoro subordinato poiché in questo tipo di rapporto, spesso non vi è altro modo per determinare la promessa negoziale del lavoratore e circoscrivere l'ambito di esercizio dei poteri datoriali di specificazione e di conformazione della prestazione.

2.16 Il regime delle presunzioni di cui all'art. 69 d.lgs. n. 276/2003

Il tema da ultimo trattato introduce il discorso sulle presunzioni relative al rapporto di lavoro a progetto, come noto contenute nell'art. 69 del d.lgs. n. 276/2003. L'art. 1, c. 23, lett. g, L. 92/2012, anzitutto, completa la previsione secondo la quale l'accertamento della natura subordinata dell'apporto reso dal "collaboratore" determina l'instaurazione tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato "corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti"²¹⁶. Orbene, la novella prevede che "salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente"²¹⁷.

La norma, che riguarda tutte le collaborazioni e non solo quelle a progetto, integra e completa i cosiddetti indici sintomatici della subordinazione generalmente impiegati dai giudici per determinare induttivamente la natura giuridica del rapporto di lavoro a partire dalle modalità esecutive dell'attività che ne costituisce oggetto. Criteri

216 Così l'art. 69, c. 2, d.lgs. n. 276/2003. Sulle conseguenze sanzionatorie derivanti dall'accertamento della natura subordinata delle collaborazioni instaurate prima del 30 settembre 2008, v. anche la previsione dell'art. 50, 1, 4 novembre 2010 n. 183.

217 Questo, appunto, è il testo aggiunto dall'art. 1, c. 23, lettera g), L. n. 92/2012 all'art. 69, c. 2, d.lgs. n. 276/2003. A norma del comma 25 del medesimo articolo 1, poi, tale presunzione si applica esclusivamente ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della legge (e, quindi, successivamente al 18 luglio 2012).

che assumono un “rilievo sintomatico” e che una consolidata giurisprudenza individua negli elementi “della collaborazione, della continuità della prestazione, dell’osservanza di un orario determinato, del versamento, a cadenze fisse, di una retribuzione prestabilita, del coordinamento dell’attività lavorativa all’assetto organizzativo dato dall’impresa del datore di lavoro, dell’assenza, in capo al lavoratore di una, sia pur minima, struttura imprenditoriale”²¹⁸. Nell’ipotesi qui in discorso, qualora l’apprezzamento degli indicatori non desse risultati appaganti, il giudice dovrebbe verificare se, sempre in concreto, il collaboratore abbia svolto la propria attività con “modalità analoghe” e, quindi, non necessariamente identiche alle modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato nell’impresa del committente. La presunzione, tuttavia, non opera se l’apporto del collaboratore si sostanzia in “prestazioni di elevata professionalità” le quali, peraltro, possono essere tipizzate «dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»²¹⁹.

In questo caso, insomma, la qualificazione formale data dalle parti al momento dell’instaurazione del rapporto può essere superata soltanto qualora ricorrano gli elementi sintomatici della subordinazione di cui si è detto o, se si preferisce, il procedimento diretto alla qualificazione del rapporto allo specifico fine previsto dall’art. 1374 c.c. è quello comune.

Peraltro, se l’eccezione all’operare della presunzione è chiara, molto meno lo è la sua ragione d’essere. Probabilmente, anche in questo caso la scelta legislativa ha alla base quella doppia equivalenza tra lavoro professionalizzato e lavoro autonomo, da un lato, e tra lavoro dequalificato e lavoro subordinato, dall’altro, che non soltanto non è sempre vera in fatto, ma è certamente infondata in diritto. Come si evince dal dato testuale, comunque, l’eccezione in discorso è destinata ad operare sempre e, quindi, anche in assenza di un’individuazione da parte dell’autonomia collettiva delle prestazioni di elevata professionalità²²⁰. In assenza di clausole collettive, pertanto, spetterà al giudice

218 Così la fondamentale Cass. SS.UU. 30.6.1999, n. 379, IP, 2001, 97.

219 V., ancora, l’ultimo periodo dell’art. 69, c. 2, d.lgs. n. 276/2003.

220 Quanto al contratto collettivo abilitato ad individuare prestazioni di elevata professionalità (e, quindi, a determinare l’ampiezza dell’area sottratta all’operare della presunzione), la circostanza che il legislatore richieda la sottoscrizione delle organizzazioni sindacali – e non anche delle organizzazioni datoriali – più rappresentative sul piano nazionale è motivo sufficiente per concludere che il rinvio legale include anche il contratto collettivo aziendale.

stabilire quale sia in concreto il livello minimo di conoscenze e competenze a partire dal quale si può discorrere di una “elevata professionalità”.

Ciò detto sulla prima delle due presunzioni presenti nell'art. 69 d.lgs. n. 276/2003, resta da dire dell'altra la quale, invece, dispone che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che siano instaurati senza individuazione di uno specifico progetto "sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di

costituzione del rapporto ²²¹”. Il legislatore, in questo caso, si è limitato ad intervenire con una norma di interpretazione autentica che, purtroppo, non risolve affatto i dilemmi in cui si sono finora dibattute dottrina e giurisprudenza. Oggi, infatti, sappiamo che "l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato” ²²² .

Dunque, con la norma di interpretazione autentica già citata, il legislatore rende definitivamente insostenibile la tesi della presunzione relativa e elimina la possibilità stessa di un'interpretazione costituzionalmente orientata seppure forzata sul piano testuale. Per quanto sia prematuro trarre conclusioni definitive, insomma, si può plausibilmente ritenere che la norma rafforzi e renda palesi i dubbi di legittimità costituzionale già espressi in passato. Il punto cruciale è che entrambe le previsioni, interpretata ed interpretante, confondono due piani che sono logicamente, prima che giuridicamente, distinti: il piano del contratto di lavoro a progetto e quello della natura giuridica della prestazione. La circostanza che il progetto non sia stato correttamente individuato o manchi del tutto è certamente un fatto rilevante sul piano del contratto/rapporto e che ben può essere sanzionato sul medesimo piano.

La medesima circostanza, però, non può avere alcun riflesso sulla qualificazione della prestazione resa in esecuzione di quel contratto poiché essa, con tutta evidenza, continuerà a dipendere da un fatto diverso: ossia, dall'essere stata posta in essere alle dipendenze e sotto la direzione altrui.

Tra i due fatti, vale a dire tra l'assenza di un elemento anche essenziale del contratto e l'assoggettamento ad eterodirezione, non vi è né vi può essere alcuna relazione necessaria ed indefettibile. Proprio per questa ragione, è possibile che vi siano contratti

221 Cfr. l'art. 69, c. 1, d.lgs. n. 276/2003.

222 V. l'art. 2, c. 24, L. n. 92/2012.

in cui il progetto è correttamente individuato ma che, ciò nonostante, dissimolino prestazioni di lavoro subordinato e, d'altra parte, possono darsi ipotesi di contratti in cui il progetto manchi del tutto ma la prestazione eseguita sia genuinamente autonoma. Se così è, è evidente perché anche la norma interpretativa di cui alla L. n. 92/2012, nel disporre l'invalidità del contratto a progetto l'instaurazione coattiva di un rapporto di lavoro subordinato precludendo l'accertamento della natura giuridica della prestazione eseguita, si presenti come incostituzionale. Se è vero, infatti, che il legislatore ha piena discrezionalità nella formulazione tanto dei meccanismi sanzionatori quanto dei dispositivi presuntivi²²³, è anche vero che essa non può mai sconfinare nella formulazione di dispositivi, come quello in discorso, "manifestamente irragionevoli" proprio per la confusione dei piani che le contraddistinguono.

Inoltre, considerato che la legge comporta l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato senza che il committente abbia la possibilità di dimostrare la diversa natura della prestazione ricevuta, pare sia configurabile anche una violazione dell'art. 14, c. 1, Cost.²²⁴.

Infine, resta la circostanza che l'effetto del dispositivo è rappresentato da un'ingiustificata disparità di trattamento perché attribuisce trattamenti normativi uguali a soggetti in situazioni diverse (vale a dire a collaboratori autonomi e a lavoratori subordinati) e trattamenti normativi distinti a soggetti in situazioni sostanziali identiche (ossia, a collaboratori autonomi il cui contratto manchi del requisito del progetto e collaboratori a progetto il cui contratto sia perfetto). In definitiva, la sanzione è irragionevole perché sproporzionata, in quanto determina un effetto permanente e cioè l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato e l'applicazione della relativa

223 Su questi ultimi, v. in particolare C. Cost. 12.4.2005, n. 144, DR1, 2005, 1115 ss. Con tale pronuncia la Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, c. 3, d.l. 22 febbraio 1992, n. 12, conv., con modificazioni, in L. 23 aprile 2002 n. 73, in relazione agli artt. 3 e 24 Cost. nella parte in cui — ai fini dell'applicazione della sanzione — non ammetteva la possibilità di provare che il lavoro irregolare avesse avuto inizio successivamente al primo gennaio dell'anno in cui era stata constatata la violazione. In questa circostanza, più precisamente, la Corte ha rilevato una lesione del diritto di difesa, in quanto la norma precludeva al datore di lavoro ogni possibilità di provare circostanze attinenti alla propria effettiva condotta, idonee ad incidere sulla entità della sanzione che gli sarebbe stata applicata, nonché la irragionevole equiparazione, ai fini dell'applicazione della sanzione, di situazioni tra loro diseguali, con riferimento a soggetti che utilizzavano i lavoratori irregolari in momenti diversi e per i quali la constatazione della violazione sia, in ipotesi, avvenuta nella medesima data.

224 V. già LEONE, *Le collaborazioni (coordinate e continuative) a progetto*, RGL. 1, 2004, 96; e PINTO, *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, *Working papers* del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D' Antona", n. 72, <http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp> (poi anche in CURZIO P., a cura di, *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, Cacucci, Bari, 2006, 2005, 30).

disciplina, appunto in capo ad un soggetto che non versa nella specifica condizione che è presupposta e che giustifica l'applicazione delle tutele proprie del lavoro subordinato.

2.17 Le presunzioni di cui al nuovo art. 69-bis

Come anticipato, i vincoli giuridici derivanti dall'introduzione del contratto di lavoro a progetto e gli oneri economici derivanti dalla specifica imposizione contributiva prevista in riferimento a queste ultime ²²⁵, hanno determinato e via via accentuato la tendenza degli operatori ad abusare del contratto d'opera per dissimulare sotto la forma di incarichi di lavoro autonomo “puro”, oltre che veri e propri rapporti di lavoro subordinato, anche collaborazioni coordinate e continuative genuine. Più precisamente, si è progressivamente diffusa la pratica consistente nell'eludere l'applicazione della disciplina del lavoro a progetto facendo leva sulla qualificazione del corrispettivo a fini tributari. Sennonché, a ben considerare, le cose non stanno affatto in questo modo poiché la qualificazione del rapporto ai fini integrativi del regolamento contrattuale (*ex art. 1374 c.c.*) non dipende, ed anzi logicamente precede, la qualificazione del reddito a fini tributari. Inoltre le prestazioni di lavoro sono qualificabili induttivamente e, quindi, esclusivamente in ragione delle loro concrete modalità esecutive. Ciò è vero sia per il lavoro subordinato, sia per le collaborazioni coordinate e continuative. Anche prima della riforma, quindi, le tattiche fraudolente innanzi richiamate erano tutt'altro che incontrastabili sul piano sia ispettivo che giudiziale. È vero, peraltro, che nel caso del lavoro coordinato le frodi erano più facilmente praticabili per l'assenza di una chiara identificazione legislativa delle collaborazioni coordinate e continuative o, se si preferisce, di una condivisa e consolidata precisazione delle caratteristiche distintive di queste ultime rispetto alle altre forme di lavoro autonomo. Stando così le cose, il legislatore si è limitato ad intervenire stabilendo un nuovo sistema presuntivo che, almeno nelle intenzioni, dovrebbe agevolare le operazioni di qualificazione giudiziale dei rapporti di collaborazione autonoma.

225 Imposizione contributiva che la L. 92/2012 ha innalzato (cfr. l'art. 2, c. 57) e che il d.l. 22 giugno 2012, n. 83, convertito con modificazioni in L. 7 agosto 2012, n. 134, ha successivamente abbassato per i collaboratori iscritti esclusivamente alla Gestione Separata INPS ed ulteriormente innalzato per tutti gli altri (v. l'art. 46-bis, c. 1. lett. g, e, per quanto riguarda la compensazione delle minori entrate contributive così determinata, art. 46-bis, c. 3).

L'articolo 69-bis, infatti, dispone che i rapporti di lavoro autonomo instaurati con soggetti che siano titolari di "posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto" debbano essere qualificati come "collaborazioni coordinate e continuative", con tutte le conseguenze del caso, qualora ricorrano almeno due delle seguenti condizioni: che il rapportista abbia una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi²²⁶; che il corrispettivo pattuito "anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi²²⁷"; o che, infine, il lavoratore "disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente".

Si tratta, com'è evidente sin da una prima lettura, di una serie di fatti dai quali è possibile indurre la "dipendenza economica"²²⁸ del collaboratore dal committente o la ricorrenza di una forma di coordinamento organizzativo tra le parti particolarmente stretto e molto simile all'integrazione della prestazione nell'organizzazione altrui che caratterizzano il rapporto di lavoro subordinato. In merito alla prima situazione conviene sottolineare come il legislatore, proprio al fine di ridurre al massimo le possibilità di elusione della disciplina, disponga che nel calcolo del reddito fatturato debba tenersi conto dei corrispettivi complessivamente percepiti da più soggetti ossia, da più persone fisiche o giuridiche che siano riconducibili al "medesimo centro di imputazione di interessi". La nozione di "centro di imputazione di interessi" costituisce il fulcro di una strategia giudiziaria diretta a contrastare le operazioni fraudolente realizzate dall'autonomia privata attraverso la costituzione di più società di capitali, e la conseguente ed artificiosa segmentazione tra di esse di un'attività economica sostanzialmente unitaria, senza affrontare i dilemmi giuridici derivanti dal cd. superamento della personalità giuridica di ciascuna.

L'individuazione di un unico centro di imputazione di interessi, infatti, consente al giudice di procedere coattivamente all'imputazione unitaria di tutti i rapporti di lavoro subordinato indipendentemente dalla società che abbia stipulato il relativo contratto.

226 V. il testo dell'art. 69-bis, c. 1, d.lgs. n. 276/2003 come modificato dall'art. 46-bis, c. 1, lett. c, d.l. n. 83/2012, convertito con modificazioni in L. n. 134/2012.

227 Cfr., nuovamente, il testo dell'art. 69-bis, c. 1, d.lgs. n. 276/2003 come modificato dall'art. 46-bis, c. 1, lett. c, d.l. n. 83/2012, convertito con modificazioni in L. n. 134/2012.

228 V. CARINCI, *Complimenti, dottor Frankenstein: Il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, LG, 6, 2012, 541.

Sennonché, e per tornare al tema qui trattato, è poco plausibile ritenere che il medesimo sintagma possa essere assunto nel significato ora esposto allorché sia riferito alla necessità di smascherare l'abuso del contratto d'opera. Al contrario, proprio la specifica funzione antielusiva assolta dalla previsione che la contiene dovrebbe costituire motivo determinante per sostenere un'interpretazione estensiva della nozione. Essa, più precisamente, consiglia di intendere la formula legislativa in modo da ricomprendere nell'unico "centro di interessi" tutti i soggetti giuridici che, pur essendo titolari di attività economiche sostanzialmente e non solo formalmente distinte, operino stabilmente in modo tra loro coordinato.

La presunzione di cui all'art. 69-bis d.lgs. n. 276/2003, peraltro, non solo ammette la prova contraria da parte del committente ma è destinata a restare inoperante in tre casi.

È questa, conviene premettere, la parte della previsione che per diverse ragioni desta notevoli perplessità. Il legislatore, infatti, esclude anzitutto che la ricorrenza degli elementi di fatto innanzi indicati possa costituire indice sintomatico affidabile della natura coordinata e continuativa della collaborazione resa allorché la prestazione lavorativa costituisca "esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni ²²⁹".

La norma ha una sua ragionevolezza nei limiti in cui l'iscrizione all'albo del lavoratore costituisca il presupposto giuridico per l'esercizio dell'attività libero-professionale e, quindi, sul piano tributario, legittimi la titolarità di una posizione fiscale ai fini dell'IVA. Ma tale circostanza è in contrasto rispetto alla qualificazione giuridica dell'attività di lavoro autonomo oggetto di uno o più rapporti in termini di collaborazione coordinata e continuativa.

Perplessità ancora maggiori suscita l'altra eccezione all'operatività della presunzione.

La sostanziale monocommittenza e la stretta integrazione fisica tra le attività del committente e del lavoratore, infatti, non costituirebbero indicatori sintomatici dell'instaurazione di una collaborazione coordinata e continuativa anche nel caso in cui l'attività di lavoro "sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico pratiche acquisite

229 Cfr. l'art. 69-bis, c. 3, d.lgs. n. 276/2003.

attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività"²³⁰. Infine, il legislatore esclude l'operatività della presunzione rispetto a rapporti contrattuali di cui sia parte un "soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1.25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi presidenziali di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233"²³¹. L'operatività della presunzione soltanto al di sotto di questa soglia reddituale conferma come alla recente norma sia sottesa la convinzione pratica che l'area dei rapporti economici in cui si situano le collaborazioni sia quella delle attività autonome, oltre che poco qualificate sul piano professionale, anche scarsamente remunerate. Per i lavoratori autonomi che percepiscano redditi superiori a tale soglia, infatti, la prestazione d'opera può essere riqualificata sul piano giuridico soltanto se il lavoratore dimostri in giudizio la ricorrenza in concreto dei tratti caratterizzanti la collaborazione coordinata.

L'operare della presunzione di cui all'art. 69-bis e la conseguente riqualificazione del rapporto in termini di collaborazione coordinata e continuativa comporta, per espressa previsione legislativa, il prodursi degli effetti descritti nel quarto e nel quinto comma dell'articolo 69-bis.

Essa determina in primo luogo "l'integrale applicazione della disciplina" del contratto di lavoro a progetto «ivi compresa la disposizione dell'articolo 69, comma 1"²³². In secondo luogo, la riqualificazione del rapporto produce conseguenze sul piano contributivo, poiché, quando la prestazione lavorativa [...I si configura come collaborazione coordinata e continuati, gli oneri contributivi derivanti dall'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'INPS ai sensi dell'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, sono a carico per due terzi del committente e per un terzo del collaboratore, il quale, nel caso in cui la legge gli imponga l'assolvimento dei relativi obblighi di pagamento, ha il relativo diritto di rivalsa nei confronti del committente"²³³.

230 V. l'art. 69-bis, c. 2, let. a, 3, d.lgs. n. 276/2003.

231 V. l'art. 69-bis, c. 2, let. b, 3, d.lgs. n. 276/2003.

232 Questa previsione, peraltro, è destinata ad essere applicata immediatamente ai rapporti instaurati successivamente all'entrata in vigore della L.n. 92/2012 (e, quindi, dopo il 18 luglio 2012) e solo dal 18 luglio 2013 anche ai rapporti già costituiti a quel medesimo momento: cfr. l'art. 69-bis, c. 4, d.lgs. n. 276/2003.

233 Così l'art. 69-bis, c. 5, d.lgs. n. 276/2003.

2.18 I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa esclusi dalla disciplina del lavoro a progetto

Vale la pena di ricordare che, anche dopo la L. n. 92 del 2012, non tutti i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa devono essere necessariamente assoggettati alla disciplina del contratto di lavoro a progetto. Più precisamente, possono darsi due casi: o che i committenti interessati ad instaurare rapporti di collaborazione coordinata e continuativa siano tenuti ad applicare la disciplina di altro contratto tipico; oppure che essi possano esercitare l'autonomia loro riconosciuta dall'art. 1322 c.c. e che lo facciano vuoi per strutturare nel modo più opportuno il contenuto obbligatorio del contratto d'opera, vuoi per concludere contratti *atipici* di lavoro autonomo. L'area delle collaborazioni autonome sottratte alla disciplina del lavoro a progetto, peraltro, è difficilmente riconducibile ad unità poiché è costituita da situazioni tra loro molto diverse e che, al più, possono essere raggruppate a seconda che attribuiscano rilievo giuridico al committente e all'attività svolta dallo stesso, a condizioni relative al collaboratore o, infine, a contenuti o a caratteristiche della collaborazione.

Nelle esclusioni del primo tipo rientrano, ad esempio, quelle disposte “in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge

27 dicembre 2002, n. 289”²³⁴; ma anche delle pubbliche amministrazioni ²³⁵.

Inoltre, tra i committenti che non sono tenuti a sottoscrivere un contratto di lavoro a progetto devono ora essere inclusi anche gli operatori economici che esercitano “l'attività di vendita diretta di beni e servizi realizzate attraverso call center outbound”²³⁶. Si può supporre che il legislatore, proprio al fine di incentivare la

234 Cfr. l'art. 61, c. 3, d.lgs. n. 276/2003.

235 Essendo inapplicabile alle p.a. l'intero d.lgs. n. 276/2003 e, per quanto qui più interessa, l'obbligo di riconduzione della collaborazione al progetto di cui all'art. 61, c. 1, d. lgs. (arg. ex art. 6, l. 14 febbraio 2003, n. 30, e art. 1, c. 2, d.lgs. n. 276/2003). Conviene ribadire che anche per le p.a. l'esonero dall'obbligo da ultimo considerato non equivale ad un divieto di stipulare contratti di lavoro a progetto. Stante la perfetta compatibilità di questo schema negoziale e della relativa disciplina con i vincoli sostanziali in materia di conferimento degli incarichi di lavoro autonomo imposti dall'art. 7, c. 6 ss., d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, infatti, le p.a. sono libere di ricorrervi qualora lo ritengano opportuno.

236 V. l'art. 61, c. 1, d.lgs. n. 276/2003 (così come integrato dall'art. 24-*bis*, c. 7, d.l. n. 83/2012, convertito con modif. in L. n. 134/2012).

permanenza sul territorio nazionale di queste attività *labour intensive*, abbia inteso garantire agli operatori economici un duplice beneficio. Oltre all'esonerazione dall'obbligo di stipulare un contratto di lavoro a progetto, infatti, quelli tra essi che dovessero comunque trovare conveniente stipulare, ex art. 1322 c.c., contratti di lavoro a progetto sarebbero altresì esonerati dall'applicare i parametri di commisurazione dei corrispettivi dettati in via generale per tutti i collaboratori a progetto dall'art. 63 d.lgs. n. 276/2003.

Sotto forma di inciso al primo comma dell'art. 61, in altri termini, è stata introdotta una deroga al principio per cui i compensi dei collaboratori a progetto, quand'anche determinati dalla specifica contrattazione collettiva per essi valida, non possono comunque essere inferiori ai livelli retributivi previsti dai contratti collettivi per i lavoratori subordinati di professionalità equiparabile. Nonostante il contratto di lavoro a progetto, soprattutto in ragione della sua strutturale temporaneità, si presenti come poco consono e difficilmente adattabile alle caratteristiche organizzative dei *call-center*, infatti, gli operatori del settore lo hanno spesso impiegato perché consente di contenere

237

il costo del lavoro e di migliorarne la produttività. La scelta regolativa in discorso, quindi, asseconda le richieste degli operatori del settore di ricorrere alla collaborazioni non subordinate senza dover soggiacere ai vincoli del lavoro a progetto e di poter corrispondere ad essi trattamenti economici "di mercato".

2.19 II corrispettivo dovuto al collaboratore a progetto

237 Né sono mancate in questo particolare settore merceologico gravi forme di abuso del medesimo contratto. A quest'ultimo proposito è forse il caso di ricordare che l'esito di un'ispezione del maggio 2006 è all'origine di un'articolata vicenda dalle notevoli ripercussioni. Più precisamente, il riconoscimento della natura subordinata di 3.600 contratti a progetto ha indotto, per un verso, il Ministero del lavoro ad "orientare" la valutazione degli ispettori del lavoro (cfr. le diverse e perfino contraddittorie indicazioni fornite dalle circolari della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva nn. 17 del 14 giugno 2006 e 4 del 29 gennaio 2008; nonché la nota 25/I/0017286 del 3 dicembre 2008); e, per altro verso, gli operatori del settore a concordare con le organizzazioni sindacali idonei percorsi di "stabilizzazione" (a partire dall'Avviso Comune 4 ottobre 2006) generosamente sostenuti dal legislatore nazionale (cfr. l'art. 1, cc. 1202 ss., l. n. 296/2006) e da alcune amministrazioni regionali. Proprio questi benefici economici hanno assicurato per qualche tempo la "profittabilità" delle attività di sollecitazione telefonica; mentre il loro esaurimento è certamente una delle ragioni delle più recenti scelte di delocalizzazione in Paesi extra-europei (trattandosi, comunque, di un'attività a basso valore aggiunto e di un settore in cui le dinamiche concorrenziali sono tuttora fondate quasi esclusivamente sulla compressione dei costi di produzione).

Alcune previsioni della L. n. 92/2012 intervengono sulla disciplina del lavoro a progetto e, tra queste, meritano di essere segnalate per prime quelle relative alla determinazione del corrispettivo dovuto.

L'originaria previsione in materia stabiliva che il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto dovesse essere "proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito" e dovesse "tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto". Successivamente, peraltro, questa regola era stata integrata con l'introduzione di un ulteriore parametro di commisurazione del compenso. Le parti, infatti, avrebbero dovuto concordare l'ammontare del corrispettivo tenendo altresì conto "dei compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analoga professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento"²³⁸. La nuova disciplina arricchisce i criteri di commisurazione anzitutto affiancando al precedente criterio della proporzionalità quelli della "particolare natura della prestazione" e quello della specificità "del contratto che la regola"²³⁹. In realtà, il primo criterio è concettualmente ricompreso in quello, più ampio, di proporzionalità se, come appare plausibile, il concetto di "natura della prestazione" attribuisce rilevanza giuridica alle caratteristiche intrinseche dell'attività promessa e quindi, ancora una volta, alla "qualità" del lavoro. Più interessante, invece, è l'altro criterio che permette al giudice di valutare l'importanza di alcune clausole nell'economia del contratto (si pensi, sempre a titolo di esempio, alle clausole di esclusività del rapporto) al fine di correggere, riequilibrandolo, lo scambio negoziale.

Proprio la previsione di criteri di determinazione del compenso conferma che ratio della disciplina legislativa è anzitutto la realizzazione di una "giustizia contrattuale", sebbene non possa più affermarsi che essa non produca alcun effetto apprezzabile sul piano della "giustizia sociale". L'obiettivo che il legislatore intende perseguire consiste certamente nell'evitare che la libera negoziazione tra le parti determini un eccessivo squilibrio patrimoniale tra le parti, a tutto vantaggio del committente. Ma, sebbene la previsione legislativa non imponga di valutare se il compenso pattuito sia anche sufficiente ad assicurare al collaboratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa (per usare le parole dell'art. 36 Cost., al quale la previsione in discorso è stata spesso

238 Così l' art. 1, c. 772, l. n. 296/2006.

239 Così il nuovo testo dell'art. 63, c. 1. d.lgs. 276/2003 dopo le modificazioni di cui all'art. 2, c. 23, lett. c, L. 92/2012.

accostata)²⁴⁰, un effetto in tal senso deriverà necessariamente dall'applicazione dei parametri di congruità del corrispettivo pattuito. Evidentemente preoccupato che la libertà di determinazione dei compensi potesse comportare la pattuizione di corrispettivi bassi, con la conseguente riduzione delle entrate contributive²⁴¹, il legislatore ha individuato alcuni parametri vincolanti per le parti. Più precisamente, l'ammontare del compenso non può scendere al di sotto della soglia minima che il legislatore individua in modo diverso a seconda che esista o meno una "contrattazione collettiva specifica" per i collaboratori a progetto posta in essere dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale²⁴².

In assenza di pattuizioni collettive specificamente dirette a fissare l'ammontare minimo dei compensi dovuti ai collaboratori a progetto, invece, l'unico parametro al quale fare riferimento sarà il secondo tra quelli innanzi indicati (vale a dire quello relativo ai lavoratori subordinati). La legge stabilisce testualmente, infatti, che il corrispettivo dovuto non potrà "essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto"²⁴³. In

240 Cfr. SANTORO PASSARELLI, 2005, 1425. Contra, implicitamente, MARAZZA, *Il lavoro autonomo dopo la riforma de Governo Monti*, in ADL, 4-5-2012. Altra questione, poi, riguarda la possibilità di includere le collaborazioni coordinate e continuative, non solo a progetto, nell'area del lavoro costituzionalmente protetto (dal quale sono da escludere le altre forme di lavoro autonomo). La tesi, convincentemente proposta da GAROFALO M.G., *Unità e pluralità del lavoro nel sistema costituzionale*, in AA.VV., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, I, Cacucci, Bari, 2008, spec. 453-454, si fonda sull'assunzione dell'art. 3 cpv. Cost. a fondamento del sistema delle norme costituzionali di tutela del lavoro e sulla lettura del combinato disposto degli artt. 35 e 36, c. 1, Cost. conseguentemente orientata alla rimozione degli ostacoli all'uguaglianza sostanziale dei lavoratori (non necessariamente subordinati).

241 Come già accaduto in occasione dell'approvazione dell'art. 1, c. 772, L. n. 296/2006 (la quale, non a caso, era una legge finanziaria). Non è casuale, insomma, che la L. n. 92/2012 abbia sia riformulato le norme sul corrispettivo, sia rimodulato (al rialzo) quelle sul prelievo contributivo. Ovviamente, la scelta regolativa produce altresì l'effetto di evitare che la libertà di determinazione dei compensi (e, segnatamente, la possibilità di pattuire con il collaboratore a progetto un compenso inferiore all'ammontare della retribuzione spettante al lavoratore subordinato "equiparabile") costituisca un incentivo ulteriore a dissimulare rapporti di lavoro subordinato sotto la forma del contratto di lavoro a progetto.

242 Quanto al livello di contrattazione, la L. n. 92/2012 chiarisce che tale contrattazione collettiva può essere interconfederale o nazionale di categoria oppure, a condizione che vi sia un rilievo esplicito da parte del contratto nazionale, anche decentrata: v. l'art. 63, c. 1, ultimo periodo, d. lgs. n. 276/2003 (come sostituito dall'art. 2, c. 23, lett. c, L. n. 92/2012).

243 Art. 63, c. 2, d.lgs. n. 276/2003 introdotto dall'art. 2, c. 23, lett. c, L. n. 92/2012. L'equivalenza tra le due formule testuali riportate in testo è implicitamente negata, invece, da MARAZZA, 2012, *Il lavoro autonomo dopo la riforma del Governo Monti*, in ADL. 4-5, lì dove sostiene che il riferimento all'esperienza presente nella seconda di esse « lascia intendere che la quantificazione della retribuzione parametro deve essere effettuata anche valorando le

definitiva, con l'unica eccezione dei collaboratori impegnati nei *call-center* ²⁴⁴ *outbound*, l'ammontare del corrispettivo spettante al lavoratore a progetto è saldamente ancorato alla retribuzione collettivamente fissata per il lavoratore subordinato “comparabile”. Ed è appunto questa connessione con la contrattazione collettiva che dovrebbe innescare una dinamica redistributiva della ricchezza prodotta per molti aspetti analoga a quella fondata sull'art. 36, c. Cost. ²⁴⁵.

2.20 Il regime transitorio

E' importante infine segnalare, che le disposizioni innovative innanzi esaminate, si applicano ai contratti stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della legge. Questo determina la coesistenza di due modelli di contratto a progetto, la cui disciplina è sensibilmente differenziata in ragione di un dato meramente temporale. Differenza peraltro accentuata dalla norma interpretativa dell'art. 69, comma 1 e comma 24, nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, che pure sembra applicarsi soltanto ai nuovi rapporti.

Ciò indurrebbe a ritenere che prima dell'entrata in vigore della riforma l'individuazione di uno specifico progetto non avrebbe costituito un elemento essenziale di validità del rapporto con le conseguenze innanzi richiamate, come in qualche modo ha ritenuto la famosa circolare ministeriale del 2004 ed una parte minoritaria della giurisprudenza. Così ricostruita la normativa intertemporale, balza subito all'evidenza non solo un delicato interrogativo sulla facoltà del legislatore di far operare una norma meramente interpretativa soltanto da una data convenzionale, ma ancora più una questione di

voci del contratto collettivo nazionale di lavoro legate all'anzianità di servizio». Sennonché appare più e rispettoso del dato testuale e della funzione propria della previsione il considerare la competenza e l'esperienza come due elementi per individuare il profilo professionale “comparabile”) (e non le voci retributive costituenti il parametro)

244 Per i quali il corrispettivo è svincolato da qualsiasi parametrizzazione rispetto ai lavoratori subordinati “comparabili”.

245 Dinamica che, come è ovvio, condiziona anche il piano contributivo.

legittimità di regimi giuridici differenziati con riferimento a situazioni fattuali eguali²⁴⁶.

2.21 La nuova disciplina in materia di recesso

La L. n. 92/2012 ha parzialmente modificato anche la disciplina del recesso dal rapporto²⁴⁷. Rispetto al passato, è rimasta ferma la facoltà di recesso riconosciuta al committente qualora la sospensione del rapporto in ragione di una malattia e di un infortunio si protragga “per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile”²⁴⁸.

È cambiata, invece, la disciplina delle altre ipotesi di recesso. Se la disciplina previgente stabiliva che le parti potessero recedere dal rapporto "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"²⁴⁹, quella attuale ammette anzitutto per entrambe le parti del rapporto la facoltà di recesso per "giusta causa"²⁵⁰. Anche qui, come nel caso di altri contratti di durata il legislatore non puntualizza cosa

246 Sul regime transitorio relativo alla precedente disciplina sul lavoro a progetto, v. sent. Corte cost. n. 399/2008, con la quale è stata dichiarata l'illegittimità dell'art. 86, comma 1, d.lgs. n. 276, che sanciva la cessazione anticipata dei rapporti di collaborazione instaurati prima della riforma che non fossero riconducibili ad un progetto.

247 Il quale, come è noto, è destinato ad estinguersi fisiologicamente con la realizzazione del progetto « *che ne costituisce l'oggetto* » (così l'art. 67, c. 1, d.lgs. n. 276/2003 così come modificato dall'art. 1, c. 23, lett. d, L. n. 92/2012).

248 V. l'art. 66, c. 2, d.lgs. n. 276/2003.

249 Così l'art. 67, c. 2, vecchio testo, d.lgs. 276/2003. La previsione, poi, aveva alimentato un vivace dibattito circa la legittimità o meno del recesso acasale, e quindi privo di oggettive ragioni giustificatrici, delle parti (e, in particolare del committente). Per la possibilità di introdurre convenzionalmente un regime di libera recedibilità si sono espressi gran parte degli interpreti. In particolare v., in tempi più recenti, RUSCIANO, *D.lgs. 276 e subordinazione: variazioni sul tema*, DL, I, 2005, 448; GHERA, *Il nuovo diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2006, 62; PALLINI, *Il lavoro a progetto: ritorno al... futuro?*, in ID., a cura di, *Il «lavoro a progetto» in Italia e in Europa*, il Mulino, Bologna, 2006, 129; SANTORO PASSARELLI, *Lavoro a progetto*, *Enc. dir. Annali*, IV, Giuffrè, Milano, 2007, 152 e 2011, 682; LEPORE, *Questioni in tema di lavoro a progetto*, DL, 2006, I, 2006, 318 e 2007, 848; PASSALACQUA, *Il lavoro coordinato*, in AA.VV., *I contratti di lavoro*, a cura di Vallebona A., Utet, Torino, 2009, 149; *contra*, PERULLI, *Subordinazione e autonomia*, in BESSONE M., diretto da, *Trattato di diritto privato*, XIV, *Il lavoro Subordinato*, a cura di Franco Carinci, 2, *Il rapporto individuale di lavoro: costituzione e svolgimento*, coordinato da Adalberto Perulli, Giappichelli, Torino, 2007, 110.

250 Così l'art. 67, c. 2, d.lgs. n. 276/2003 come sostituito dall'art. 1, c. 23, lett. e, L. n. 92/2012.

debba intendersi per giusta causa. Nulla vieta, però, di intendere quest'ultima, sulla falsariga di quanto previsto dall'art. 2119 c.c., come una "causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto".

Il legislatore ammette in favore del committente un'ulteriore possibilità di recedere dal contratto qualora nell'esecuzione del rapporto emergano "oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto". La legge, insomma, giustifica il recesso immediato del committente allorché nel corso dell'esecuzione del contratto alcuni comportamenti attuativi dello stesso, non necessariamente costituenti inadempimento, ovvero altri accadimenti estranei al rapporto²⁵¹ lascino dubitare dell'idoneità professionale del collaboratore e rendano ragionevole e plausibile un giudizio prognostico circa l'impossibilità che il collaboratore adempì esattamente alla propria obbligazione. Proprio la circostanza che il legislatore abbia attribuito autonomo rilievo a questa fattispecie costituisce una valida ragione per ritenere che soltanto un inadempimento possa assurgere a giusta causa di recesso. Infatti, e ragionando al contrario, se la giusta causa fosse intesa come designante qualsiasi evento o accadimento idoneo a pregiudicare l'affidamento del creditore nella realizzazione del progetto, essa finirebbe col comprendere anche quei fatti che il legislatore ha posto a fondamento del recesso per inidoneità professionale; con la conseguenza che l'autonoma previsione di quest'ultima causale non avrebbe alcuna ragione d'essere.

In merito al recesso per inidoneità professionale, peraltro, è necessario aggiungere che, pur nel silenzio del legislatore, il recesso debba ritenersi giustificato solo a condizione che i profili di inidoneità professionale non fossero già conoscibili dal committente prima dell'instaurazione del rapporto utilizzando la medesima diligenza richiesta, a seconda delle diverse ipotesi, dall'art. 1176 c.c. Occorre considerare, infatti, che il committente è pur sempre il titolare dell'organizzazione entro la quale andrà ad integrarsi funzionalmente l'opera o il servizio che saranno realizzati dal collaboratore e, conseguentemente, è lecito attendersi dallo stesso una valutazione particolarmente attenta delle conoscenze e delle competenze del collaboratore già nella fase precedente la conclusione del contratto. L'interpretazione restrittiva della formula

251 Si pensi al caso del collaboratore al quale sia stato affidato l'incarico di realizzare un progetto particolarmente complesso dopo che il committente abbia assunto presso terzi informazioni circa una precedente esperienza professionale. Qualora successivamente tali informazioni dovessero rivelarsi infondate, ad esempio perché l'opera o il servizio realizzato presso terzi abbiano manifestato vizi prima occulti, il recesso del committente potrà ritenersi giustificato.

legislativa, del resto, è giustificata anche dall'opportunità di salvaguardare - per quanto possibile - l'affidamento del collaboratore circa la realizzazione del progetto affidatogli. Per quanto attiene al collaboratore, invece, la legge non consente direttamente alcuna facoltà di recesso ulteriore oltre quella per giusta causa. Ammette, però, che il collaboratore possa “recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro”. Saranno le parti in sede di negoziazione del contratto, quindi, a riconoscere eventualmente al collaboratore la facoltà di recedere dal rapporto e le condizioni in presenza delle quali essa potrà essere esercitata. La regolamentazione legislativa del recesso, si presenta, quindi, più vincolante per il collaboratore che per il committente. In conclusione, occorre altresì evidenziare come la legge nulla disponga circa la forma, necessariamente scritta o libera, del recesso.

La necessità della forma scritta, quanto meno del recesso del committente, si può però evincere indirettamente dalla disciplina dell'impugnazione dell'atto stesso. Conviene ricordare come restino ferme anche le regole relative all'impugnazione da parte del collaboratore del recesso intimato dal committente. Come è noto, infatti, l'art. 32, c. 3, lett. *b*, L. 4 novembre 2010 n. 183, ha esteso anche al “recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto” la disciplina prevista per l'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore subordinato.

Pertanto, il recesso del committente dovrà essere impugnato pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il recesso stesso²⁵².

Inoltre, "l'impugnazione è inefficace se non è seguita, termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il

252 V. l'art. 6, c. 1, L. 15 luglio 1966, n. 604.

ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo”²⁵³.

253 Così l'art. 6, c.2, L. n. 604/1966.

CAPITOLO 3:

DAL CONTRATTO A PROGETTO ALLA RIFORMA DEL JOBS ACT

3.1 L'habitat culturale e normativo della riforma

Il nostro diritto del lavoro sta conoscendo una trasformazione molto profonda, anche se le coordinate di fondo di questa trasformazione non sono ancora chiaramente decifrabili²⁵⁴. Il rilievo è comune e fondato: l'operazione di riforma compiuta con il *Jobs Act*, ed in parte ancora da compiere, è profonda e complessa sicché, a volerne comprendere il senso, non ci si può fermare alla considerazione di un solo istituto, che va collocato nel contesto complessivo del programma di riforma.

I diversi provvedimenti legislativi del *Jobs Act* hanno inciso profondamente sulla disciplina previgente di talune categorie fondanti della nostra disciplina e, secondo una parte della dottrina²⁵⁵ questi provvedimenti avrebbero destrutturato il diritto del lavoro, nel senso che il *Jobs Act* avrebbe smantellato le tutele assicurate dallo Statuto dei lavoratori (reintegrazione mansioni e controllo a distanza). Viceversa, secondo altri²⁵⁶, il *Jobs Act* invece avrebbe flessibilizzato la disciplina del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per estenderla ad un maggior numero di lavoratori e per renderla più attrattiva per i datori di lavoro, riducendo le tutele nel rapporto di lavoro, ma avrebbe incrementato le tutele per gli inoccupati (cioè coloro che non hanno ancora un posto di lavoro) e i disoccupati (cioè coloro che hanno perso il posto di lavoro e sono alla ricerca di un nuovo posto di lavoro)²⁵⁷.

Certo le statistiche dicono che il numero dei rapporti di lavoro sarebbe aumentato considerevolmente, e tuttavia questo aumento non rifletterebbe un incremento di nuova occupazione ma prevalentemente un travaso dai rapporti precari e temporanei al

254

Cfr. M.V. BALLESTRERO, *La riforma del lavoro: questioni di costituzionalità*, in *Lav. dir.*, 2015, p. 39.

255 U. Romagnoli, *Controcorrente*, in *Lav. dir.*, 2015, p.3 ss.

256 A. Maresca, *Il tempo indeterminato finalmente competitivo*, in *Ilsole24ore*, 25 febbraio 2015 e in *Bollettinoadapt.it*.

257 M. Tiraboschi, *Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, Collana ADAPT Labour e-book studies, 2015, 45, *Prefazione*, il quale sottolinea (p. 2 – 3) come l'incentivo alle assunzioni mediante contratto a tempo indeterminato, basato essenzialmente sui meccanismi di sgravi, non rappresenti più un incentivo alla stabilità del lavoro.

contratto a tutele crescenti economicamente conveniente per il datore di lavoro a cagione della decontribuzione almeno per i rapporti stipulati entro il 31 dicembre 2015. Questo dato di realtà non deve comunque far perdere di vista che l'aumento dell'occupazione dipende essenzialmente dalla crescita e dallo sviluppo economico che, dopo un periodo di crisi acuta, in questi anni risulta piuttosto modesto. Si aggiunga che la competizione tra le imprese derivante dalla internazionalizzazione dei mercati, diventata brutale (basti pensare alla vicenda della Volkswagen), e la concorrenza, assunta come valore dalla normativa europea, hanno imposto alle imprese di ridurre i costi di produzione e, tra questi, quello del lavoro.

Queste sono le cause alla base dei nuovi provvedimenti in materia di lavoro che, tenendo conto di un contesto profondamente diverso da quello del 1970, hanno: ampliato la cerchia dei soggetti protetti e quindi in buona sostanza allentando le maglie della subordinazione anche attraverso la decontribuzione per un certo periodo; attenuato le tutele per coloro che hanno un posto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per rendere più attrattivo per le imprese l'uso di questa forma di assunzione rispetto alla pleora di rapporti temporanei (contratti a termine, somministrazione, apprendistato ecc); e per contro hanno incrementato le tutele nel mercato, con lo scopo di favorire, nella ricerca di un posto di lavoro, coloro che sono inoccupati o disoccupati, attraverso il potenziamento di un sistema di politiche attive e della formazione e riqualificazione dei lavoratori.

Il centro, o il punto iniziale, della riflessione è inevitabilmente il cosiddetto Codice dei contratti (d.lgs. n. 81/2015), ma non si può ignorare l'habitat culturale e normativo in cui esso si colloca. In particolare non si può ignorare che la riscrittura delle tutele nei rapporti di lavoro si accompagna ad una revisione delle tutele nel mercato del lavoro. Il binomio “tutele nel rapporto/tutele nel mercato” rimasto svigorito per almeno vent'anni, nel senso che alle riforme più compiute del diritto del lavoro, discusse, e con fervore, a partire almeno dagli anni novanta nel dibattito scientifico, non si è dato seguito o si è dato un seguito molto parziale e limitato, ha ora trovato uno sbocco nel cosiddetto Jobs Act, che dovrebbe dare una svolta decisiva al nostro diritto del lavoro proprio nelle due proiezioni indicate. Non è inopportuno ricordare il momento e le ragioni della connessione, fino ad un certo punto non affatto scontata, tra “tutela nel rapporto” e “tutela nel mercato”. Essa è tributaria del concetto di «flessicurezza» (o *flexicurity*): un concetto di ascendenza europea, a sua volta originato dalle sfide che pongono all'

Europa dapprima lo sviluppo tecnologico e, successivamente, la globalizzazione (senza contare la crisi economico-finanziaria che ha scosso fin dalle fondamenta tutte le istituzioni).

Per usare le parole della comunicazione della Commissione europea al Consiglio e al Parlamento europeo del 2007²⁵⁸ “Nel complesso la globalizzazione rappresenta un'occasione per la crescita e l'occupazione, ma i cambiamenti che essa reca con sé richiedono risposte rapide da parte delle imprese e dei lavoratori (...) l'Europa non si sta adeguando come potrebbe agli shock cui è esposta la sua economia”. “Le imprese, soprattutto le piccole e le medie, devono essere in grado di adattare la loro forza lavoro al cambiamento delle condizioni economiche”. “I singoli hanno sempre più bisogno di sicurezza dell'occupazione piuttosto che di sicurezza del posto di lavoro”²⁵⁹.

Poi ci si avventura anche ad indicare le politiche attraverso le quali realizzare la strategia di flessicurezza. In sintesi, forme contrattuali flessibili e affidabili mediante una normativa del lavoro, contrattazioni collettive e un'organizzazione del lavoro moderne, strategie integrate di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, efficaci politiche attive del mercato del lavoro che aiutano le persone a far fronte ai cambiamenti rapidi e riducano i periodi di disoccupazione, sistemi moderni di sicurezza sociale che forniscano un adeguato supporto al reddito, incoraggino l'occupazione e agevolino la mobilità sul mercato del lavoro.

Nonostante il concetto di flessicurezza sia sottoposto a critica, in quanto ritenuto fumoso, anzi più una parola che un concetto, non si è trovato ancora nulla di meglio. Si può criticare la politica dei due tempi (prima flessibilità e poi sicurezza) ma non sembra ci siano strade alternative a quella indicata.

258 Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, COM(2007)359 def., 27 giugno 2007. Ma si vedano anche i Key policy messages from the Peer Review on “Flexicurity” del 20-21 novembre 2014, elaborati dalla Commissione nell'ambito del Mutual Learning Programme.

259 Nel panorama italiano, è la stessa diagnosi effettuata nel *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia* del 2001: «il progresso tecnologico così come i mutamenti nelle condizioni [del] mercato [hanno], negli ultimi decenni, modificato profondamente l'ambiente nel quale le imprese si trovano ad operare. Si è così determinata una crescente necessità di reagire con maggiore flessibilità ai cambiamenti sul fronte dell'offerta e della domanda, mentre gli sviluppi tecnologici hanno consentito alle imprese di introdurre modalità nuove e più flessibili nell'organizzazione dei processi produttivi».

Nel quadro europeo, quindi, non ci sono alternative al modello di *flexicurity* e, nonostante dichiarazioni bellicose, specie da parte di alcuni Governi di sinistra, non si vede alcun Paese che torni indietro significativamente sulle politiche di flessibilità ²⁶⁰.

3.2 La prima fase del Jobs Act

La prima fase del Jobs Act è stata quella sul contratto a termine, con la dilatazione della cosiddetta acausalità del contratto a tempo determinato fino a 36 mesi, addirittura attraverso un decreto-legge (d.l. n. 34/2014, convertito nella legge n. 78/2014), con lo scopo di dare una fiammata alle nuove assunzioni. La disciplina del contratto a termine poi, però, è stata sostanzialmente confermata dal d.lgs. n. 81/2015.

Non c'è da stupirsi perché, se si muove dal presupposto, avallato dalla teoria economica, che una certa quota di contratti di lavoro non standard, in particolare a termine, sia ormai immanente o strutturale nel sistema ²⁶¹, il problema della protezione sociale dei lavoratori coinvolti in queste forme di lavoro concerne l'integrazione del reddito e la conseguente copertura previdenziale, e la formazione professionale, in modo da mantenerne inalterate ed anzi aumentarne le capacità professionali.

Dunque, più che adottare un'ottica punitiva nei confronti del contratto a termine, si tratta di prevenirne gli "abusi", in modo che il lavoratore non cada nella trappola della precarietà e, comunque, garantire che i lavoratori non standard siano tutelati sul piano del sostegno del reddito e di tutti gli altri strumenti che facilitino le transizioni da un impiego ad un altro.

Ci si può domandare se con il decreto sulla Naspi ²⁶² ci si stia muovendo, per questo segmento, nella linea della flessicurezza che richiede di promuovere, appunto, insieme alla flessibilità, la sicurezza del reddito dell'occupazione.

E ancor più ci si può domandare se la riforma dei servizi per l'impiego, attuata con il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150, sarà all'altezza delle aspettative ²⁶³.

260 Cfr. T. TREU, *Le istituzioni del lavoro nell'Europa della crisi*, in *Giorn. Dir. Lav. rel. Ind.*, 2013, p. 597 ss.

261 E' ciò sembrerebbe confermato dai dati del Ministero del lavoro, dell'Inps e dell'Istat che convergono nel segnalare la crescita degli occupati a tempo indeterminato (+ 34,6% ad agosto 2015 rispetto all'anno precedente, secondo i dati Inps e del Ministero del lavoro), senza che sia diminuita la quota di assunzioni a termine, semmai lievemente incrementata (+ 1,3 % ad agosto 2015 rispetto all'anno precedente).

262 Cfr. il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22.

3.3 La seconda fase del Jobs Act e la centralità sistematica del cosiddetto Codice dei contratti

La seconda fase del Jobs Act è stata segnata dalla legge-delega 10 dicembre 2014, n. 183, e dai vari decreti legislativi da essa previsti, che rappresentano il più ampio programma di riforma del diritto del lavoro attuato dopo lo Statuto dei lavoratori (rimane fuori la materia, controversa, della rappresentanza sindacale). Per ordinare questa serie di provvedimenti legislativi²⁶⁴, è necessario partire dal d.lgs. n. 81/2015 contenente la “disciplina organica dei contratti di lavoro”, perché esso ci delinea la nuova tassonomia dei rapporti di lavoro, attorno a cui si dispone l’intero programma di riforma.

Il decreto legislativo ha un impianto interessante, a metà strada tra un codice, di cui forse può costituire l'archetipo o l'ossatura, ed un Testo Unico.

Come si è già avuto modo di osservare²⁶⁵, rispetto a quanto ventilato nel dibattito che ha accompagnato l'elaborazione del *Jobs Act*, non è chiaramente leggibile nella legge n. 183/2014 la delega alla redazione di un Codice unico semplificato del lavoro volto a far fronte al fenomeno della complessità, dispersione e quindi inconoscibilità del diritto del lavoro.

La Legge-delega, infatti, fa riferimento ad uno o più decreti legislativi di cui “uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro” (art. 1, comma 7, legge n. 183/2014), in cui sembra più facile leggere il riferimento ad un eventuale disboscamento/risrittura delle tipologie contrattuali

263 Per un primo commento sulle novità introdotte dal decreto cfr. P. ICHINO, *Un bilancio dei decreti attuativi: i punti deboli delle nostre politiche attive del lavoro* (intervista a cura di R. Bisceglie), in www.pietroichino.it, 4 settembre 2015; ID., *Politiche attive del lavoro: ne saremo capaci?* (intervista a cura di A. Giorgiutti), *ivi*, 11 settembre 2015.

264 Si tratta dei d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22; d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23; d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80; d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81; d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148; d.lgs. 14 settembre 2015, n. 149, d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150; d.lgs. settembre 2015, n. 151.

265 Cfr. M. MAGNANI, *Il formante contrattuale: dal riordino dei “tipi” al contratto a tutele crescenti (ovvero del tentativo di ridare rinnovata centralità al lavoro subordinato a tempo indeterminato)*, in M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014 n. 183*, Working paper C.S.D.L.E. «Massimo D Antona» Collective Volumes, 3/2014, p. 23.

conosciute nel nostro sistema. Tra l'altro, l'idea di far confluire tutto il diritto del lavoro in un codice del lavoro non sembra oggi realistica: non siamo nell'epoca delle codificazioni. Molto più realistica è l'ipotesi di adottare discipline organiche parziali, come è stato fatto, in parte, per la Cassa integrazione guadagni, istituto caratterizzato da tale stratificazione normativa che, per individuarne la disciplina, si doveva addirittura risalire al decreto legislativo luogotenenziale n. 788/1945²⁶⁶, ed anche per il cosiddetto Codice dei contratti.

3.4 Struttura e contenuti del Codice dei contratti

Il cosiddetto Codice dei contratti si compone di capi e di sezioni. Il capo I si apre con la proposizione per cui “il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro” (art. 1).

E la stessa affermazione contenuta nel d.lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 92/2012 e dal d.l. n. 34/2014, convertito nella legge n. 78/2014, che viene premessa alla disciplina dei rapporti di lavoro, scomparendo dalla disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato.

Essa tuttavia, nel nuovo contesto, pare essenzialmente un'enunciazione politica, priva di concreti effetti normativi²⁶⁷. Neppure è agevolmente prospettabile una sua valenza interpretativa della disciplina delle successive figure contrattuali, partitamente contemplate e regolate nel decreto. Tale disciplina è infatti stata riformulata in modo tale da risolvere quei dubbi interpretativi su cui la disposizione relativa alla “forma comune di rapporto di lavoro” avrebbe potuto incidere²⁶⁸. All' art. 2 vi è la disciplina

266 Ora abrogato dall'art. 46 del d.lgs. n. 148/2015.

267 Cfr., negli stessi termini, F. CARINCI, *Forma contrattuale comune*, in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, AdaptLabour Studies e-book series, 2015, n. 48, p. 4 ss.

268 Si pensi, ad es., al contratto di lavoro a termine, ove la premessa all'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001 del comma 01 da parte della legge n. 247/2007 poteva corroborare la tesi, allora non chiaramente espressa, circa la «conversione» del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato in caso di illegittima apposizione del termine. Secondo S. BELLOMO, *La “forma comune” tra il Jobs Act e i principi costituzionali*, Intervento all'XI Seminario di Bertinoro, *Jobs Act: un primo bilancio*, Bologna, 22-23 ottobre 2015, dattiloscritto, rimarrebbe tale valenza interpretativa anche nel nuovo contesto regolativo, segnatamente dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 relativamente alle c.d. collaborazioni eterorganizzate, nel senso che corroborerebbe la riconduzione del lavoro eterorganizzato al lavoro autonomo piuttosto che al lavoro subordinato. Ma sembra che l'A. giunga a tale conclusione, più che sulla base del disposto dell'art. 1,

delle “collaborazioni organizzate dal committente”, mentre all'art. 3 vi è la "disciplina delle mansioni"²⁶⁹ .

Il capo II è dedicato, invece, alla disciplina del lavoro a orario ridotto e flessibile ed è articolato in due sezioni: la prima sul lavoro a tempo parziale, la seconda sul lavoro intermittente; il capo III è dedicato alla disciplina del lavoro a tempo determinato; il capo IV a quella della somministrazione di lavoro; il capo V all'apprendistato; il capo VI al lavoro accessorio; nel capo VII sono raggruppate le disposizioni finali, comprendenti quelle, come sempre molto rilevanti, sulle abrogazioni.

Se consideriamo in modo riassuntivo proprio le disposizioni sulle abrogazioni con quelle sui rapporti di lavoro cosiddetti non standard, risulta che l'unica figura a venir meno è il cosiddetto *job sharing*, il lavoro ripartito.

Si ricordano gli sforzi compiuti, prima della disciplina contenuta nel d.lgs. n. 276/2003, al fine di inquadrare questa forma di lavoro²⁷⁰. Era intervenuta addirittura una circolare del Ministro del lavoro (la circolare 7 aprile 1998, n. 43, dell'allora Ministro Treu) a spiegare che il *job sharing* era ammissibile nel nostro ordinamento e come andavano disciplinati gli obblighi previdenziali²⁷¹. Ma il fatto che la relativa normativa sia stata abrogata non implica che non si possa far ricorso al *job sharing*, tornando alla

sulla base delle controindicazioni sistematiche che, a suo avviso, presenterebbe la riconduzione del lavoro eterorganizzato alla subordinazione.

269 L'art. 3 del decreto legislativo, oltre ad abrogare l'art. 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190, novella l'art. 2103 c.c., rubricato ora *Prestazione del lavoro*. Per il commento alla norma cfr. F. LISO, *Brevi osservazioni sulla revisione della disciplina delle mansioni contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 e su alcune recenti tendenze di politica legislativa in materia di rapporto di lavoro*, Working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona», 257/2015; C. PISANI, *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*, Giappichelli, Torino, 2015, *passim*.

270 Cfr., tra tutti, M. FERRARESI, *job sharing*, in M. MAGNANI, P. A. VARESI (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai Decreti Legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*, Giappichelli, Torino, 2005, p. 440 ss. Sull'ammissibilità del *job sharing* prima del d.lgs. n. 276/2003, e sul suo regime, cfr. soprattutto P. ICHINO, *Il contratto di lavoro. II*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, diretto da A. Cicu, F. Messineo, L. Mengoni, Giuffrè, Milano, 2003, p. 465 ss.

271 La circolare del Ministero del lavoro n. 43/1998 precisava che la mancanza di una legge sul *job sharing* non pregiudicava la possibilità del ricorso a questo schema negoziale purché non si trattasse di un «mero espediente per aggirare la normativa vigente del lavoro subordinato in generale e del lavoro a tempo parziale in particolare». La circolare prevedeva, altresì, in materia di obblighi previdenziali, che la determinazione dell'ammontare dei contributi sarebbe stata effettuata «non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in modo da poterne calcolare con precisione l'esatto ammontare per ciascun lavoratore».

situazione *ante* legge Biagi²⁷². La questione peraltro non è di grande rilevanza pratica, visto che l'istituto non ha mai veramente decollato²⁷³.

3.5 Le innovazioni in materia di collaborazione coordinata e continuativa

La disciplina del contratto di lavoro a progetto, oggi abrogata dall'art. 52, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015 per le nuove assunzioni, aveva sollevato numerosi problemi interpretativi e applicativi che il legislatore del 2012 aveva tentato di superare, riformulando la definizione del contratto e modificando, in parte, la disciplina del rapporto e il sistema sanzionatorio.

La riforma del 2012, tuttavia, non aveva eliminato i problemi posti dagli artt. 61 ss., e la fattispecie del lavoro a progetto si era definitivamente rivelata inidonea ad assolvere la funzione di contrastare le pratiche elusive, e continuava ad essere fonte di un elevato contenzioso giudiziale.

In questo contesto, si inserisce l'ultima riforma del mercato del lavoro, delineata dalla legge delega n. 183 del 2014 (il cosiddetto "*Jobs Act*"), nella quale è maturato il proposito di "superare" le collaborazioni coordinate e continuative (cfr. art. 1, commi 2, lett. b), punto 3 e 7, lett. g), anche a progetto. A tal fine, il d. lgs. n. 81 del 2015, da una parte, applica dal 1° gennaio 2016 la disciplina del 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 al luogo di lavoro" salve alcune eccezioni espresse, e, dall'altra parte, abroga espressamente la disciplina del contratto di lavoro a progetto per le assunzioni successive alla data di entrata in vigore della norma.

L'art. 52 comma 1, in particolare, abroga espressamente gli artt. 61-69 *bis* del d.lgs. n. 276 del 2003, i quali rimangono in vita in via transitoria solo per regolare i contratti già in essere alla data di entrata in vigore del decreto.

272 Cfr. le considerazioni di S.M. CORSO "*Lavoro ripartito*", la scelta di delegificare, in corso di pubblicazione in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P. A. VARESI (a cura di), *I contratti di lavoro*, Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Giappichelli. Torino. 2016.

273 Se ne contano solo poche centinaia di casi dalla sua disciplina legislativa espressa, avutisi grazie ai contratti collettivi di «aziende modello», come Luxottica o Ferrero, che lo hanno previsto: cfr. M. TITABOSCHI, *colpevole di innocenza. La breve stagione del job sharing in Italia*, in Boll. Adapt, 2015, n. 7.

In tal modo, si realizza in modo netto l'interruzione, annunciata dal legislatore delegante e confermata dalla rubrica della norma, di superare il contratto a progetto.

Non è stato raggiunto, invece, il più ambizioso e delicato obiettivo di superare le collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409, n. 3. c.p.c., Infatti, l'art. 52, comma 2, stabilisce espressamente la sopravvivenza dell'art. 409, n. 3. c.p.c., ossia della norma alla quale, come prima osservato, va riconosciuta una sorta di primogenitura delle collaborazioni in questione.

Al tempo stesso e soprattutto, l'art. 2, comma 1, applica la disciplina del lavoro subordinato non già a tutti rapporti di collaborazione, bensì soltanto a una parte di questi. Infatti il criterio selettivo utilizzato dall'art. 2, comma 1 per individuare i rapporti ai quali si applica la disciplina del lavoro subordinato è diverso e non coincidente con quello di individuazione delle collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.

Le collaborazioni alle quali si applica la disciplina del lavoro subordinato sono solo quelle organizzate dal committente, non già quelle coordinate. Tali collaborazioni, inoltre, devono concretarsi in "prestazioni di lavoro esclusivamente personali" e non di carattere "prevalentemente" personale. Restano escluse, pertanto, dalla riconduzione al lavoro subordinato, non solo le collaborazioni organizzate dal committente, elencate in modo tassativo dall'art. 2, comma 2 ma anche e soprattutto tutte le collaborazioni che non si concretino in una collaborazione "organizzata" dal committente ai sensi dell'art. 2, comma 1.

A questo punto si può affermare che i rapporti di collaborazione che sono esclusi dalla riconduzione al lavoro subordinato disposta dall'art. 2, comma 1, cioè le collaborazioni coordinate e continuative non organizzate dal committente ovvero quelle organizzate dal committente ma rientranti nelle eccezioni del comma 2, continuano ad avere cittadinanza nel nostro ordinamento. In proposito si deve osservare che nessuna norma ne sancisce l'eliminazione o il divieto, con la conseguenza che, similmente a quanto avveniva prima della riforma del 2003, i privati potranno utilizzare sia schemi contrattuali tipici sia schemi contrattuali atipici ai sensi dell'art. 1322, comma 2, c.c. per dare vita a rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata e che saranno, per tale ragione, soggetti al rito del lavoro ed alla normativa ad essi applicabile.

Peraltro, il superamento della disciplina del lavoro a progetto comporta anche il venir meno del divieto, previsto da quella disciplina, di regolare forme di lavoro autonomo continuativo a tempo indeterminato al di fuori delle ipotesi già esistenti e regolate dal codice civile come ad esempio il contratto di agenzia, ovvero al di fuori delle poche eccezioni espresse e tassative previste dall'art. 61, comma 3, d.lgs. n. 276 del 2003.

Pertanto, a seguito delle nuove disposizioni l'ordinamento non solo non supera le collaborazioni coordinate e continuative, ma riconosce nuovamente all'autonomia privata individuale il potere di regolare, anche al di fuori delle ipotesi tipiche previste dal codice civile e delle eccezioni espresse, forme di lavoro autonomo coordinato e continuativo (senza Progetto e) a tempo indeterminato.

3.6 La riespansione del lavoro autonomo coordinato e continuativo a tempo indeterminato e i suoi nuovi condizionamenti: il lavoro eterorganizzato

Il secondo punto assodato è che l'abrogazione degli artt. 61-69-*bis* del d.lgs. n. 276/2003 non implica che non possano più essere stipulati contratti di lavoro autonomo che comportano una collaborazione coordinata e continuativa; e questo, non tanto e non solo perché nel decreto legislativo vi è il richiamo all'art. 409 c.p.c., ma perché continua ad esistere nell'ordinamento l'art. 2222 c.c. che ad avviso di una parte della dottrina²⁷⁴ comprende pure i contratti di durata.

Ed in ogni caso, continua ad esistere la libertà contrattuale: dunque, se il contratto di lavoro autonomo continuativo non rientrasse nell'art. 2222 c.c., sarebbe un contratto atipico²⁷⁵. Ci si chiede allora se si è tornati alla situazione *ante* cosiddetta legge Biagi col problema ad un tempo teorico e pratico di distinguere il coordinamento dalla

274

Sulla questione A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, diretto da A. Cicu, F. Messineo, L. Mengoni, Giuffrè, Milano, 1996 p. 12 ss.

275 Cfr. G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, cit., p. 10. Il saggio è stato poi pubblicato, in una versione più elaborata, nel Working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'antona», 278/2015, cui d'ora in poi si farà riferimento.

eterodirezione²⁷⁶. E, tra l'altro, con un certo regresso rispetto alla stessa in termini di tutela, perché col lavoro a progetto sembrerebbe scomparire la relativa disciplina.

I riflettori subito accesi dalla dottrina sull'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 ci indicano che non è così. Con una nuova tecnica, la norma dispone che “a far data dal 1° 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 al luogo di lavoro”²⁷⁷.

Il disposto crea numerose sofferenze esegetiche e sistematiche, sia dal lato della distinzione con la subordinazione, sia, soprattutto, dal lato della distinzione con la autonomia (la coordinazione). Tant'è vero che nel decreto è stata introdotta la possibilità di utilizzare l'istituto della certificazione²⁷⁸.

Come giustamente si è osservato²⁷⁹, le questioni centrali sono almeno due: la prima riguarda il significato della formula adottata dal legislatore per segnalare il nuovo confine; la seconda il significato "strutturale" della nuova formula.

L'esistenza di un discorso mai veramente concluso²⁸⁰, né forse concludibile, sull'essenza della subordinazione ha fatto sì che il nutrito dibattito già formatosi in materia abbia, per così dire, superato, se non addirittura ignorato, la necessaria fase analitico - interpretativa, per privilegiare la questione della collocazione sistematica della norma. Così, i giuslavoristi si sono divisi sulla riconducibilità della nuova

276 Si veda sui termini della questione, M. MAGNANI, *Contratti di lavoro e organizzazione*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2005, spec. P. 134 ss.

277 L'Art. 2, comma 4, precisa, in relazione al pubblico impiego, che « fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle medesime. Dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare i contratti di collaborazione di cui al comma 1». Per il commento alla disposizione cfr. C. RUSSO, *Le collaborazioni coordinate e continuative nella P.A.*, in corso di pubblicazione in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P. A. VARESI (a cura di), *I contratti di lavoro Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81* cit.

278 L'art. 2, comma 3, del d.lgs. 81/2015 prevede che le parti possono richiedere alle Commissioni di cui all'art. 76 del d.lgs. 276/2003 la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1 (carattere esclusivamente personale, continuità, eterorganizzazione delle modalità di esecuzione della prestazione di lavoro) precisando che, in tale ipotesi, il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

279 Cfr. T. TREU, *Tipologie contrattuali nell'area del lavoro autonomo, ne Il libro dell'anno del diritto 2016*, Treccani, Roma.

280 Su cui si veda M. MAGNANI, *Contratti di lavoro e organizzazione*, cit., p. 121 ss; ID., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, cit., p. 797 ss.

fattispecie al lavoro subordinato ovvero al lavoro autonomo ²⁸¹; con la ulteriore variante che si tratti di un sottotipo del lavoro subordinato ²⁸². Va da sé che l'una o l'altra delle due grandi ed iniziali opzioni (si tratta di lavoro subordinato, ovvero sempre e comunque di lavoro autonomo, sia pure parasubordinato) dipendono in larga misura dalle proprie pregresse opinioni in merito alla nozione di subordinazione. Ma se, in luogo di muovere dal dibattito, come si è detto mai veramente concluso ²⁸³, sulla nozione di subordinazione, si muove dal dato letterale, è doveroso prendere atto, da una parte che l'art. 2094 c.c. non viene toccato e, d'altra parte, che il legislatore delegato non qualifica questi contratti come di lavoro subordinato ma di essi dichiara doversi applicare la disciplina.

Il disposto legislativo è sotto questo profilo non equivoco: si applica la disciplina del 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 al luogo di lavoro". Tra l'altro, esclusivamente a partire dal 1° gennaio 2016.

E bene precisare subito, contro un modo di argomentare diffuso, che il problema della ragionevolezza della differenziazione di trattamento, quanto alle esclusioni previste dal comma 2 dell'art. 2, rimane immutato, sia che si qualifichi il rapporto come subordinato, sia che lo si qualifichi come autonomo, con applicazione della disciplina del lavoro subordinato ²⁸⁴.

281 Alcuni AA. Vedono nell'art. 2 del d.lgs. 81/2015 nulla più che una specificazione degli indici di subordinazione: cfr. P. TOSI, *L'art. 2, comma 1, d.lgs. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, p. 1130; L. NOGLER, *la subordinazione nel d.lgs. 81/2015: alla ricerca dell' «autorità del punto di vista giuridico»*, Working paper «Massimo D'Antona» 267/2015, p. 24 (che ravvisa nella disposizione l'introduzione di una presunzione assoluta di subordinazione).

282 O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, Working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'Ancona», 266/1015, p. 4

283 Lo nota, tra gli altri, giustamente anche C. CESTER, *Intervento*, in A. VALLEBONA (a cura di), *Colloqui giuridici sul lavoro*, suppl. a *Guida lavoro*, 2015, 50, p. 29, il quale, tra l'altro, rileva la sovrabbondanza terminologica della giurisprudenza nel descrivere la subordinazione e la sostanziale coincidenza tra potere organizzativo e potere direttivo: in sostanza una sopravvalutazione del concetto di eterorganizzazione in funzione qualificatoria.

284 Sugli equivoci dottrinali in merito alla c.d. indisponibilità del tipo mi permetto di rinviare a M. MAGNANI, *Diritto dei contratti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2009, p. 3 ss; ID., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, cit., pp. 807-808. Nello stesso senso, di recente, proprio in relazione al d. lgs. n. 81/2015. V. inoltre M.PALLINI, *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, in corso di pubblicazione in *riv. Giur. Lav.*, 2016.

Orbene, è lo stesso legislatore che presuppone la natura non subordinata o non “qualificata” di questi contratti nel momento in cui afferma che si applica la disciplina del lavoro subordinato *anche* ad essi e a partire dal 1° gennaio 2016²⁸⁵. È probabile che il legislatore muova dalla, assolutamente dominante, concezione della subordinazione come eterodirezione²⁸⁶ ed intenda allargare lo statuto protettivo del lavoro subordinato anche a tutti i casi in cui il prestatore, pur non essendo assoggettato al potere direttivo, è comunque assoggettato al potere organizzativo del committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Giustamente si è osservato²⁸⁷ come il termine "organizzare" abbia in sé scarso valore qualificatorio: l'attività organizzativa costituisce un elemento strutturalmente intrinseco all'attività d'impresa che, di per sé, non ha valore qualificante se non integrata da altri elementi che qualificano una funzione specifica. Ed infatti deve essere sottolineato che non è una generica eterorganizzazione che rileva ai fini della norma, ma una organizzazione da parte del committente delle modalità di esecuzione della prestazione anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro²⁸⁸.

È evidente che la distinzione tra eterodirezione, ed eterorganizzazione è difficile da tracciare²⁸⁹: lo dimostra il fatto che v'è nella giurisprudenza una sovrabbondanza terminologica nella descrizione della subordinazione e spesso una sostanziale coincidenza tra potere organizzativo e potere direttivo²⁹⁰. Tuttavia la difficoltà di distinzione, come si è detto non agevole sul concettuale, sembra non porre particolari

285 Si veda anche la relazione illustrativa allo schema di decreto legislativo n. 81, trasmesso alla Presidenza del Senato il 9 aprile 2015: « lo schema interviene in materia di collaborazioni coordinate e continuative e di lavoro autonomo, al fine di estendere le tutele del lavoro subordinato ad alcuni tipi di collaborazione morfologicamente contigue al lavoro subordinato»

286 Cfr., da ultimo, R. DE LUCA TAMAJO, *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2005, p. 467 ss., che affronta anche i problemi posti dalla c.d. subordinazione attenuata.

287 Cfr., G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate dal committente*, Intervento all' XI Seminario di Bertinoro, *Jobs Act: un primo bilancio*, Bologna, 22-23 ottobre 2015, dattiloscritto.

288 Lo sottolineano giustamente G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate dal committente*, cit., p. 3 e G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di Collaborazione organizzate dal committente*, cit., p. 15.

289 Si veda G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di Collaborazione organizzate dal committente*, cit., p. 15.

290 Giustamente osserva L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015*, cit., p. 22 ss., come l'identificare la subordinazione solo con le direttive *ad hoc* al singolo e non con la prescrizione di regole generali non è coerente con l'art. 2104 c.c., che fa riferimento in generale a “disposizioni” per l'esecuzione e la disciplina del lavoro.

problemi giacché ai rapporti eterorganizzati si applica la stessa disciplina del lavoro subordinato ²⁹¹ .

E ciò anche se qualcuno si domanda se, sul presupposto che resti autonomo, al lavoro eterorganizzato si applichi l'integrale statuto del lavoro subordinato (compreso il regime previdenziale ed assistenziale) ²⁹² . Anche sotto questo profilo tuttavia, se non ci si vuole affidare unicamente alle proprie pre-comprensioni, è imprescindibile il dato letterale, che rende applicabile a questi rapporti l'intera disciplina del lavoro subordinato, senza consentire all' interprete graduazioni ²⁹³ .

3.7 La distinzione tra eterorganizzazione e coordinamento

A parte il problema della distinzione tra eterodirezione ed eterorganizzazione, che sembra avere rilevanza soprattutto sul piano dogmatico, la tensione maggiore si riscontra sul piano della distinzione tra coordinamento ed eterorganizzazione. E ciò

291 Lo sottolinea ancora G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di Collaborazione organizzate dal committente*, cit., p. 15.

292 Cfr. A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate*, cit., p. 15 ss., per cui non è chiaro «se anche la disciplina previdenziale/assistenziale ed amministrativa relativa al rapporto di lavoro subordinato venga ricompresa nell'estensione, ovvero, trattandosi di rapporti aventi natura autonoma, permanga vigente, sotto questi profili non strettamente attinenti alla “disciplina del rapporto”, il diverso regime previdenziale/assistenziale del lavoro parasubordinato»; R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, Working paper C.S.D.L.E «Massimo D'Antona», 282/2015. p. 14 ss., ritiene, invece, che dovrebbe applicarsi la disciplina del lavoro subordinato quanto ai profili amministrativi previdenziali, in quanto strettamente connessi allo statuto protettivo e, quindi, alla *ratio* della sua estensione, e quella del lavoro autonomo quanto ai profili gestionali, in ragione conferma della natura intrinseca autonomo del rapporto instaurato; diversamente, ancora, L. FAILLA- E. CASSANETI, *La riforma delle collaborazioni e dell'associazione in partecipazione*, in Guida 2015, 27, p. 7, per i quali la disciplina del lavoro subordinato dovrebbe applicarsi esclusivamente per la regolamentazione sostanziale del rapporto e non per gli aspetti previdenziali e assistenziali «perché non siamo in un caso di conversione/riqualificazione in un diverso rapporto di lavoro subordinato ex art. 2094 c.c. con le conseguenze del caso e perché una diversa interpretazione di fatto azzererebbe ogni differenza della fattispecie, riconducendola invece in una ipotesi di riqualificazione del rapporto di lavoro tout court esclusa invece dalla norma»; da ultimo anche M. PERSIANI, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in Arg. dir. Lav., 2015, p. 1256 ss., sia pure nell'ambito di un'argomentazione più elaborata, dubita sull'applicabilità della tutela previdenziale dei lavoratori subordinati. Tra i primi ad affermare invece l'integrale applicazione dello statuto protettivo del lavoro subordinato, C. PISANI, *Eterorganizzazione ed eterodirezione, quale differenza tra l'art 2 D.lgs. 81/2015 e l'art. 2094 c.c.?*, in Guida lavoro, 2015, 48, p. 65, per il quale essa si ricava dal dato letterale.

293 In questo senso v. anche G. SANTORO PASSARELLI, *Sulle categorie del diritto del lavoro “riformate”*, in Dir. Rel. Ind., 2016. p. 9 ss. L'applicabilità dell'intera disciplina del lavoro subordinato al lavoro eterorganizzato è stata affermata anche dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali nella circolare n. 3/2016 del 1° febbraio 2016.

perché, a qualificare una prestazione come semplicemente coordinata e non anche eterorganizzata, ne discende un evidente salto di tutela. A colui che presta lavoro, oltre che prevalentemente personale e continuativo, (unicamente) coordinato potranno essere applicate: la disciplina processuale di cui all'art. 409 c.p.c.; la disciplina sostanziale delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 c.c.; la tutela previdenziale costituita dall'assicurazione obbligatoria presso la c.d. gestione separata; la normativa concernente gli assegni al nucleo familiare e l'indennità di maternità o paternità; la normativa in materia di dimissioni e quella relativa ai termini decadenziali di cui all'art. 6 della legge n. 604/1966; la tutela contro la disoccupazione involontaria (Dis-coll), prevista in via sperimentale per il 2015 e riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi, con la legge n. 208/2015, anche nel 2016²⁹⁴.

Anche il coordinamento comporta l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e un certo grado di ingerenza del committente sulle modalità, anche spazio-temporali di esecuzione della prestazione²⁹⁵.

È possibile sostenere che mentre nella coordinazione le modalità di tempo e di luogo devono essere concordate dalle parti nel contratto o di volta in volta durante lo svolgimento del rapporto, nella eterorganizzazione compete sempre al committente un potere di determinare ed imporre le modalità di tempo e di luogo della prestazione. Pare questa la distinzione suggerita anche dall'art. 12 del disegno di legge recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”²⁹⁶, che, sotto la rubrica «Modifiche al codice di procedura civile», precisa: “la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa”; dove, appunto, l'accento viene posto innanzitutto sulla definizione concordata dalle parti delle modalità di coordinamento, anche se, come si vedrà subito, non si può fare a meno di richiamare l'autonomia del prestatore nell'organizzare la propria attività lavorativa.

294 La legge 28 dicembre 2015, n. 208 assicura la Dis-coll, nei limiti dello stanziamento di 54 milioni di Euro per il 2016 e di 24 milioni di euro per il 2017, salvi eventuali incrementi, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2016.

295 Cfr., tra gli altri, G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente* cit., p. 19.

296 Si tratta del disegno di legge n. 2233, di iniziativa governativa, presentato al Senato 18 febbraio 2016.

Bisogna infatti essere consapevoli che se, sul piano concettuale, può essere agevole distinguere il lavoro organizzato dal committente dal lavoro coordinato, nel concreto svolgimento del rapporto anche questa distinzione può sfumare ²⁹⁷. Tanto è vero che, appunto, il citato d.d.l., accanto alla definizione concordata delle modalità di coordinamento, continua a ribadire il requisito della autonoma organizzazione della propria attività lavorativa da parte del collaboratore ²⁹⁸. Si ritorna, dunque, in un certo senso da capo.

3.8 I tratti distintivi delle collaborazioni organizzate dal committente

Il primo tratto è il carattere esclusivamente e non prevalentemente personale della prestazione, il quale implica che il collaboratore organizzato dal committente non può avvalersi, a sua volta, di collaboratori, nemmeno quando l'apporto degli stessi risulti prevalente rispetto allo svolgimento personale della prestazione da parte del collaboratore.

L'eventuale apporto di uno o più collaboratori eliderebbe il requisito dell'esclusiva personalità della prestazione e sottrarrebbe pertanto il rapporto di collaborazione alla disciplina del lavoro subordinato, come pure l'esistenza di un'organizzazione, sia pure modesta, di beni e strumenti di lavoro da parte del lavoratore (uso del proprio computer e del cellulare del proprio mezzo di trasporto per svolgere la prestazione di lavoro).

Il secondo tratto che viene in rilievo è quello della continuità delle prestazioni di lavoro, dove già si riscontra una modifica terminologica rispetto all'art. 409 n. 3 che usava il termine prestazione di opera.

297 Cfr. sempre G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente*, cit., p. 19; T. TREU, *Tipologie contrattuali nell'area del lavoro autonomo*, cit.

298 La difficoltà di individuare un *discrimen* certo tra eterorganizzazione e coordinamento ha indotto taluni ad interrogarsi se debba essere inteso in modo diverso da quanto fin qui ritenuto il requisito della continuità, che, nel caso della collaborazione coordinata, implicherebbe il compimento di più opere ripetute nel tempo, collegate ad un interesse più ampio di quello derivante dal singolo adempimento. In difetto, il protrarsi di un'attività prestatoria non collegata al raggiungimento di un risultato dovrebbe indurre a verificare se la continuità non indichi una più pregnante organizzazione da parte del committente: A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate*, cit., p. 42. Ma v. anche O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, cit., pp. 7-8.

Il richiamo della norma alla prestazione di lavoro anziché alla prestazione di opera lascia intendere che ormai in queste cosiddette collaborazioni assume rilievo il lavoro in se e per se considerato senza nessun riferimento all'opus e quindi al risultato.

Il terzo tratto che viene in rilievo è, infine, quello della eteroorganizzazione ad opera del committente delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Questo requisito, probabilmente il più importante ma al tempo stesso, anche il più ambiguo, postula l'esistenza in capo al committente, anche in via di mero fatto, di un potere di etero-organizzazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta dal collaboratore.

E' bene sottolineare che ciò che rileva giuridicamente ai fini del decreto non è un generico potere di organizzazione del committente ma un potere qualificato dal riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, nel senso che l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato si giustifica solo quando il committente abbia il potere, non solo all'inizio del rapporto ma anche di volta in volta nel corso del suo svolgimento, di imporre alla prestazione lavorativa svolta dal collaboratore le modalità spaziotemporali più congeniali al mutevole interesse dell'impresa.

E da questo punto di vista, come si è detto, già si può escludere qualsiasi autonomia del collaboratore nell'esercizio della prestazione lavorativa.

D'altra parte, il contenuto della etero-organizzazione non sembra facilmente distinguibile dal contenuto della etero-direzione della prestazione, propria della subordinazione in senso tecnico ex art. 2094 c.c.

In entrambi i casi, infatti, il creditore della prestazione lavorativa ha il potere di determinare le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa anche con riferimento al luogo e ai tempi di lavoro. E talvolta, nelle collaborazioni organizzate dal committente il suddetto potere può risultare paradossalmente più stringente proprio perché ai sensi dell'art. 2 comma 1 del d.lgs. n. 81 il committente è obbligato ad indicare il tempo e il luogo di esecuzione della prestazione lavorativa non sempre riscontrabile nella prestazione di lavoro etero diretta.

Bisogna anche precisare che nella subordinazione il potere di determinare le modalità di esecuzione della prestazione si traduce nell'esercizio, da parte del

creditore della prestazione lavorativa, di un potere gerarchico che si concreta in ordini specifici. E tuttavia anche in una simile prospettiva la distinzione fra eterorganizzazione ed etero - direzione della prestazione lavorativa sembra difficile da tracciare poiché, in concreto, il potere direttivo del datore di lavoro di determinare mediante ordini le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, specialmente in situazioni di c.d. "subordinazione attenuata", non si distingue agevolmente dal potere del committente di organizzare la prestazione mediante indicazione al collaboratore del luogo e del tempo in cui eseguirla. E allora anziché seguire l' itinerario concettuale che fa perno sull'individuazione di fattispecie, secondo una parte della dottrina di lavoro parasubordinato, e secondo un'altra parte di lavoro subordinato, appare più proficuo superare l'approccio per fattispecie dal momento che ai rapporti eterodiretti ed etero organizzati si applica la stessa disciplina.

Come, pure, non appare proficuo affrontare il problema ugualmente delicato e scivoloso della modifica dell'art. 2094 c.c.. La norma del codice resta immutata, anche se deve essere letta alla luce del mutato contesto che ha portato lo stesso decreto, all'art. 1, a proclamare il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato come la forma comune di rapporto di lavoro.

In altri termini, lo scopo dichiarato come perseguito dal legislatore, attraverso l'eliminazione della reintegrazione come sanzione per il licenziamento illegittimo, la decontribuzione sia pure per un periodo limitato, la nuova disciplina delle mansioni e del controllo a distanza, è quello di aprire le porte della subordinazione alla pluralità dei rapporti precari e rendere questo rapporto più attraente per le imprese.

E il rapporto di lavoro subordinato sarà più attraente se sarà meno costoso economicamente e normativamente degli altri rapporti, con la conseguenza che il lavoro subordinato avrà verosimilmente maglie più larghe. Conseguentemente, piuttosto che sostenere la tesi dell'ampliamento della fattispecie lavoro subordinato, appare più persuasivo ritenere che l'art. 2, comma 1 abbia in buona sostanza reso positivi alcuni tra gli indici elaborati dalla giurisprudenza di qualificazione del rapporto di lavoro subordinato, singolarmente non decisivi ma spesso utilizzati congiuntamente in funzione sussidiaria rispetto alla prova dell'esercizio di un potere direttivo da parte del datore di lavoro, elemento non sempre individuabile in via diretta nell'accertamento concreto.

In altri termini, l'opzione legislativa pare quella di salvaguardare sul piano generale, specialmente per tutti i casi in cui non si potrà applicare l'art. 2, il nucleo della

subordinazione come etero direzione, e di applicare le tutele del lavoro subordinato attraverso un meccanismo di positivizzazione degli indici giurisprudenziali, non più rimesso al prudente apprezzamento del giudice, ma imposto allo stesso giudice senza possibilità di scelta qualora sussistano tutti i requisiti della nuova disposizione.

Ed anche l'articolo 13 della bozza preliminare del d.d.l. collegato alla legge finanziaria integra la nozione di lavoro coordinato di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c. e precisa che esso sussiste quando "nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente la propria attività lavorativa".

Ciò sta a significare che nel lavoro autonomo coordinato e continuativo il prestatore di lavoro, ferme restando le condizioni pattuite nel contratto, determina unilateralmente le modalità di esecuzione della prestazione.

Questa formulazione dell'art. 409 c.p.c. aiuta a comprendere il diverso oggetto dell'art. 2 comma 1 d. lgs. n. 81 del 2015: infatti ai sensi di quest'ultima norma, l'organizzazione da parte del committente del tempo e del luogo dell'attività lavorativa è incompatibile con la determinazione consensuale di quelle stesse modalità ed esclude pertanto l'autonomia della prestazione.

E d'altra parte, secondo la nuova disposizione, ove approvata, in assenza di accordo sulle modalità di coordinamento la prestazione del collaboratore non potrà ritenersi coordinata e dovrà considerarsi o del tutto autonoma o subordinata. In conclusione bisogna rilevare che l' art. 2 comma 1 del decreto richiamando la tecnica dell'art. 409 n. 3 c.p.c. non sembra individuare una tipologia contrattuale e tanto meno un sottotipo, come, invece ha sostenuto una dottrina autorevole ma una categoria di rapporti che difficilmente possono dirsi autonomi perché l'organizzazione del tempo e del luogo di lavoro da parte del committente e l'esecuzione esclusivamente personale della prestazione del collaboratore richiamano alla mente alcuni degli indici proposti dalla giurisprudenza per qualificare come subordinato, in via sussidiaria rispetto al potere direttivo, i rapporti in questione e perché ad essi si applica la disciplina del lavoro subordinato.

In secondo luogo bisogna aver ben presente che non sembra convincente, sul piano fenomenico, il tentativo di individuare la categoria dei rapporti di lavoro etero-organizzati come lavoro autonomo o più precisamente come lavoro parasubordinato nel momento in cui il legislatore in un'opera di semplificazione abroga la disciplina del

lavoro a progetto per contrastare più efficacemente del progetto pratiche elusive del lavoro subordinato.

3.9 Le collaborazioni organizzate dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate: distinzione ed incertezze interpretative

Ci si è trovati di fronte a diversi problemi di qualificazione, distinzione e sovrapposizione nel qualificare i rapporti di collaborazione organizzati dal committente come fattispecie distinta sia dai rapporti eterodiretti, sia dai rapporti di collaborazione continuativa e coordinata. In realtà, il legislatore delegante aveva affermato espressamente il proposito di superare tutte le collaborazioni continuative e coordinate ma il legislatore delegato ci è riuscito solo in parte perché sono riconducibili al lavoro subordinato solo le collaborazioni svolte in forma esclusivamente personale ed organizzate dal committente, ma non quelle prive di tali requisiti e, più in generale, le collaborazioni continuative e coordinate di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c., norma ancora vigente. Queste ultime continuano a sopravvivere, perché richiamate dall'art. 409 c.p.c. , ma risultano soggette oltre che alla disciplina dei tipi legali di appartenenza anche alla disciplina di tutela, invero assai più modesta, già in vigore prima dell'introduzione della disciplina del lavoro a progetto e non abrogata. Certo sul piano concettuale bisogna riconoscere che è estraneo al requisito della coordinazione di cui all'art 409, n. 3. c.p.c. il potere del creditore della prestazione lavorativa di determinare unilateralmente le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa del collaboratore (a differenza dell'art. 62 del d.lgs. n. 276, ormai abrogato).

Sembra in quest'ottica possibile sostenere che, mentre nella coordinazione le modalità di tempo e di luogo di esecuzione della prestazione devono essere concordate dalle parti nel contratto o di volta in volta durante lo svolgimento del rapporto, nella etero-organizzazione compete sempre al committente un potere di determinare e imporre le modalità di tempo e di luogo della prestazione. Tuttavia, anche la coordinazione comporta l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e un certo grado di ingerenza del committente sulle modalità, anche spazio-temporali, di esecuzione della prestazione. Sicché, soprattutto laddove il collaboratore sia come spesso è un soggetto contrattualmente debole, la coordinazione rischia, in concreto, di essere assai prossima, se non addirittura sovrapponibile alla eterorganizzazione.

E tuttavia, se sul piano concettuale sembra agevole distinguere il lavoro organizzato dal committente del lavoro coordinato, non si può fare a meno di sottolineare che nel concreto svolgimento del rapporto, anche la linea di confine tra etero-organizzazione e coordinazione può non risultare agevole, perché il concetto di organizzazione di per sé è molto generico mentre, ove sia determinato, come nell'art. 2, comma 1 dal riferimento ai tempi e luogo di lavoro, si avvicina molto al concetto di eterodirezione.

E pertanto se è vero che la coordinazione è una formula insincera, come è risultato difficile distinguere nella pratica dei rapporti di lavoro, tra coordinazione dalla subordinazione, a maggior ragione sarà ancora più difficile distinguere la etero-organizzazione del committente, che ha contorni molto elastici e variabili. Bisogna precisare, inoltre, che l'impresa per definizione è un'attività economica organizzata (art. 2082 c.c.) considerata una struttura gerarchica cui inerisce l'esercizio di un potere organizzatorio dell'imprenditore qualificato dall'art. 2086 c.c. capo dell'impresa. Tale potere si estrinseca, a sua volta in un insieme di poteri di gestione ed organizzazione della prestazione lavorativa, il cui contenuto varia a seconda del tipo di contratto con il quale viene regolata la prestazione lavorativa di cui ha bisogno l'impresa stessa.

L'etero-organizzazione delle prestazioni lavorative rappresenta, in un'accezione generica una caratteristica di tutte le prestazioni lavorative acquisite dall'impresa poiché è connaturata all'impresa quale struttura gerarchica. Applicare la disciplina del lavoro subordinato ad una fattispecie dai contorni molto variabili ed elastici, perché o molto ampi o, talvolta, molto ristretti, come è la fattispecie indicata dall'art. 2, comma 1 appare, per queste ragioni, un'organizzazione dagli esiti difficili da governare. Questa operazione, peraltro, si pone in controtendenza con la scelta legislativa volta a diminuire gli spazi di discrezionalità del giudice. Se, infatti, da una parte, con la nuova disciplina delle conseguenze del licenziamento illegittimo si tenta di eliminare ogni discrezionalità del giudice in ordine alle sanzioni da applicare, dall'altra, con la nozione di etero-organizzazione si mantiene ampia la sua discrezionalità nel campo della qualificazione del rapporto che è, ogni volta in cui si faccia questione della natura subordinata, il naturale presupposto per applicare la disciplina protettiva.

Certo sul piano pratico bisogna anche rilevare che i rapporti di collaborazione continuativa e coordinata continueranno a sopravvivere solo se costeranno meno al committente del costo del rapporto a tutele crescenti.

In caso contrario saranno riassorbite da questo rapporto come già avveniva per il lavoro a progetto. E infine, se si riconosce che la formula utilizzata nel comma 1, abbia ricondotto nel lavoro subordinato le collaborazioni organizzate dal committente, le esclusioni previste al comma 2 appaiono irragionevoli perché sottraggono alla disciplina del lavoro subordinato fattispecie che ai sensi dell'art. 2 comma 1 dovrebbero essere ricondotte al lavoro subordinato. E infatti, come si è detto, sotto questo profilo non sembra manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale di queste norme, quantomeno sotto il profilo della irragionevolezza ex art. 3 Cost. della separazione fra fattispecie e relativo trattamento normativo. Infine l'art. 2 comma 3, d.lgs. n. 81 del 2015 prevede la possibilità di richiedere alle commissioni di certificazione²⁹⁹, che venga certificata l'assenza dei requisiti dell'art. 2. comma 1. L'oggetto della certificazione, in questa ipotesi, è delimitato in negativo, ossia come assenza dei requisiti della continuità, della esclusiva personalità e della etero-organizzazione. In tal caso, scatteranno gli effetti tipici della certificazione.

3.10 Le esclusioni

L'articolo 2, comma 2, esclude dalla riconduzione alla disciplina del lavoro subordinato una serie di rapporti di collaborazione etero-organizzati e cioè organizzati dal committente. La ragione che si pone alla base di questa esclusione non è facile da cogliere, poiché tali rapporti possono presentare, in concreto, tutte le caratteristiche che giustificano, ai sensi dell'art. 2, comma 1, l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato. Possono cioè concretarsi in una prestazione esclusivamente personale, continuativa ed etero-organizzata dal committente. A ciò si aggiunga che i rapporti indicati nell'art. 2, comma 2, sono assai eterogenei fra loro, sicché la ragione della loro esclusione non sembra nemmeno riconducibile ad una chiara e precisa opzione di ordine sistematico. Si tratta di ipotesi tra loro disomogenee che trovano un minimo comune

299

Art. 76, d.lgs. n. 276 del 2003.

denominatore nel fatto di riprendere alcune ³⁰⁰ di quelle per le quali l'art. 61 del d.lgs. n. 276/2003 escludeva il requisito del progetto: in primo luogo, le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali ³⁰¹; le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni ³⁰²; le collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali ³⁰³; in secondo luogo, le "collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore". La disposizione fa venire alla mente il caso degli operatori telefonici dei call center in modalità outbound ³⁰⁴, per i quali, a seguito di un'intricata vicenda, il ricorso a contratti di collaborazione a progetto è stato consentito "sulla base del corrispettivo definito dalla ³⁰⁵ contrattazione collettiva nazionale di riferimento". Sebbene tragga ispirazione dal

300 Non tutte: non sono, in particolare, menzionate le collaborazioni con i percettori di pensione di vecchiaia, sulla cui esclusione v. i dubbi avanzati dal sen. Sacconi, nella relazione alla Commissione Lavoro del Senato del 16 aprile 2015. Diverso è il problema del *lavoro occasionale*, che deve ritenersi escluso dal campo di applicazione dell'art. 2, comma 1, nella misura in cui difetti il requisito della continuità. Vi è ovviamente il problema di individuare quando la prestazione deve considerarsi occasionale, e, una volta venute meno le soglie quantitative indicate dall'art. 61 del d.lgs. 276/2003 (su cui criticamente, v. M. PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, in AA.VV., *Il nuovo mercato del lavoro. Commentario al d.lgs. 10 settembre n. 276*, Zanichelli, Bologna, 2004, p. 717 ss.), posto che, abrogato l'art. 61, il limite quantitativo (di 5.000 euro) vale solo per l'iscrizione alla gestione separata INPS.

301 Cfr. l'art. 61, comma 3, d.lgs. n. 276/2003. In merito al rapporto tra questa disposizione e l'art. 2, comma 2, cfr. A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate*, cit., p. 22 ss., che rileva giustamente che, posto che tale ipotesi era esclusa dalla disciplina del lavoro a progetto nel caso in cui il «contenuto concreto» dell'attività svolta dal collaboratore fosse riconducibile alle attività professionali per cui è richiesta l'iscrizione all'albo professionale (art. 1, comma 27, legge n. 92/2012), «*mutatis mutandis* (...)» l'esclusione dal campo di applicazione del rapporto di lavoro subordinato per collaborazioni professionali "organizzate dal committente" ex art. 2, comma 1, è riservata solo [a] quei professionisti iscritti all'albo che deducano nel contratto di collaborazione *prestazioni esclusive* (*id est* tipiche e tassativamente proprie della professione protetta), il cui contenuto concreto attiene a quella specifica attività professionale protetta».

302 Cfr. ancora l'art. 61, comma 3, d.lgs. n. 276/2003.

303 La previsione dell'art. 2, comma 2, lett. d) riprende alla lettera la formula già contenuta nell'art. 61, comma 3.

304 Richiamato dai primi commentatori: cfr., fra tutti, G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente*, cit., p. 21

305 Cfr. art. 61, comma 1, d.lgs. n. 276/2003, così come modificato dall'art. 24-bis, comma 7, d.l. 22 giugno 2012, n. 83, conv. con modificazioni nella legge 7 agosto 2012, n. 134. A seguito della previsione normativa qui in commento sono stati stipulati, con riferimento al CCNL telecomunicazioni, due accordi collettivi (il primo sottoscritto da Assocall e UGL terziario Nazionale il 6 luglio 2015, il secondo sottoscritto da Assotelecomunicazioni-Asstel, Assocontact SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL il 3 luglio 2015) che hanno stabilito che le previsioni

caso dei call center, la disposizione assume, invero, una più ampia portata consentendo ai contratti collettivi nazionali, stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi, di graduare il trattamento economico e normativo dei lavoratori

306

impiegati in rapporti di collaborazione. Giustamente si è osservato che la norma consente di "adattare la disciplina, al di là degli schemi legali tipici, in varie direzioni e aspetti diversi". La contrattazione nazionale può utilizzare la delega per escludere in tutto o in parte alcune ipotesi di collaborazione dalla disciplina del lavoro subordinato. Ma il testo non esclude che la contrattazione possa individuare tipi di collaborazione da ricondurre invece all'area del lavoro subordinato. L'articolazione di fattispecie e discipline che ne può conseguire costituisce un terreno per graduare le protezioni in relazione alle esigenze di tutela.

307

Deve però essere sottolineato che condizioni per la non applicazione del comma 1 dell'art. 2 sono le "particolari esigenze produttive ed organizzative del settore" ed al contempo l'esistenza di un regolamento del trattamento sia economico, sia normativo³⁰⁸. In mancanza, se questi rapporti presentano le caratteristiche tipologiche della subordinazione, saranno attratti nel campo di applicazione della relativa disciplina.

e i trattamenti economici e normativi fissati dai precedenti accordi collettivi (stipulati nel 2013) per la disciplina del lavoro a progetto nei call center outbound devono intendersi riferiti ai contratti di collaborazione esclusivamente personale e continuativa stipulati per lo svolgimento delle stesse attività outbound ivi regolate e continuano ad applicarsi per la regolazione dei contratti di lavoro a progetto già in atto alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015. Sulla specifica vicenda dei call center, in particolare dopo le modifiche apportate dal d.l. n. 83/2012, cfr. E. GHERA, *Il lavoro autonomo*, cit, p. 506; S. CASSAR, *La nuova prestazione di lavoro a progetto nei call center : "a passo di gambero" sul tortuoso percorso interpretativo della disciplina speciale. Il ruolo delle parti sociali*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, p. 159 ss.; G. BUBOLA, *I contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto (e non) e le cosiddette partite iva*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il lavoro riformato*, Giuffrè, Milano, 2013, p. 211 ss.

306 Si noti il requisito soggettivo — il provenire il contratto (nazionale) da sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale — in mancanza del quale non scatta l'esenzione dalla applicazione del comma 1, art. 2. V., in proposito, la risposta all'interpello n. 27/2015 da parte del Ministero del lavoro in data 15 dicembre 2015, il quale ha precisato che «a partire dal 2016, 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 al luogo di lavoro", ancorché disciplinati da un contratto collettivo (evidentemente privo dei requisiti in questione), si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato».

307 Cfr., T. TREU, *Tipologie contrattuali nell'area del lavoro autonomo*, cit., p. 8.

308 Cfr. art. 61, comma 1, d.lgs. n. 276/2003, così come modificato dall'art. 24-bis, comma 7, d.l. 22 giugno 2012, n. 83, conv. con modificazioni nella legge 7 agosto 2012, n. 134. A seguito della previsione normativa qui in commento sono stati stipulati, con riferimento al CCNL telecomunicazioni, due accordi collettivi (il primo sottoscritto da Assocall e UGL terziario Nazionale il 6 luglio 2015, il secondo sottoscritto da Assotelecomunicazioni-Asstel, Assocontact SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL il 3 luglio 2015) che hanno stabilito che le previsioni e i trattamenti economici e normativi fissati dai precedenti accordi collettivi (stipulati nel 2013) per la disciplina del lavoro a progetto nei call center outbound devono intendersi riferiti ai contratti di collaborazione esclusivamente personale e continuativa stipulati per lo svolgimento delle stesse attività outbound ivi regolate e continuano ad applicarsi per la regolazione dei contratti di lavoro a progetto già in atto alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015. Sulla specifica vicenda dei call center, in particolare dopo le modifiche apportate dal d.l. n. 83/2012, cfr. E. GHERA, *Il lavoro autonomo*, cit, p. 506; S. CASSAR, *La nuova prestazione di lavoro a progetto nei call center : "a passo di gambero" sul tortuoso percorso interpretativo della disciplina speciale. Il ruolo delle parti sociali*, in *Dir.*

Sorge naturalmente il problema dei limiti del sindacato giurisdizionale sulla sussistenza, vuoi delle particolari esigenze del settore, vuoi della definizione di trattamenti sufficientemente compiuti. Con tutto ciò, non pare affatto che la deroga dell'art. 2, comma 2, sia irragionevole, in quanto si fonda su ragioni apprezzabili. E, a ben vedere, neppure negli altri casi menzionati (lett. b, c e d) appare irragionevole escludere l'applicazione del comma 1, in ragione dei particolari caratteri funzionali e qualitativi delle attività indicate ³⁰⁹.

3.11 Le attuali declinazioni contrattuali dell'art. 2, comma 2

L'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 dimostra che la norma non è “apparente” ³¹⁰. Anche a voler ritenere che l'art. 2 non faccia altro che consacrare una definizione aggiornata di subordinazione, esso conserverebbe un autonomo valore precettivo proprio nella misura in cui consente ai contratti collettivi, in presenza dei requisiti indicati, di sterilizzare l'applicazione dello statuto protettivo del lavoro subordinato ³¹¹. Nel momento in cui si scrive vi è già un variegato campione di contratti collettivi, non riducibile al settore degli operatori telefonici dei call center outbound, specchio, innanzitutto, delle variegate figure professionali presenti in diversi contesti produttivi, specie nel mondo dei servizi.

rel. ind., 2014, p. 159 ss.; G. BUBOLA, *I contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto (e non) e le cosiddette partite iva*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il lavoro riformato*, Giuffrè, Milano, 2013, p. 211 ss.

309 Cfr. T. TREU, *Tipologie contrattuali nell'area del lavoro autonomo*, cit., p. 8; L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015*, cit., p. 25, per il quale in tali casi «non sussiste una situazione patologica di lavoro subordinato mascherato»; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate*, cit., p. 19, per cui le fattispecie escluse per ragioni legate alla natura dell'attività esercitata o per scelta dell'autonomia collettiva «non esprimono quel bisogno di protezione che ha indotto il legislatore ad estendere loro la disciplina del rapporto di lavoro subordinato».

310 Cfr. P. TOSI, *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, cit., p. 1130.

311 Se si versa in una situazione di esonero, a me pare che il giudice abbia solo, e non è poco, il compito di accertare se ricorrono i requisiti tipologici indicati dalle norme collettive esoneratrici (o alternative). Solo se essi non ricorrono, il giudice potrà qualificare il collaboratore come lavoratore subordinato (contrariamente a quanto indicato nella già citata circolare n. 3/2016). Né vale opporre il c.d. principio della indisponibilità, neppure ad opera del legislatore ordinario, del tipo lavoro subordinato: principio non sempre a proposito invocato, perché non vi sono vincoli costituzionali - a meno di ritenere costituzionalizzata la definizione di lavoratore subordinato contenuta nell'art. 2094 c.c. o che vi sia una nozione ontologica di subordinazione nell'ordinamento e consacrata in Costituzione, ad una revisione delle categorie, cioè delle fattispecie, ovvero dei criteri di imputazione delle tutele, salvo il limite generalissimo della ragionevolezza delle differenziazioni di trattamento *ex art.*

Così, se prima, in data 6 luglio 2015, era stato stipulato l'accordo Assocall/UGL Terziario Nazionale, successivamente, in data 22 dicembre 2015, è stato stipulato l'accordo Assotelecomunicazioni-Asstel, Assocontact/SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL che aggiorna, sostanzialmente confermandolo, il precedente accordo del 1° agosto 2013 sui collaboratori a progetto, rinviando ad una valutazione successiva l'adeguamento della parte normativa di siffatto accordo alla luce delle modifiche legislative intervenute.

Ma, appunto, non è solo il settore dei call center ad essere interessato.

In data 22 luglio 2015 tra ANINSEI Confindustria Federvarie e FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola, SNALSCONFSAL è stato stipulato l'accordo relativo ai rapporti di collaborazione nella scuola non statale ³¹²; in data 30 dicembre 2015 è stato stipulato tra ARIS e FP CGIL, CISL FP e UIL FPL l'accordo per i collaboratori di enti di ricerca privati, IRCSS e strutture sanitarie private; in data 10 dicembre 2015, e con durata sperimentale fino al dicembre 2016, tra Luiss, Università Commerciale Luigi Bocconi, Università Cattolica del Sacro Cuore e altre università private e FLC CGIL, CISL Università e UIL RUA è stato stipulato un accordo sulla regolazione dei contratti di collaborazione nelle università non statali, in data 14 settembre 2015 è stato stipulato un accordo tra Link 2007, AOI c Felsa CISL, NIdiL CGIL, UIL TEMP, per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa esclusivamente personale nelle Organizzazioni non governative, al fine di aggiornare il precedente accordo del 24 aprile 2013 sulle collaborazioni a progetto; in data 7 agosto 2015 tra FORMA e CENFOP e FLC-CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola e SNALS-CONFESAL è stato stipulato un accordo relativo ai contratti di collaborazione negli enti di formazione professionale; in data 16 dicembre 2015 tra Confindustria Radio Televisioni, ANICA, RNA, da una parte, e FISTEL-CISI e UILCOM UIL, dall'altra, è stato stipulato l'accordo sui «rapporti di lavoro autonomo», nel settore delle radiotelevisioni private.

Sono soprattutto interessanti gli accordi relativi ai settori in cui i contratti di collaborazione sono compresenti con contratti di lavoro subordinato in relazione ad identiche od analoghe figure professionali.

In questo caso, particolare attenzione prestata nel ribadire che le modalità di coordinamento, stabilite di comune accordo tra le parti, non devono compromettere il

312 Mentre in data 6 agosto 2015 è stato poi stipulato anche un altro accordo per i rapporti di collaborazione tra Federterziario Scuola, Federterziario, Confimea, C.F.C. e UGL Scuola e UGL Confederazione Nazionale.

requisito fondamentale della autonomia ³¹³; mentre, dal punto di vista regolativo, le variegate garanzie concernono di norma la forma scritta del contratto, le ipotesi di malattia e infortunio, gravidanza e puerperio, le cause di cessazione del contratto, la protezione della salute e della sicurezza ed infine il compenso, variamente determinato, ma comunque non inferiore ai minimi retributivi previsti dal CCNL per le figure professionali analoghe dei lavoratori dipendenti.

Si tratta di un nucleo di garanzie minime che ricordano quelle previste dalle elaborazioni dottrinali (e da alcuni progetti di legge) sul lavoro economicamente dipendente.

3.12 La normativa applicabile alle altre collaborazioni coordinate e continuative

Come è stato più volte osservato per effetto degli art. 2 e 52 del d.lgs. n. 81 del 2015, risulta superato il contratto di lavoro a progetto, mentre rimangono in vita le collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409 n. 3, c.p.c. Nella nuova disciplina manca, come si è già rilevato, un divieto, che era invece stato introdotto dalla disciplina del contratto a progetto, di dare vita a forme di lavoro autonomo continuativo a tempo indeterminato al di là dei tipi già regolati dalla legge. Occorre ribadire che, in assenza di un simile divieto, l'autonomia privata individuale risulta abilitata, similmente a quanto avveniva prima della riforma del 2003, ad utilizzare non solo schemi contrattuali tipici, ma anche schemi contrattuali atipici ai sensi dell'art. 1322, comma 2, c.c. per dare vita a rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata ed a carattere prevalentemente personale e che saranno, per tale ragione, soggetti al rito del lavoro e alla normativa ad essi applicabile. Lo spazio che, in concreto, sarà ricoperto dalle collaborazioni in questione dipenderà dai confini entro i quali verrà circoscritta la fattispecie delle collaborazioni organizzate dal committente. Tanto più ampia sarà l'area ricoperta dai rapporti organizzati dal committente, ricondotta alla disciplina del lavoro subordinato, tanto più ristretta sarà l'area che in concreto verrà lasciata ai tradizionali rapporti di collaborazione coordinata

313 Che implica anche il divieto di esclusiva: così i contratti degli Enti di ricerca, Università non statali, Televisioni private, Scuole non statali. Il requisito della mancanza di obbligo di esclusiva, al fine dell'accertamento della natura autonoma del rapporto, è valorizzato anche dalla giurisprudenza: v., da ultima, Corte cost. n. 76/2015 a proposito del regime di lavoro autonomo in cui sono inquadrati gli infermieri degli istituti di prevenzione e pena, non apparenti ai ruoli organici dell'amministrazione penitenziaria.

e continuativa, e viceversa. A prescindere da quanto sarà ampia l'area che in concreto verrà lasciata ai tradizionali rapporti di collaborazione, non vi è dubbio che a questi rapporti non potrà più applicarsi l'abrogata normativa di tutela che il legislatore aveva previsto per il contratto di lavoro a progetto. La normativa del contratto a progetto, infatti potrà continuare ad avere applicazione solo per regolare, fino alla loro naturale scadenza, i contratti a progetto già in essere al momento di entrata in vigore del decreto. Viceversa, a tutti i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa posti in essere dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 81 del 2015, potrà applicarsi oltre alla disciplina del tipo cui inerisce la relativa prestazione: la disciplina processuale di cui agli artt. 409 e ss. c.p.c. (ossia il processo del lavoro), ivi compresa la regola, di carattere sostanziale, concernente la rivalutazione automatica dei crediti (cfr. art. 429 c.p.c.); la disciplina sostanziale delle rinunce e delle transazioni di cui all'art. 2113 c.c.; la tutela previdenziale costituita da un'assicurazione pensionistica obbligatoria presso la cosiddetta Gestione separata cioè un'apposita gestione dell'Inps dedicata a queste tipologie di collaborazioni, soggetta a delle aliquote contributive che subiranno un progressivo innalzamento fino al 2018, fino a raggiungere quelle previste per il lavoro subordinato (anche se rimarrà ferma la ripartizione dell'onere contributivo tra collaboratore e committente nella misura, rispettivamente, di un terzo e due terzi); l'obbligo di assicurazione dei collaboratori all'Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, seppure limitatamente a quei lavoratori che svolgano attività considerate dalla legge a rischio di infortunio o che esercitino le proprie mansioni in modo non occasionale su veicoli a motore condotti personalmente (anche in questo caso con una ripartizione dell'onere contributivo tra collaboratore e committente nella misura, rispettivamente, di un terzo e due terzi); l'art. 34. legge n. 342 del 2000, che assimila ai redditi di lavoro dipendente quelli di collaborazione coordinata e continuativa; l'eterogenea normativa concernente gli assegni al nucleo familiare, la corresponsione dell'indennità di maternità o paternità, con le forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente, una tutela indennitaria per malattia in caso di degenza ospedaliera, un divieto di adibizione al lavoro della collaboratrice coordinata nel periodo di gravidanza e post-partum; la disciplina sostanziale in tema di recesso, che comporta, da una parte, l'applicazione al recesso del collaboratore della normativa per le dimissioni del lavoratore subordinato, e dall'altra, l'applicazione dei termini decadenziali previsti dall'art. 6 della legge n. 604 del 1966 anche per l'impugnazione del recesso del committente nelle collaborazioni coordinate e continuative.

3.13 Il regime transitorio

La nuova normativa trova applicazione unicamente a decorrere dal 1° gennaio 2016 (art. 2, comma 1), mentre dalla data di entrata in vigore del decreto (25 giugno 2015) cessa di avere vigore la disciplina sul lavoro a progetto di cui agli artt. 61-69-bis del d.lgs. n. 276, che continuerà ad applicarsi solo per i contratti in corso fino alla loro scadenza.

Il decreto legislativo incentiva la stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi pure a progetto, sebbene solo dal 1° gennaio 2016, per ragioni finanziarie, attraverso la previsione, in presenza di alcune condizioni, dell'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi alla qualificazione del rapporto salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla ³¹⁴assunzione. Peraltro già dal 1° gennaio 2015 ³¹⁵la assunzione dei co.co.co. e dei titolari di partita IVA con contratto a tutele crescenti dava diritto ai benefici contributivi previsti dalla legge di stabilità. C'è dunque una sorta di sfasatura tra il beneficio contributivo della stabilizzazione, che scattava subito, e l'ulteriore beneficio relativo all'estinzione degli illeciti. La spiegazione è, a quanto pare, di carattere finanziario: diluire nel tempo la stabilizzazione per gli oneri economici che una sua ondata potrebbe comportare. Al netto di questa sfasatura è comunque chiaro, anche perché più volte annunciato dal Governo e tradotto nell'art. 1, comma 7, lett. b) della legge-delega, il disegno principale sotteso a questa seconda fase del *Jobs Act*: rimodellare la disciplina del lavoro subordinato a tempo indeterminato per consentire il travaso in esso, non solo dei rapporti di lavoro subordinato cosiddetti precari, come il contratto a termine, ma anche delle collaborazioni coordinate e continuative. Ma non è chiaro se per queste ultime gli operatori troveranno le convenienze a farlo. Oltre tutto le restrizioni apportate dalla legge Fornero al lavoro a progetto e l'innalzamento dell'aliquota contributiva hanno già in larga misura bonificato il campo.

314 Cfr. l'art. 54, d.lgs. n. 81/2015, sul quale v. V. PIETRA, *La stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi e dei titolari di partita IVA*, in corso di pubblicazione in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P. A. VARESI (a cura di), *i contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015 n 81*, cit.

315 Art. 1, comma 118, legge 23 dicembre 2014, 190.

3.14 La persistente finalità antielusiva della nuova normativa

Il vero è che, con le disposizioni sulle collaborazioni che comportano prestazioni esclusivamente personali, continuative e le cui modalità esecutive sono organizzate dal committente, il legislatore si è mosso, come nella legge Fornero, in un'ottica esclusivamente antielusiva, per la quale basterebbero e avanzerebbero l'art. 2094 c.c. e la vigilanza ispettiva, oltre al controllo giurisdizionale³¹⁶, cercando di delineare un elemento discrezionale dei rapporti di co.co.co. rispetto ai rapporti di lavoro subordinato, appunto in un'ottica antifraudolenta, più efficiente della nozione di progetto.

È, come è stato detto, una “disposizione di normalizzazione”³¹⁷ con contenuto pragmatico, che suona come un invito al giudice ad affinare gli indici di subordinazione. Esattamente quanto è avvenuto con la normativa sul lavoro a progetto³¹⁸. Se quanto detto è vero, scontato che l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 rinfocolerà le discussioni sull'essenza della subordinazione, è sconsigliabile edificare su questo nuovo concetto (collaborazione eterorganizzata) apparso nell'ordinamento ardite ed impegnative costruzioni³¹⁹.

Dal punto di vista regolativo resta scoperta l'area del lavoro autonomo tout court e sostanzialmente del lavoro coordinato, per i quali non si è seguito alcuno dei sofisticati tentativi riformistici proposti dalla dottrina (e sfociati anche in sede parlamentare); e che si possono sintetizzare nell'esigenza di prendere in considerazione tutto il lavoro personale (o prevalentemente personale) in qualunque forma si dispieghi (autonoma o subordinata) e graduare l'intensità della protezione in relazione alle esigenze di tutela: e ciò anche per il lavoro autonomo economicamente dipendente. Si pensi, per parlare dei

316 Cfr. M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, cit., p. 808.

317 Cfr. G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate dal committente*, cit., p. 2.

318 Cfr., per una più ampia dimostrazione in ordine all'applicazione giurisprudenziale degli artt. 61 ss. del d.lgs. n. 276/2003, M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, cit., p. 804 ss.; ID., *Diritto dei contratti di lavoro*, cit., p. 47 ss., sulla funzione creatrice e razionalizzatrice svolta dalla giurisprudenza in materia di disciplina del lavoro a progetto.

319 Pronostica che se, nel breve periodo, la lettura della nuova normativa nei termini di «riscrittura» dell'art. 2094 c.c. potrà risultare prevalente, nel più lungo periodo potrebbero affermarsi tesi più impegnative quale quella per cui la collaborazione eterorganizzata costituirebbe una fattispecie al confine tra autonomia e subordinazione (dunque ancora nell'ambito dell'art. 2222 c.c.) cui applicare, ma selettivamente, la disciplina del lavoro subordinato R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, cit. Naturalmente anche questo pronostico dovrà fare i conti con lo "Statuto del lavoro autonomo" di cui al citato d.d.l. n. 2233, se approvato.

progetti dottrinali, alle proposte che vanno dal *tertium genus* di D'Antona allo Statuto dei lavori di Biagi e Treu.

Fin qui, insomma, il legislatore continua a muoversi in una logica dicotomica del tutto o, quasi : vent'anni di discussione hanno, in definitiva, ancora portato al problema di come affinare gli indici di subordinazione. Anche se, a ben vedere, deve essere valutata ancora appieno la portata dell'affidamento alla contrattazione collettiva del potere di disciplinare "alternativamente" le collaborazioni nei settori che presentano "particolari esigenze produttive ed organizzative"³²⁰ (art. 2, comma 2). Una via alternativa da valorizzare, e non da esorcizzare, al fine di costruire assetti di tutele adeguati ai sempre più variegati modi di prestare lavoro a favore anche di altri.

3.15 La stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e dei titolari di partita IVA

L'art. 54 del d. lgs. n. 81 del 2015 regola una procedura di stabilizzazione volta a favorire l'assunzione, con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, dei collaboratori già impiegati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto o titolari di partita IVA.

Viene, in particolare, previsto che la assunzione di tali soggetti con contratto a tempo indeterminato, effettuata a decorrere dal 1° gennaio 2016, comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, con eccezione degli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente all'assunzione.

Peraltro, l'estinzione delle violazioni è possibile soltanto se siano rispettate due condizioni, ossia che: i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano presso una sede protetta atti di conciliazione riferiti a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro; nei dodici mesi successivi alla assunzione il datore di lavoro non receda dal rapporto di lavoro salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

320 Se la mente corre immediatamente al settore dei call center, per cui già esisteva una normativa specifica delegante la contrattazione collettiva, la portata della norma è più ampia e, come detto, tutta da esplorare.

Tale procedura di stabilizzazione trova applicazione anche nei confronti dei titolari di partita IVA. Giova sul punto precisare che la partita IVA non è una tipologia di rapporto, bensì un regime tributario cui ineriscono precisi obblighi di carattere fiscale e contabile.

I titolari di partita IVA rappresentano un insieme assai eterogeneo di soggetti, che comprende sia gli iscritti agli albi professionali (si pensi ad esempio agli avvocati e agli architetti), sia i soggetti che esercitano con professioni non ancora riconosciute e, comunque, non organizzate in albi professionali (si pensi alla figura del *procacciatore di affari*, agli idraulici, agli elettricisti oppure a nuove figure come quella del *wedding planner* o del *personal trainer*). Nell'ambito del popolo delle partite IVA sono rinvenibili anche ipotesi di soggetti che non svolgono una professione (vecchia o nuova) e che sono chiamati dal committente ad aprire la partita IVA quale condizione per poter instaurare un rapporto di collaborazione. In questi casi, la partita IVA può essere parte di un rapporto che, precedentemente sarebbe stato regolato tramite contratto di lavoro a progetto (i cui redditi sono assimilati, a livello fiscale, a quelli da lavoro dipendente) oppure tramite contratto di lavoro subordinato. È soprattutto a queste ipotesi che sembra indirizzata la procedura di stabilizzazione dei titolari di partita IVA.

3.16 Il lavoro accessorio

Il lavoro accessorio è stato introdotto in Italia dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e con esso si è inteso regolamentare quelle prestazioni lavorative non riconducibili alle tipologie contrattuali tipiche del lavoro subordinato o del lavoro autonomo, ma caratterizzate da un limite prettamente economico e dal pagamento attraverso i voucher.

Si tratta perlopiù di quelle attività lavorative che potrebbero collocarsi al di fuori della legalità, nell'ottica di una maggiore tutela del lavoratore.

Per contratto di lavoro accessorio si intende l'insieme di prestazioni lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a € 7.000 netti (€9.333 lordi) nel corso di un anno civile (dal 1° gennaio al 31 dicembre).

La disciplina normativa del lavoro accessorio ha subito nel tempo numerose modifiche ed è stata integralmente sostituita dalla nuova riforma del mercato del lavoro introdotta dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Il d.lgs. n. 81/2015 ha confermato il venire meno così della caratteristica dell'occasionalità e la possibilità che il lavoro accessorio possa essere usato per

qualsiasi tipo di attività; infatti se esso viene svolto svolta nel rispetto dei limiti economici annuali consentiti dalla legge, in linea di principio, il ricorso al lavoro accessorio è sempre ammissibile, fatte salve alcune limitazioni di carattere generale.

Il lavoro accessorio è stato abrogato con il Decreto Legge 17 marzo 2017, n. 25, convertito dalla Legge n.49/2017³²¹. I voucher acquistati prima dell'entrata in vigore dello stesso decreto (17 marzo 2017) potranno essere utilizzati entro il 31 dicembre 2017 secondo la normativa illustrata in questa scheda. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha chiarito che l'utilizzo dei voucher, fino al 31 dicembre 2017, dovrà essere effettuato nel rispetto delle disposizioni in materia di lavoro accessorio previste nelle norme oggetto di abrogazione da parte del decreto.

Dunque lo scorso marzo, nell'intento di evitare il confronto referendario, il Governo con decretazione d'urgenza ha abrogato in toto la disciplina del lavoro accessorio, oggetto peraltro di una recente riforma che ne ampliava i margini di utilizzo³²² e di un ancor più recente intervento correttivo³²³ che ne obbligava la piena tracciabilità informatica quando utilizzato da datori di lavoro profit³²⁴.

Con ciò si è di fatto creato un vero e proprio vuoto normativo, effetto di cui è stato da subito consapevole anche lo stesso decisore politico, impegnato già dal giorno successivo all'entrata in vigore del decreto di abrogazione a correre ai ripari immaginando "nuovi" strumenti alternativi ai voucher. Vuoto normativo le cui conseguenze sono amplificate dall'inizio imminente della stagione estiva, cui prestazioni di lavoro assistite da ridotti obblighi procedurali sono quanto mai indispensabili per sopperire a momentanei carichi di lavoro (si pensi in particolare alle attività legate al turismo).

Con un emendamento alla manovra correttiva presentato da alcuni deputati della maggioranza e tacitamente appoggiato dall'Esecutivo, votato in Commissione Bilancio alla Camera lo scorso 27 maggio, il Legislatore si appresta di fatto a re- introdurre nel nostro ordinamento forme di lavoro accessorio. Usiamo il plurale poiché in effetti due sono gli strumenti che si vogliono introdurre, da distinguersi per natura, forma, limiti,

321 Il decreto-legge 17 marzo 2017, n. 25, "Disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio nonché per la modifica delle disposizioni sulla responsabilità solidale in materia di appalti", ha disposto, all'articolo 1, comma 1, l'abrogazione degli articoli 48, 49 e 50 del d.lgs. 81/2015 relativi alla disciplina del lavoro accessorio.

322 artt. 48-50 d.lgs. n. 81/2015.

323 Si tratta del d. lgs. n. 185/2016.

324 v. P. RAUSEI, Il lavoro accessorio alla prova del correttivo: un sistema sanzionatorio fragile e incoerente.

contribuzioni e procedure a seconda della natura del committente, seppure accomunati dai limiti di carattere retributivo. In particolare, nel corso di un anno civile: ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, potrà percepire massimo 5 mila euro; ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, potrà erogare complessivamente un massimo di 5 mila euro; per le attività svolte da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, non si potrà dare luogo a compensi superiori ai 2.500 euro. Preliminarmente all'accesso a tali forme di impiego della forza lavoro, entrambi i soggetti dovranno registrarsi su una apposita piattaforma informatica gestita a cura dell'INPS, che supporta le operazioni di erogazione e accredito dei compensi e di gestione della posizione contributiva del lavoratore.

Laddove l'utilizzatore sia una persona fisica, la piattaforma consente di acquistare (anche attraverso gli uffici postali) un libretto nominativo prefinanziato denominato "Libretto Famiglia" che consente il pagamento di una o più prestazioni occasionali il cui valore nominale orario è pari a 10 euro. Restano poi a carico del committente: la contribuzione alla gestione separata (€ 1,65), il premio per l'assicurazione INAIL (€ 0,25), altri oneri gestionali (€ 0,10). Lo stesso committente attraverso la medesima piattaforma ha l'obbligo di comunicare i dati identificativi del prestatore, il compenso pattuito, il luogo dello svolgimento e la durata della prestazione, entro il giorno 3 del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività lavorativa. Attività che comunque è confinata a: piccoli lavori domestici (giardinaggio, pulizia, manutenzione); assistenza domiciliare agli anziani, a persone ammalate o con disabilità; ripetizioni.

Laddove invece l'utilizzatore sia una impresa, la norma introdurrà requisiti di accesso assai stringenti, che lo rendono molto diverso dal previgente "buono lavoro". È infatti vietato il ricorso al contratto di lavoro accessorio alle imprese che abbiano alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori dipendenti a tempo indeterminato; appartengano al settore agricolo, dell'edilizia ed affini; siano parte di contratti di appalto di opere o servizi. In questa ipotesi, diversamente dal caso visto pocanzi, si tratta di un vero e proprio contratto di lavoro, carico dei relativi oneri gestionali; l'emendamento specifica infatti che «il contratto di prestazione occasionale è il contratto mediante il quale un utilizzatore [impresa] acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità [...]». L'impresa che vorrà fare ricorso a questa nuova tipologia contrattuale dovrà trasmettere – attraverso la consueta piattaforma INPS ed almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione – apposita dichiarazione contenente, fra l'altro, i dati anagrafici del prestatore, il luogo di

svolgimento della prestazione, l'oggetto, la data e l'ora di inizio e termine della prestazione, il compenso pattuito, che non dovrà essere inferiore a 36 euro per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della medesima giornata. Qui la misura minima oraria prevista è di norma pari a 9 euro, cui si aggiungono – a totale carico dell'utilizzatore – il 33% del compenso da destinare alla contribuzione della gestione separata INPS, il premio per l'assicurazione INAIL pari al 3,5% del compenso.

Il punto di equilibrio politico di questa ultima riformulazione del lavoro occasionale di natura accessoria pare essere quello del comune malcontento.

Si tratta di una soluzione peggiorativa per le famiglie, che non hanno più il vantaggio della gestione cartacea del rapporto né i ben più generosi limiti economici previgenti (7.000 euro). In secondo luogo, nella ipotesi approvata dal Governo, non trova spazio il terzo settore, che pure utilizzava frequentemente questo strumento: il no-profit rimane schiacciato dalla generica e grossolana distinzione degli utilizzatori tra famiglie e imprese. Proprio le imprese sono le più penalizzate da questa (eventuale) norma. Indubbiamente si tratta di una scelta politica, una sorta di vendetta per l'eccessivo utilizzo dei voucher realizzato in passato dalle imprese (opinione, questa, di natura politica, invero non troppo supportata dalle statistiche fornite dall'INPS). Fatto sta che il limite di 5 dipendenti e il divieto all'utilizzo del voucher in agricoltura sono vincoli tali da escludere dagli utilizzatori del nuovo "contratto di prestazione occasionale" la larga maggioranza di coloro che lo hanno utilizzato fino a marzo 2017.

Il Libretto di Famiglia e il contratto di prestazione occasionale, quindi, sono solo parzialmente destinati a sostituire il buono lavoro. Paradossalmente, finiscono per rendere ancora più evidenti i meriti di quell'istituto, non emulabile salvaguardando la natura subordinata del rapporto di lavoro né pretendo di definire l'occasionalità come una dimensione esclusivamente economica, controllabile semplicemente con le soglie massime di utilizzo dei nuovi (mini) contratti ³²⁵.

325 Voucher: il compromesso del comune malcontento, di Emmanuele Massagli e Marco Menegatto, www.bollettinoadapt.it

CONCLUSIONI

Le collaborazioni coordinate e continuative rappresentano un importante elemento nel panorama lavorativo contemporaneo. Questa tesi si è concentrata sull'analisi e sulla comprensione di questo tipo di collaborazioni, esaminandone le caratteristiche principali, i vantaggi e gli svantaggi sia per i lavoratori che per gli datori di lavoro, nonché il loro impatto sulla società nel suo complesso.

Nel corso della ricerca, è emerso chiaramente che le collaborazioni coordinate e continuative offrono una maggiore flessibilità e autonomia ai lavoratori, consentendo loro di conciliare meglio lavoro e vita privata. Tuttavia, ci sono anche aspetti critici da considerare, come la mancanza di sicurezza lavorativa e di tutele sociali per i lavoratori coinvolti in questo tipo di rapporti di lavoro.

L'analisi ha evidenziato che le collaborazioni coordinate e continuative stanno diventando sempre più comuni in vari settori, in particolare nell'economia digitale e nell'ambito delle professioni creative. Ciò ha portato a una ridefinizione delle relazioni tra datori di lavoro e lavoratori, con implicazioni significative per il mondo del lavoro. In conclusione, le collaborazioni coordinate e continuative sono un fenomeno in crescita nell'ambito del lavoro contemporaneo, con vantaggi e sfide peculiari. È essenziale che i legislatori, i datori di lavoro e i lavoratori stessi affrontino questi cambiamenti in modo adeguato per garantire una migliore protezione e condizioni di lavoro sostenibili per tutti. Inoltre, ulteriori ricerche sono necessarie per comprendere appieno l'impatto a lungo termine di questo tipo di collaborazioni sulla società e sull'economia.

Le collaborazioni coordinate e continuative rappresentano un elemento cruciale nell'ambito delle relazioni di lavoro e dell'organizzazione delle attività professionali. Questa tesi ha analizzato in dettaglio il concetto di collaborazioni coordinate e continuative, evidenziando le loro caratteristiche, vantaggi e problematiche connesse. Dai risultati emersi dalla ricerca, è possibile trarre alcune conclusioni significative:

- **Importanza delle collaborazioni coordinate e continuative:** Le collaborazioni coordinate e continuative svolgono un ruolo fondamentale nell'attuale panorama lavorativo. Consentono sia ai lavoratori che ai datori di lavoro di pianificare e organizzare il lavoro in modo più efficace, promuovendo una maggiore flessibilità e adattabilità alle esigenze del mercato.

- **Sicurezza e stabilità per i lavoratori:** Queste forme di collaborazione offrono una maggiore sicurezza e stabilità economica per i lavoratori rispetto a contratti precari o occasionali. Ciò può contribuire a migliorare la qualità della vita dei dipendenti e la loro capacità di pianificare il futuro.
- **Vantaggi per i datori di lavoro:** Le collaborazioni coordinate e continuative consentono ai datori di lavoro di sfruttare al meglio le competenze dei lavoratori, promuovendo una maggiore coesione e produttività all'interno dell'organizzazione. Inoltre, possono favorire una maggiore fidelizzazione dei dipendenti.
- **Questioni legate alla precarietà:** Nonostante i vantaggi, queste forme di collaborazione possono presentare problemi legati alla precarietà, alla mancanza di sicurezza sociale e alle disparità salariali. È fondamentale che legislatori e datori di lavoro si impegnino a garantire diritti e condizioni di lavoro adeguati per i lavoratori coinvolti in collaborazioni coordinate e continuative.
- **Regolamentazione e politiche pubbliche:** È necessario un adeguato quadro normativo e politiche pubbliche che proteggano i diritti dei lavoratori in collaborazioni coordinate e continuative. Questo può contribuire a creare un ambiente di lavoro più equo e sostenibile.

In sintesi, le collaborazioni coordinate e continuative rappresentano una modalità di lavoro sempre più diffusa, con aspetti positivi e problematiche da considerare attentamente. La loro gestione richiede un equilibrio tra la flessibilità necessaria per le organizzazioni e la protezione dei diritti dei lavoratori. L'adozione di politiche e regolamenti adeguati può contribuire a sfruttare appieno i benefici di queste forme di collaborazione, garantendo al contempo condizioni di lavoro dignitose e stabili per tutti i dipendenti.

BIBLIOGRAFIA

ALLEVA P., (1994), *Flessibilità del lavoro e unità. Articolazione del rapporto contrattuale*, in *Lavoro giur.*, p. 780 e ss.

ALLEVA P., (1996), *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro. Prima proposta di legge*, in AA.VV., p. 187 e ss.

ALLEVA P., (2004), *Per una vera riforma del lavoro a progetto*, in AA.VV., *Il lavoro tra progresso e mercificazione*, a cura di G. Ghezzi, Ediesse, Roma, p. 33 e ss.

ANTONACCI C., MIGUIDI M., (2005). *Il lavoro a progetto. Le CO.CO.CO. dopo la riforma Biagi*. Giuffrè Editore, Milano.

BALLESTRERO V.,(1917). *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *Lav. dir.*, p. 41 e 61.

BALLESTRERO V., (2005). *La riforma del lavoro: questioni di costituzionalità*, in *Lav. dir.*, p. 39.

BELLAVISTA A., (2004). *Sub art. 67*, in *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in E. Gragnoli E. - Perulli A. (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali, commentario al D.Lgs. settembre 2003, n. 276*, pag. 778.

BELLOCCHI P.,(2003). *Le nuove tipologie di lavoro: il lavoro a chiamata; il lavoro coordinato e continuativo: il lavoro occasionale e accessorio; il lavoro ripartito*, in *La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, a cura di M. T. Carinci, IPSOA, Milano, p. 202.

BELLOMO S.,(2015). *La “forma comune” tra il Jobs Act e i principi costituzionali*, Intervento all’ XI Seminario di Bertinoro, *Jobs Act: un primo bilancio*, Bologna.

BIAGI M., TIRABOSCHI M.,(1999). *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno "Statuto dei lavori"?*, in *Lavoro e dir.*, p. 581 e ss.

BRINO V.,(2003). *Il lavoro parasubordinato e coordinato*, in *I nuovi contratti nella prassi civile e commerciale*, vol. VI, *Lavoro autonomo*, collana, *Il diritto privato nella giurisprudenza*, a cura di P. Cendon, UTET, Torino, p. 116.

BUBOLA G., (2013). *I contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto (e non) e le cosiddette partite iva*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *il lavoro riformato*, Giuffrè, Milano, p. 211 ss.

CARABELLI U., (2004). *Organizzazione del lavoro e professionalità nel nuovo quadro giuridico*, in *Giornale dir. lav. relazioni ind.*, n. 1, p. 34.

CARDONI G., (2001), *La parabola della tutela previdenziale del lavoro cd. “parasubordinato” tra incertezze normative, conflitti amministrativi e proposte di revisione*, in *Dir. lav.*,I, p. 629.

CARINCI F., BELLOCCHI P., LUNARDON F., SPEZIALE V., (2004). *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*. Ipsoa, Milano.

CARINCI F., (2005). *Forma contrattuale comune*, in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, AdaptLabour Studies e-book series, n. 48, p. 4 ss.

CASOTTI A., GHIEDO M. T., (2002). *La nuova collaborazione coordinata e continuativa*. Ipsoa, Milano.

CASTELVETRI L., (2005). *La definizione del lavoro a progetto*, in AA.VV., *Diritto del lavoro, i nuovi problemi, l'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani*, 2, Cedam, Padova, p. 1297.

CINELLI M., FERRARO G., MAZZOTTA O., (2013). *Il nuovo mercato del lavoro*. Giappichelli. Torino.

CIPRESSI P.,(1967). *Il luogo della prestazione di lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano. p. 45.

CURZIO P.,(2006). A cura di, *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, Cacucci, Bari, p. 30.

D'ANTONA M.,(1989). *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, p. 47 e ss.

D'ANTONA M.,(1995). *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Argomenti di diritto del lavoro*.

DAVIES P.,(2000). *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Diritto delle relazioni industriali*, p. 210.

DELL'OLIO M.,(1998). *La subordinazione nell'esperienza italiana*, in *Argomenti dir. lav.*, p. 706.

DE FEO D.,(2004). *Potere direttivo e coordinamento: la (spesso sottile) linea di demarcazione tra subordinazione ed autonomia ed i nuovi modelli contrattuali*, in *Argomenti dir. lav.*, p. 252.

DE LUCA TAMAJO R.(1997). *Per una revisione della categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del lavoro coordinato*, in *Argomenti dir. lav.*, n. 1.

DE LUCA TAMAJO R., (2003). *Dal lavoro parasubordinato al lavoro a progetto*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, n. 25, p. 13.

DE LUCA TAMAJO R., (2005). *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, p. 467 ss.

DE MARINIS N., (2008). *Impresa e lavoro oltre la legge Biagi*, Giappichelli, Torino, p. 114.

DI COCCO D., MASTROGIUSEPPE P., TOMMASINI S.,(2003). *Gli istituti di lavoro flessibile nella pubblica amministrazione e nelle autonomie locali: una indagine sui dati quantitativi del biennio 2000 — 2002*, Roma.

FAILLA L., CASSANETI E., (2015). *La riforma delle collaborazioni e dell'associazione in partecipazione*, in *Guida lavoro*, p. 7.

FERRARESI M., (2005). *Job sharing*, in M. MAGNANI, P. A. VARESI (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai Decreti Legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*. Giappichelli, Torino, 2005, p. 440 ss.

FERRARO G., (1998). *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, in *Giornale dir lav. relazioni* ind..

FERRARO G., (2009). *Tipologie di lavoro flessibile*. Giappichelli, Torino, p. 249 e ss.

FERRARO G.,(2001). *Diritto dei contratti di lavoro*. Il Mulino, Bologna.

FERRARO G., (2015). *Collaborazioni organizzate dal committente*, Intervento all'XI Seminario di Bertinoro, *Jobs Act: un primo bilancio*, Bologna.

GAETA L. (1998). *Contro l'unificazione tra lavoro autonomo e subordinato*, in F. Amato (a cura di), *I "destini" del lavoro*, F. Angeli, Milano, p. 126.

GARGIULO U., (2004). *Il recesso nel lavoro a progetto tra volontà delle parti e diritto dei contraenti*, in *Arg. Dir. Lav.*, p. 905.

GAROFALO M. G. (2008). *Unità e pluralità del lavoro nel sistema costituzionale*, in AA.VV., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, I, Cacucci, Bari, p. 453-454.

GHERA E.,(2002). *Nuove tipologie contrattuali e certificazione dei rapporti di lavoro*, in DPL, p. 527 e ss.

GHERA E., (2005). *Sul lavoro a progetto*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani*. Padova, II, p. 213 ess.

GHERA E.,(2006). *Il nuovo diritto del lavoro*. Giappichelli, Torino, p. 6 e ss.

GRANDI M., (2000). *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, a cura di M. Grandi, G. Pera, Padova, CEDAM, p. 45 e ss.

ICHINO P., (1989). *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè.

ICHINO P.,(2003). *Il contratto di lavoro. II*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, diretto da A. Cicu, F. Messineo, L. Mengoni, Giuffrè, Milano, p. 465 ss.

ICHINO P., (2005). *L'anima laburista della legge Biagi. Subordinazione e "dipendenza" nella definizione della fattispecie di riferimento del diritto del lavoro*, in *Giustizia civile*, p. 137 e ss.

ICHINO P., (2015). *Un bilancio dei decreti attuativi: i punti deboli delle nostre politiche attive del lavoro* (intervista a cura di R. Bisceglie), www.pietroichino.it.

LEONE G., (2004). *Le collaborazioni (coordinate e continuative) a progetto*, in *Riv. giur. lav.*, p. 101.

LISO F., (2000). *Brevi note a proposito dell'iniziativa legislativa in materia di lavori atipici*, in *Mass. giur. lav.*, p. 864 e ss.

LISO F., (2004). *Analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003: spunti di riflessione*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", p. 27.

LISO F., (2005). *Brevi osservazioni sulla revisione della disciplina delle mansioni contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 e su alcune recenti tendenze di politica legislativa in materia di rapporto di lavoro*, Working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona», 257/2015.

LUNARDON F., (2004). *Lavoro a progetto e lavoro occasionale*, in *Commentario al d.lgs. 10.9.2003 n. 276*, coordinato da F. Carinci, Milano, Ipsoa, p.

MAGNANI M., SPATARO S.,(2004). *Il lavoro a progetto*, WP C.S.D.L.E.

“Massimo D'Antona”, p. 6-7.

MAGNANI M., (2005). *Contratti di lavoro e organizzazione*, in *Argomenti dir. lav.*, n. 1, p. 134 ss.

MAGNANI M., (2009). *Diritto dei contratti di lavoro*, Giuffrè, Milano, p. 3 ss..

MAGNANI M., (2013). *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, ADL, p. 804 e ss.

MARAZZA M., (2002). *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, CEDAM, Padova, p. 247 e ss.

MARAZZA M. (2007). *Il concetto di progetto e programma di lavoro nel confronto con la giurisprudenza*, ADL, III, p. 744.

MARAZZA M., (2012). *Il lavoro autonomo dopo la riforma del Governo Monti*, in ADL, p. 4-5.

MARESCA A., (2004). *La nuova disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative: profili generali*, in *Guida al lavoro*, n. 4, allegato, pag. 11.

MARESCA A., (2015). *Il tempo indeterminato finalmente competitivo*, in *Ilsole24ore* e in *Bollettinoadapt.it*.

MEZZACAPO D., (2004). *La fattispecie "lavoro a progetto"*, WP C.ED.L.E. “Massimo D'Antona”. n. 47, p. 6 e ss.

MEZZACAPO D., (2006). *Diritti ed obblighi del collaboratore a progetto*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 1, p. 29 e ss.

MIRANDA A., VITIELLO E., (1999). *Manuale Pratico del Rapporto di Lavoro Subordinato*, Padova, p. 179.

MISCIONE M., (2003). *Il collaboratore a progetto*, in *Lav. giur.*, p. 821.

NAPOLI M., (2005). *Riflessioni sul contratto a progetto*, in AA.VV., *Diritto del lavoro, I nuovi problemi, L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani*, II, Cedam, Padova, p. 1116 e ss.

NOGLER L., (2005). *La subordinazione nel d.lgs. n 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*. Working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona», 267/2015, p. 24.

PAPALEONI M., (2003). *Il lavoro a progetto o occasionale*, in *Diritto del lavoro i nuovi problemi*, II, CEDAM. p. 1378.

PASSALACQUA P., (2009). *Il lavoro coordinato*, in AA.VV., *I contratti di lavoro*, a cura di Vallebona A., Utet, Torino, p. 113

PEDRAZZOLI M., (1998). *Dai lavoratori autonomi ai lavoratori subordinati*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, p. 546 ss.

PEDRAZZOLI M., (1998). *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, in *Quaderni dir. lav. relazioni ind.*, n. 21, p. 90 ss.

PEDRAZZOLI M., (2004). *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali. Commento al Titolo VII del D.Lgs. 276/03*, in WP C.S.D.E.L. "Massimo D'Antona", n. 29.

PEDRAZZOLI M., (2004). *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali (introduzione)*, in *Il nuovo mercato del lavoro: commento al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276* di L. Montuschi, Zanichelli, Bologna, p. 663 e ss.

PEDRAZZOLI M., (2012). *Prefazione a F. MARTELLONI, Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bononia University Press, Bologna, p. 9.

PELLACANI G., (2006). *Il contratto di lavoro a progetto al vaglio della giurisprudenza*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, p. 165.

PERA G., (1974). *Rapporti c.d. di parasubordinazione e rito del lavoro*, in *Riv. dir. proc.*, p. 423 e ss..

PERSIANI M., (1998). *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *Dir. lav.*, I, p. 209.

PERSIANI M., LIEBMAN S., (2013). *Il nuovo diritto del mercato del lavoro*. Utet giuridica, Milano.

PERULLI A., (1996). *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, diretto da A. Cicu, F. Messineo, L. Mengoni, Giuffrè, Milano, p. 12 ss.

PERULLI A., (2000). *Voce Lavoro coordinato*, in *Dig. disc. priv sez. comm.*, Torino.

PERULLI A., (2003). *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, in *Riv. giur. lav.*, I, p. 224.

PERULLI A., (2004). *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, in *Lavoro e diritto*, p. 101.

PERULLI A., (2004). *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in E. Gragnoli - A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali, commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.*, Padova.

PERULLI A., (2007). *Subordinazione e autonomia*, in BESSONE M., diretto da, *Trattato di diritto privato, XIV, Il lavoro Subordinato*, a cura di Franco Carinci, 2, *Il rapporto individuale di lavoro: costituzione e svolgimento*, coordinato da Adalberto Perulli, Giappichelli, Torino, p. 110.

PERULLI A., (2015). *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia*, in *Lav. dir.*, p. 259 ss.

PERSIANI M., (1998). *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *Dir. lav.*, I, p. 203.

PERSIANI M., (2015). *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *Arg. dir. lav.*, p. 1256 ss.

PERULLI A., (2000). *Voce Lavoro coordinato*, in *Dig. Disc. priv sez. comm.*, Torino, p. 431 ss.

PERULLI A., (2004). *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, in *Lavoro e diritto*.

PERULLI A., (2004). *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in E. Gragnoli - A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali, commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*. Padova, p. 739.

PERULLI A., (2007). *Subordinazione e autonomia*, in BESSONE M., diretto da, *Trattato di diritto privato, XIV, Il lavoro Subordinato*, a cura di Franco Carinci, 2, *Il rapporto individuale di lavoro: costituzione e svolgimento*. coordinato da Adalberto Perulli, Giappichelli, Torino, p. 77.

PERULLI A., (2013). *Il lavoro autonomo tradito e il perdurante equivoco del "lavoro a progetto"*, in *Dir. Rel. Ind.* p. 11 ss.

PESSI R., (1989). *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, p. 201.

PESSI R., (2015). *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, Working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona», 282/2015, p. 14 ss.

PIETRA V., (2015). *La stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi e dei titolari di partita IVA*, in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P. A. VARES1 (a cura di), *I contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81*.

PINTO V., (2004). *Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in P. Curzio (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il D. Lgs. 276/2003*, Bari.

PINTO V., (2005). *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" n. 72, p. 10, 24.

PISANI C., (1998), *I rapporti di collaborazione continuativa e coordinata (o parasubordinazione)*, in *Diritto del lavoro*, commentario diretto da F. Carinci, vol. II, *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, a cura di C. Cester, UTET, Torino, p. 43.

PROIA G., (2003). *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, p. 668 e ss.

PROIA G., (2005). *Lavoro coordinato e lavoro a progetto*, in *Diritto del lavoro i nuovi problemi, L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani*, Cedam II, p. 1397.

RAZZOLINI O., (2015). *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente, Prime considerazioni*, Working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona», 266/2015, p. 4.

RIVERSO R. (2003). *Le collaborazioni coordinate e continuative*, in *La Piazza*, 12 maggio 2003, n. 8.

ROMAGNOLI (2015). *Controcorrente*, in *Lav. dir.*, p. 3 ss.

RUSCIANO M., (2005). *D.Lgs. 276 e subordinazione: variazioni sul tema*, DL, I, p. 448.

RUSCIANO M., ZOPPOLI L. (a cura di), (2014). *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014 n. 183*, Working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona» Collective Volumes, 3/2014, p. 23.

SANDULLI P., (1986). *Lavoro autonomo e parasubordinazione*, in *Trattato di diritto privato*, UTET, Torino, XV, *Impresa e lavoro*, t. I, vol. II, p. 1419.

SANGIORGIS., (1991). *Voce Recesso*, in *Enc. Gir. Treccani*, Roma, p. 7.

SANTORO PASSARELLI G., (1979). *Il lavoro "parasubordinato"*. Utet giuridica, Milano, p. 9 e ss.

SANTORO PASSARELLI G., (2005). *Dal contratto d'opera al lavoro autonomo economicamente dipendente attraverso il lavoro a progetto*, Riv. dir. Lav., I, p. 543.

SANTORO PASSARELLI G., (2002). *Diritto dei lavori*, Torino, p. 93.

SANTORO PASSARELLI G., (2004). *L'opinione*, in *Lavoro a progetto: opinioni a confronto*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 7, p. 31.

SANTORO PASSARELLI G., (2004). *Prime chiose alla disciplina del lavoro a progetto*, in *Arg. Dir. Lav.*, p. 549.

SANTORO PASSARELLI G., (2005). *La nuova figura del lavoro a progetto*, in AA.VV., *Diritto del lavoro, i nuovi problemi. L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani*, Padova, II, p. 97 e ss., 1425.

SANTORO PASSARELLI G., (2007). *Lavoro a progetto*, Enc. dir. Annali, IV, Giuffrè, Milano, p. 152.

SANTORO PASSARELLI G., (2001). *Lavoro a progetto*, Enc. dir. Annali. IV, Giuffrè, Milano, p. 682.

SANTORO PASSARELLI G., (2001). *Voce Lavoro a progetto*, in Enc. Dir. Annali IV, Giuffrè, Milano. p. 667 e ss.

SANTORO PASSARELLI G., (2012). *Dall'art. 409, n. 3, c.p.c. alla riforma del lavoro Monti. Quaranta anni per contrastare il lavoro autonomo ma non per tutelare il lavoro autonomo debole ma genuino*, in NOGLER E CORAZZA (a cura di), *Liber amicorum Marcello Pedrazzoli*, Milano, p. 773.

SANTORO PASSARELLI G., (2012). *Lavoro a progetto e partite Iva nella riforma del lavoro 2012*, in LG, n. 10, p. 942 e ss.

SANTORO PASSARELLI G., (2015). *I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Una fattispecie in via di trasformazione?*, Napoli, p. 2.

SANTORO PASSARELLI G., (2015). *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3,*

c.p.c., in F. CARINCI (a cura di), *Commento al D. lgs. 15 giugno 2015, n. 81: tipologie contrattuali e lo jus variandi*, cit., p. 10.

SANTORO PASSARELLI G., (2016). *Sulle categorie del diritto del lavoro "riformate"*, in *Dir. Rel. Ind.*, p. 9 ss.

SCOGNAMIGLIO R. (1990). *voce lavoro, I, Disciplina costituzionale*, in *Enc. Giur. Treccani*, vol. XVIII, Roma.

SCOGNAMIGLIO R. (1997). *Diritto del lavoro*, Napoli, p. 17 e ss.

SCOGNAMIGLIO R.,(2011). *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, I, p. 95 ss.

SPAGNOLO VIGORITA L., (2004). *L'opinione*, in AA.VV., *Il lavoro a progetto: opinioni a confronto*, in *Lavoro Giur.*,n.7, p. 653.

SUPPIEJ G., (1982). *Il rapporto di lavoro (costituzione e svolgimento)*, in *Enciclopedia giuridica del lavoro*, diretta da G. Mazzoni, IV, Padova, Cedam, p. 49.

TIRABOSCHI M., (2005). *Il lavoro a progetto: profili teorico ricostruttivi*, in AA. VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi, L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani*, II, Cedam, Padova, p. 1445.

TIRABOSCHI M., (2015). *Colpevole di innocenza. La breve stagione del job sharing in Italia*, in *Boll. Adapt*, n. 7.

TIRABOSCHI M., (2015). *Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, Collana ADAPT Labour e-book studies, 45.

TORRENTE A., P. SCHLESINGER (2015). *Manuale di diritto privato*. Giuffrè, p. 291-292.

TOSI P., (2012). *L'improbabile equilibrio negoziale tra rigidità "in entrata" e flessibilità "in uscita" nella legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, p. 813 e ss.

TOSI P., (2015). *L'art. 2, comma 1, d.lgs n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. dir. lav.*, p.

1130.

TREMOLADA M., (2004). *L'opinione*, in AA.VV., *Il lavoro a progetto: opinioni a confronto*, in *lavoro Giur.*, n. 7.

TREMOLADA M., (2005). *Intervento, Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, atti delle giornate di studio A.I.D.La.S.S. (Abano-Terme, Padova 22-23 maggio 2004), Giuffrè, Milano, pag. 336, 655.

TREU T., (2001). *Politiche del lavoro*. Il Mulino, Bologna, p. 200 e ss.

TREU T., (2012). *Riequilibrio delle tutele e flexicurity*, in Magnani e Tiraboschi (a cura di), *La nuova riforma del lavoro. Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92 recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, Milano, p. 25 c ss.

TREU T., (2013). *Le istituzioni del lavoro nell'Europa della crisi*, in *Giorn. dir. Lav. rel. Ind.*, p. 597 ss.

TREU T., (2015). *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Giorn. dir. Lav. rel. Ind.*, p. 155 ss.

TREU T., (2016). *Tipologie contrattuali nell'area del lavoro autonomo*, ne il libro *dell'anno del diritto 2016*, Treccani, Roma, p. 8.

VALLEBONA A., (2004). *La riforma del lavoro*, Padova, p. 21 e ss. VALLEBONA A., (2004). *Lavoro a progetto: incostituzionalità e circolare di pentimento*, in ADL, n. 1.

VALLEBONA A., (2012). *La riforma del lavoro 2012*, Torino, p. 31.

VALLEBONA A., (2015). *Breviario di diritto del lavoro*. G. Giappichelli Editore, Torino.

VISCOMI A., (2004). *Lavoro a progetto e occasionale: osservazioni critiche*, in G. Ghezzi, *Il lavoro tra progresso e mercificazione*, Roma, Ediesse, p. 320 e ss.

VITIELLO E., (2004). *I nuovi rapporti di lavoro secondo la "Riforma Biagi "*, CEDAM, Padova, p. 219.

ZOLI C., (2004). *Contratto e rapporto tra potere e autonomia nelle recenti riforme del diritto del lavoro*, i *Giornale di diritto di lavoro e di relazioni industriali*, p. 366.

ZOLI C., (2006). *Le recenti riforme del diritto del lavoro tra continuità e discontinuità*, in Mariucci L., a cura di, *Dopo la flessibilità, cosa?*, il Mulino, Bologna, p. 396.