

## Prime chiose sulla nuova disciplina delle collaborazioni a progetto\*

Vito Pinto

1. Introduzione. Sul significato proprio della riformulazione della disciplina del lavoro a progetto nella legge 28 giugno 2012, n. 92.	137
2. La descrizione del contenuto tipico del contratto di lavoro a progetto.	139
3. Il regime delle presunzioni di cui all'art. 69 d.lgs. n. 276/2003.	143
4. La delimitazione della categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e la distinzione rispetto alle altre forme di lavoro autonomo. Le presunzioni di cui al nuovo art. 69-bis.	147
4.1. Gli effetti giuridici delle presunzioni di cui all'art. 69-bis d.lgs. n. 276/2003.	150
5. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa esclusi dalla disciplina del lavoro a progetto.	151
5.1. Le ulteriori ipotesi di esonero dall'obbligo di riconduzione al progetto.	153
6. Il corrispettivo dovuto al collaboratore a progetto.	155
7. Il recesso dal rapporto di lavoro a progetto.	157
8. L'indennità di fine rapporto per i collaboratori a progetto.	159
9. Indicazioni bibliografiche.	162

---

\* Originariamente pubblicato come WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 151/2012

## 1. Introduzione. Sul significato proprio della riformulazione della disciplina del lavoro a progetto nella legge 28 giugno 2012, n. 92.

La legge 28 giugno 2012, n. 92, nel suo articolato e complesso contenuto regolativo, dedica alcune previsioni anche ai rapporti di lavoro a progetto<sup>413</sup> nonché al sostegno al reddito dei collaboratori a progetto allorché versino in stato di bisogno per mancanza di lavoro<sup>414</sup>. Si tratta di due nuclei normativi ben distinti per varie ragioni ma che, come si mostrerà, 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 novella, peraltro, lascia inalterata l'opzione fondamentale di politica del diritto compiuta nel 2003 e consistente, a parere di chi scrive, 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.<sup>415</sup>.

Già prima dell'entrata in vigore del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, infatti, queste modalità *socialmente tipiche di lavoro non subordinato* hanno avuto riconoscimento giuridico a particolari fini: così, ad esempio, allorché nel 1973 il legislatore ha esteso anche alle controversie ad esse relative le forme processuali proprie delle controversie di lavoro subordinato. All'epoca, però, le parti interessate a realizzare il coordinamento dell'apporto lavorativo personale con l'attività produttiva altrui (preservando contemporaneamente l'autonomia del debitore) avevano una duplice possibilità: esse, infatti, potevano strutturare a tal fine la prestazione dedotta nei contratti d'opera – sia semplice (art. 2222 c.c.), sia intellettuale (art. 2231 c.c.) – o in altri contratti nominati (quale, ad esempio, il contratto di associazione in partecipazione); oppure concludere contratti giuridicamente atipici regolando altresì secondo le reciproche convenienze il successivo rapporto giuridico.

---

<sup>413</sup> V. l'art. 1, cc. 23-27. Sulle collaborazioni coordinate e continuative (quale forma socialmente tipica di occupazione) e sul contratto di lavoro a progetto (quale schema negoziale tipico) si è sviluppato negli ultimi anni un ampio dibattito del quale chi scrive ha già dato conto (2005, 7 ss.) e che sarebbe ultroneo riportare in questa sede. Conseguentemente, e salvo eccezioni, nel prosieguo ci si limiterà a considerare la letteratura successiva allo studio citato.

<sup>414</sup> Cfr. l'art. 2, cc. 51-56.

<sup>415</sup> Circostanza che, ad esempio, ha comportato una drastica riduzione della possibilità che gli operatori economici possano avvalersi di collaboratori coordinati e continuativi a tempo indeterminato (essendo il contratto di lavoro a progetto uno schema negoziale ad efficacia necessariamente limitata nel tempo).

Il d.lgs. n. 276/2003, invece, imponendo in linea generale di ricondurre le collaborazioni coordinate e continuative ad un progetto<sup>416</sup>, ha appunto tipizzato un nuovo schema negoziale<sup>417</sup> 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 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)<sup>418</sup>. 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<sup>419</sup>.

Orbene, tenendo in debito conto questa opzione fondamentale, è possibile individuare il senso e la portata della novella a partire dalla preoccupazione (condivisibile) e dalla convinzione (tutta ideologica e controvertibilissima) 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); ma anche di 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<sup>420</sup>. Emerge qui la fiducia, per il vero piuttosto ingenua, nelle potenzialità dello strumento legislativo (oltre che nelle «virtù auto-correttive» del cd. mercato) e, più precisamente,

<sup>416</sup> Pur con le eccezioni che saranno esaminate *infra*, §§ 5 e 5.1.

Proprio l'imposizione dell'*obbligo* di ricondurre le collaborazioni non subordinate ad un progetto porta ad escludere che il legislatore si sia limitato ad attribuire rilievo giuridico ad un dato di tipicità sociale (come sostenuto da TIRABOSCHI, 2005, 1445) anziché creare un vero e proprio schema negoziale. E ciò resta fermo anche considerando come, in precedenza, la giurisprudenza avesse già evidenziato come il «coordinamento» non fosse altro che l'«*espletamento dell'attività nell'ambito di un programma preordinato, anche implicito*» (CASTELVETRI, 2005, 1297).

<sup>417</sup> Ritene che il contratto di lavoro a progetto non sia un nuovo schema negoziale bensì un «sottotipo» del contratto d'opera, NAPOLI, 2005, 1349.

<sup>418</sup> Questo, infatti, pare a chi scrive 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, 2005, 20 ss.; PROIA, 2005, spec. 1397 ss.; GHERA, 2006, 6 ss.; PERULLI, 2007, 77; PASSALACQUA, 2009, 113 ss.; FERRARO, 2009, 251 ss.

<sup>419</sup> Il tema della disponibilità del regolamento negoziale da parte dell'autonomia privata merita una trattazione che, in questa sede, non è possibile affrontare. Conviene ricordare, però, 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, l. 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.

<sup>420</sup> Il concetto di «disincentivo normativo» è esplicitamente impiegato nel documento preparatorio della riforma del 23 marzo 2012.

nella possibilità di invertire alcune dinamiche socio-economiche elusive del dettato legislativo mediante la mera riformulazione dello stesso.

Essendo condizionato esclusivamente dall'obiettivo di garantire maggiore effettività alla disciplina in discorso, peraltro, il legislatore ha del tutto omesso di intervenire a sciogliere alcuni nodi di fondo che tuttora influenzano negativamente la ricostruzione sistematica della materia (e, quindi, l'applicazione concreta della stessa).

A parere di chi scrive, infatti, la regolamentazione del contratto di lavoro a progetto introdotta nel 2003 era fin dall'inizio destinata a generare importanti questioni pratiche perché essa presupponeva una chiara individuazione concettuale delle collaborazioni coordinate e continuative, quale categoria di rapporti giuridici qualificati da un particolare *facere* personale, all'interno della più vasta area del lavoro non subordinato. In altri termini, un primo e fondamentale fattore di incertezza derivava – e deriva tuttora – dalla persistente assenza di una tipizzazione normativa di questa forma socialmente tipica di occupazione e, conseguentemente, dalla controversa individuazione del campo stesso di applicazione dell'obbligo di riconduzione dell'attività al progetto.

Ulteriori elementi di incertezza, se non di vera e propria confusione, erano poi connessi alle ambiguità concettuali e alle antinomie che caratterizzavano molte previsioni 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. La descrizione del contenuto tipico del contratto di lavoro a progetto.

Passando all'esame dei contenuti normativi, è opportuno segnalare preliminarmente come la l. n. 92 del 2012 confermi i caratteri strutturali del contratto di lavoro a progetto così come individuati dal d.lgs. n. 276/2003 e ciò, beninteso, nonostante essa proceda ad una nuova descrizione del contenuto tipico dello schema negoziale.

Come già nella sua formulazione originaria, l'art. 61, c. 1, d.lgs. n. 276/2003 sancisce in primo luogo l'obbligo, tendenzialmente generale, di ricondurre le collaborazioni coordinate e continuative «*a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore*».

Rispetto al testo previgente, però, quello attuale è certamente più lineare ed essenziale in conseguenza dell'eliminazione – in questa come negli altri articoli in cui ricorrevano – dei riferimenti al “programma” o alla “fase di lavoro” che accompagnavano quello al “progetto”. Nel silenzio del legislatore del 2003, infatti, la questione del significato da attribuire alle tre nozioni era stata variamente risolta in dottrina e in giurisprudenza, ma mai in modo esaustivo e convincente<sup>421</sup>.

---

<sup>421</sup> La questione è stata approfondita in maniera specifica da MARAZZA, 2007b, 741. In giurisprudenza, hanno ritenuto fungibili i tre termini, T. Genova, 5.05.2006, RIDL, 2007, 1, 40 (s.m.), con nota di BARTOLOTTA; Trib. Pavia, 16.2.2007, in DI LEO, 2008, 343; T. Milano 3.11.2010, LG, 2011, 601, con nota di PIOVESANA.

Orbene, se una siffatta questione esegetica è oramai archiviata, resta impregiudicata quella relativa al significato da attribuire al termine “progetto” così come resta incerta la funzione specifica assoluta dallo stesso nell’economia e nella dinamica attuativa del contratto. Problemi, questi, che sono ancora aperti perché il legislatore non ha colto l’occasione della novella per formulare una nozione esplicita di “progetto” o per eliminare le antinomie che compromettono una sistemazione pienamente appagante del contratto<sup>422</sup>. A quest’ultimo proposito basti ricordare come, se la disposizione in commento stabilisce tuttora che il progetto debba essere determinato dal committente (*unilateralmente*, deve intendersi), l’articolo 67, c. 1, espressamente qualifichi il “progetto” come “oggetto” del contratto (al punto che la sua realizzazione determina l’estinzione del rapporto) e che, in quanto tale, esso non possa che essere *concordato* tra le parti.

L’opinione di chi scrive è che, valorizzando il significato comune del termine, il progetto debba 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<sup>423</sup>; e che, se così inteso, al “progetto” è possibile assegnare una duplice valenza (in grado, tra l’altro, di risolvere la denunciata antinomia).

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*»<sup>424</sup>, giustifica il ricorso al contratto di lavoro a progetto<sup>425</sup>. Orbene, è chiaro che – così inteso – il progetto non può che costituire l’esito di una valutazione unilaterale del committente, peraltro insindacabile anche dal giudice<sup>426</sup>.

Contemporaneamente, e per altro verso, proprio perché individua il “risultato finale” (ossia, quell’*utilità apprezzabile*) alla cui realizzazione sono teleologicamente orientati sia l’apporto lavo-

<sup>422</sup> Antinomie già segnalate da chi scrive in PINTO, 2005, 33.

<sup>423</sup> È 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, 2005, 1356; ma anche DE MARI-NIS, 2008, 114.

<sup>424</sup> Entrambe le espressioni sono riprese da ICHINO, 2005, 138.

<sup>425</sup> Contratto la cui efficacia, come è noto e come già ricordato, è indefettibilmente limitata nel tempo.

<sup>426</sup> 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, l. n. 92/2012), «*il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell’ordinamento, all’accertamento della esistenza del progetto non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente*».

rativo<sup>427</sup> che le modalità di coordinamento tra questo e l'organizzazione del committente<sup>428</sup>, il progetto non può che essere consensualmente definito tra le parti<sup>429</sup>.

La questione non può essere ulteriormente approfondita in questa sede ma, da quanto esposto finora, dovrebbe emergere con evidenza perché i tratti descrittivi ulteriori elencati dalla legge non aggiungano nulla alla struttura tipica del negozio così come appena sistematizzata.

Ciò vale, anzitutto, per l'indicazione normativa che – debitrice della giurisprudenza sviluppata sul tema<sup>430</sup> – con molto pragmatismo esclude che il progetto possa «*consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente*». Orbene, la circostanza che essa presupponga implicitamente la forma societaria del committente – non essendo altrimenti possibile discorrere di “oggetto sociale” – non toglie nulla al fatto che essa si limiti ad esplicitare uno dei presupposti concreti indefettibili del coordinamento: vale a dire, l'esistenza di un'attività organizzata riconducibile al committente. Infatti, se per assurdo il progetto coincidesse con l'oggetto sociale della società committente (o con lo scopo economico perseguito dal committente persona fisica), verrebbe meno quella distinzione tra le attività facenti capo, rispettivamente, al committente e al collaboratore la quale, con ogni evidenza, costituisce il presupposto concreto e la base materiale del coordinamento tra le stesse.

Un'altra indicazione, a differenza della precedente non solo ultronea ma addirittura fuorviante, 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*»<sup>431</sup>.

La previsione legislativa tende a consolidare quell'orientamento giurisprudenziale minoritario, peraltro in un primo tempo accolto dalla prassi amministrativa<sup>432</sup>, secondo il quale l'elevato grado

<sup>427</sup> Tale apporto, infatti, costituisce il comportamento solutorio del debitore. In altri termini, la *prestazione di lavoro è strumentale* alla produzione del bene o servizio ed è appunto quest'ultima che determina il contenuto concreto di quel *fare*.

<sup>428</sup> Se nel contratto d'opera è interesse del committente che il debitore proceda all'esecuzione del contratto «*secondo le condizioni stabilite dal contratto e a regola d'arte*» (e, quindi, anzitutto entro il termine finale eventualmente convenuto: arg. ex art. 2224, c. 1, c.c.), nel contratto di lavoro a progetto le particolari caratteristiche materiali del bene o del servizio promessi nonché la loro specifica *destinazione finale* rendono altresì rilevante per il committente l'articolazione temporale dell'adempimento (arg. ex art. 66, cc. 1-3, d.lgs. n. 276/2003) e talvolta anche il luogo in cui deve essere resa la prestazione (cfr. l'art. 66, c. 4, d.lgs. n. 276/2003).

<sup>429</sup> E, per questa ragione, diventa un contenuto essenziale nel documento negoziale: arg. ex art. 62, c. 1, lett. b, nuovo testo, d.lgs. n. 276/2003. La formalizzazione del progetto richiesta dal legislatore, insomma, è funzionale ad «*una più agevole verifica giudiziale sulla corrispondenza tra il programma negoziale e la sua concreta ed effettiva esecuzione*» (ZOLI, 2006, 396).

<sup>430</sup> A partire da T. Torino 5.4.2005, LG, 2005, 651, con nota di FILI. Questa sentenza è stata ampiamente analizzata e commentata anche da PERULLI, 2005, 713 ss. L'orientamento è stato poi ripreso anche da T. Torino 25.1.2006, inedita a quanto consta; T. Monza 23.1.2009, LG, 2009, 417; T. Pistoia 17.3.2006, D&L, 2006, 4, 1075, con nota di CONTE; T. Modena 21.2.2006, LG, 2006, 5, 477, con nota di MISCIONE; T. Venezia 12.10.2006, in DI LEO, 2008, 331; T. Roma 31.7.2008, ADL, 2009, II, 143; A. Firenze 12.2.2010, D&L, 2010, 3, 762 (s.m.), con nota di ROTA; T. Milano 24.1.2011, LG, 2011, 4, 417.

<sup>431</sup> Così l'ultimo periodo del primo comma dell'art. 61 d.lgs. n. 276/2003, nuovo testo.

<sup>432</sup> Cfr. circ. DG attività ispettiva n. 4/2008, secondo la quale «*una prestazione elementare, ripetitiva e predeterminata è assai difficilmente compatibile con un'attività di carattere progettuale, suscettibile di una valutazione in termini di risultato tipico della collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto*»; poi smentita dalla Direttiva del Ministro del Lavoro ai servizi ispettivi del 18 settembre 2008 (p. 8).

di professionalizzazione dell'attività lavorativa svolta dal collaboratore sarebbe un requisito giuridico indefettibile della progettualità e, di conseguenza, un tratto strutturale e distintivo del contratto<sup>433</sup>. Sennonché, se sul piano del fatto può anche essere vero che nelle attività lavorative l'autonomia del prestatore sia spesso direttamente proporzionale alla professionalità necessaria per svolgerle, sul piano giuridico resta certamente fermo che qualsiasi attività concreta suscettibile di valutazione economica può essere indifferentemente oggetto di un contratto di lavoro subordinato o autonomo (rilevando, a proposito di quest'ultima distinzione, non il contenuto materiale della prestazione bensì soltanto l'assoggettamento o meno del lavoratore alle direttive altrui)<sup>434</sup>.

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 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<sup>435</sup>.

Al contrario, la precisazione dei compiti (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.

Insomma, delle due l'una: o il creditore ha interesse all'esecuzione di alcuni compiti, dallo stesso unilateralmente individuati nell'ambito dell'attività promessa nel contratto, e allora il rapporto di lavoro è subordinato a prescindere dal contenuto della prestazione (che, al limite, può essere anche altamente professionale e per nulla ripetitivo); oppure il creditore ha interesse all'esecu-

<sup>433</sup> A. Firenze 29.1.2008, n. 100, DPL, 2008, 2107; T. Venezia 12.10.2006, cit. *Contra*, T. Torino 25.1.2006, cit.

<sup>434</sup> In termini, tra le tante, Cass. 3.4.2000, n. 4036, GC, 2000, 711 (s.m.) e Cass. 21.11.2001, n. 14664, GC, 2001, 1976 (s.m.). In dottrina, nell'ordine di idee sostenuto in testo, MARAZZA 2007b, 744.

<sup>435</sup> Così, ad esempio, PERSIANI, 2005, 25 (il quale ritiene che il potere di coordinamento sia caratteristico di ogni rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, e non solo delle collaborazioni a progetto). In dottrina, per il vero, sono tuttora molto discussi diversi profili attinenti al "coordinamento". In particolare, è ancora controverso se il coordinamento sia o meno oggetto di un potere (dell'opinione negativa sono, ad esempio, PEDRAZZOLI, 2004, 706-707, e Id., 2006, 136; MARTELLONI, 2006, 363; se tale potere caratterizzi tutte le collaborazioni o solo le collaborazioni a progetto (*ex art. 62, lett. d, d.lgs. n. 276/2003*); se il potere di coordinamento comprenda la possibilità di «dare istruzioni» riguardanti l'esecuzione dell'opera o del servizio (in termini, PERSIANI, 2005, 23; PROIA 2005, 1397; PESSI 2007, 207; PALLADINI, VISONÀ, VALENTINI, 2010, 191) ovvero se sia circoscritto alla definizione delle coordinate spaziali e/o temporali dell'adempimento (quest'ultima, in particolare, è l'opinione sostenuta da chi scrive in PINTO, 2005, 19 ss., al quale sia consentito rinviare anche per una più ampia ricostruzione del dibattito; sul tema v. anche PASSALACQUA, 2009, 115 ss. e gli studi ivi citati). Sull'esistenza di un potere di coordinamento del committente, v. anche Circ. Min. Lav., Dir. Gen. Attività Ispettiva, 3 dicembre 2008, n. 25/I/0017286 (GL, 2, 2009). In giurisprudenza, v. almeno Cass. 9.9.1995, n. 9550, GC, 1995, 1633 (s.m.); Cass. 19.5.1994, n. 4918, MGL, 1994, 641; Cass. 26.7.1996, n. 6752, GC, 1996, 1057 (s.m.); Cass. 9.3.2001, n. 3485, GC, 2001, 458 (s.m.); Cass. 1.10.2008, n. 24361, GC, 2008, 10, 1416 (s.m.); Cass. 14.2.2011, n. 3594, FI, 2011, I, 2788; T. Torino 25.1.2006, cit.

zione di un'opera o di un servizio destinati ad essere funzionalmente integrati nella propria organizzazione, ed allora la collaborazione non subordinata resta tale anche se alcune operazioni dovessero essere ripetitive o di esiguo contenuto professionale.

Su altro piano, e dovendo comunque assegnare un significato normativo anche alla previsione in commento, è possibile ritenere che essa indichi – sebbene in forma ellittica – l'impossibilità che il progetto consista in una mera elencazione di compiti attesi dal committente e che, per il caso in cui ciò avvenga, essa abbia l'effetto di invertire l'onere della prova: in presenza di un progetto consistente nella mera elencazione di compiti, allora, il giudice dovrà concludere per la natura subordinata del rapporto *a meno che* il committente non dimostri che «*la comune intenzione delle parti*», risultante sia dalla volontà cartolare sia dal «*comportamento complessivo anche posteriore alla conclusione del contratto*»<sup>436</sup>, sia nel senso di instaurare una collaborazione a progetto<sup>437</sup>.

### 3. 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 realizzata tra le parti*»<sup>438</sup>. 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*»<sup>439</sup>.

La norma, che riguarda tutte le collaborazioni e non solo quelle a progetto, integra e completa i cd. 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. Come è noto, infatti, «*qualora l'elemento dello assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui non sia agevolmente apprezzabile a causa del concreto atteggiarsi del rapporto, occorre far riferimento ad altri criteri, complementari e sussidiari [...] i quali, se individualmente considerati sono privi di valore decisivo, ben possono essere valutati global-*

<sup>436</sup> Arg. ex 1362 c.c.

<sup>437</sup> Peraltro, poiché in questo caso un progetto c'è, non dovrebbe applicarsi il dispositivo di cui all'art. 69, c. 1, d.lgs. n. 276/2003 (e di cui si dirà a breve). In giurisprudenza, infatti, è stato ritenuto esistente il progetto che non fosse assolutamente generico ed indeterminato: T. Piacenza 15.2.2006, LG, 2006, 9, 885 (s.m.), con nota di MURATORIO; T. Pavia 16.02.2007, cit.; T. Milano 24.10.2006, D&L, 2007, 1, 115 (s.m.), con nota di BERETTA; T. Milano 12.10.2007, D&L, 2008, 1, 145; T. Milano 23.1.2009, D&L, 2009, 2, 443.

<sup>438</sup> 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, l. 4 novembre 2010 n. 183.

<sup>439</sup> 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).

mente come indizi probatori»; criteri 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 all'impresa dal datore di lavoro, dell'assenza, in capo al lavoratore di una, sia pur minima, struttura imprenditoriale»<sup>440</sup>. 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»<sup>441</sup>.

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. Forse, 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 professionalità<sup>442</sup>. In assenza di clausole collettive, pertanto, spetterà al giudice stabilire quale sia in concreto il livello minimo di conoscenze e competenze a partire dal quale si può discorrere di una «elevata professionalità». Statuizione, questa, che si prospetta tutt'altro che semplice per l'assenza di ulteriori elementi specificativi e che finisce per essere gravata oltre misura dalla circostanza che non sia rintracciabile con certezza la *ratio* posta a fondamento della scelta legislativa.

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

<sup>440</sup> Così la fondamentale Cass. SS.UU. 30.6.1999, n. 379, IP, 2001, 97.

<sup>441</sup> V., ancora, l'ultimo periodo dell'art. 69, c. 2, d.lgs. n. 276/2003.

<sup>442</sup> Quanto al contratto collettivo abilitato ad individuare le prestazioni di elevate 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.

siano instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto «sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto»<sup>443</sup>. 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»<sup>444</sup>.

Gli estensori della norma, dimostrando scarsa consapevolezza dei problemi in gioco, hanno inteso in questo modo risolvere la *querelle* circa la natura assoluta o relativa della presunzione in discorso. Vale la pena di ricordare che, antecedentemente alla novella, il tenore testuale della previsione aveva indotto molti a sostenere che la cd. conversione in rapporto di lavoro subordinato non avrebbe potuto essere evitata dal committente/datore di lavoro neppure provando che la prestazione lavorativa fosse stata caratterizzata da una piena autonomia organizzativa ed esecutiva<sup>445</sup>. Conseguenza irragionevole ed eccessivamente severa, tenuto conto che l'inesistenza di un progetto non esclude necessariamente che il lavoratore abbia autonomamente organizzato la propria attività. Peraltro, vi era stato anche chi – seguendo la prassi amministrativa<sup>446</sup> ed anche al fine di sottrarre la previsione normativa ad una serie di censure di legittimità costituzionale<sup>447</sup> – aveva preferito intendere la presunzione come relativa anziché come assoluta, ponendo a carico del committente che intendesse sottrarsi alla conversione del contratto l'onere di provare in giudizio l'autonomia del collaboratore<sup>448</sup>. Un'ulteriore opinione, poi, negava che la previsione in discorso costituisse una presunzione e la interpretava come vera e propria sanzione per il caso di assenza di un elemento essenziale del contratto: una sanzione consistente, appunto, nella parificazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza progetto «al contratto di lavoro subordinato quanto alla disciplina applicabile, cioè quanto allo standard minimo di trattamento che deve essere inderogabilmente riservato per legge al lavoratore»<sup>449</sup>. Sanzione, peraltro, che avrebbe realizzato una vera e propria disparità di trattamento (tra collaboratori autonomi) non giustificata ai sensi dell'art. 3 della Costituzione, considerato che l'assenza del requisito formale del progetto non avrebbe mai potuto determinare, *di per sé*, l'insorgenza per il collaboratore autonomo di interessi meritevoli di tutela e di bisogni di protezione analoghi a quelli

<sup>443</sup> Cfr. l'art. 69, c. 1, d.lgs. n. 276/2003.

<sup>444</sup> V. l'art. 2, c. 24, l. n. 92/2012.

<sup>445</sup> V., tra gli scritti più recenti, DE LUCA TAMAJO, 2006, 116; PALLINI, 2006, 133-134; NUZZO, 2008, 697; DI CASOLA, 2009, 189.

In giurisprudenza, v. T. Milano, 8.1.2007, RGL, 2007, 3, 449 (s.m.), con nota di ANTONILLI; T. Milano 18.1.2007, OGL, 2007, 2, I, 246; T. Milano 5.2.2007, RIDL, 2007, 4, 809 (s.m.), con nota di CHIANTERA; T. Roma 5.6.2007, FI, 2008, 1014; T. Milano 28.6.2007, OGL, 2007, 3, 456; A. Firenze 29.1.2008, n. 100, DPL, 2008, 2107; A. Firenze 22.01.2008, RIDL, 2009, 75, con nota di SPINELLI; T. Trieste 23.3.2011, LG, 2011, 7, 744.

<sup>446</sup> V. già la circ. Min. Lav. n. 1 del 2004.

<sup>447</sup> In relazione all'art. 69, c. 1, invero, sono state sollevate fin dall'inizio diverse questioni di legittimità costituzionale. Anche per un riepilogo, v. PASSALACQUA, 2009, 157; e LUCIANI, 2010, 282.

<sup>448</sup> In tal senso era l'opinione prevalente in dottrina prima della novella. Cfr., tra i tanti, TIRABOSCHI, 2005, 1455; MARTELLONI, 2006, 367-368; EMILIANI, 2006, 167. In giurisprudenza v., oltre a T. Torino 15.4.2005, cit., T. Ravenna 21.11.2005, RIDL, 2006, II, 329, con nota di BRUN; T. Milano 10.11.2005, OGL, 2005, 4, 789; T. Torino 17.5.2006, RGL, 2007, 1, 52 (s.m.), con nota di FONTANA; T. Milano 2.8.2006, OGL, 2006, 3, 591; T. Bologna 6.2.2007, DRI, 2007, 3, 822 (s.m.), con nota di CORVINO; T. Torino 23.3.2007, RIDL, 2007, II, 809 (s.m.), con nota di CHIANTERA; T. Trapani 22.7.2010, LG, 2010, 1142.

<sup>449</sup> ICHINO, 2005, 145; in senso conforme LISO, 2005, 256-257; e PALLINI, 2006, 134.

dei lavoratori subordinati e contemporaneamente tali da differenziare la sua posizione da quella degli altri lavoratori a progetto<sup>450</sup>.

Orbene, con la norma di interpretazione autentica già citata, il legislatore rende definitivamente insostenibile la tesi della presunzione relativa e, per le ragioni innanzi esposte, 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 novella 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 resa (ossia, delle modalità esecutive dell'attività). La circostanza che il progetto non sia stato correttamente individuato o, al limite, manchi del tutto è certamente un fatto rilevante sul piano del contratto/rapporto e che ben può essere sanzionato sul medesimo piano (ad esempio, prevedendo l'invalidità del contratto *sub specie* di nullità; o imponendo una sanzione amministrativa). 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 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 presuntivi<sup>451</sup>, 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 commit-

<sup>450</sup> Insomma, la tesi di cui al testo, attribuendo trattamenti normativi uguali a soggetti in situazioni diverse e trattamenti normativi distinti a soggetti in situazioni sostanziali identiche, violava direttamente il principio di uguaglianza formale. E ciò, beninteso, proprio perché la riconducibilità o meno dell'attività lavorativa ad un progetto, ad un programma o ad una fase di lavoro del committente nulla diceva circa le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa (dalle quali, appunto, derivano i bisogni di protezione).

<sup>451</sup> Su questi ultimi, v. in particolare C. Cost. 12.4.2005, n. 144, DRI, 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 rapporto di 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 utilizzano i lavoratori irregolari da momenti diversi e per i quali la constatazione della violazione sia, in ipotesi, avvenuta nella medesima data.

tente abbia la possibilità di dimostrare la diversa natura della prestazione ricevuta, pare sia configurabile anche una violazione dell'art. 24, c. 1, Cost.<sup>452</sup>. Infine, resta la circostanza – già evidenziata in precedenza – 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 (l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato e l'applicazione della relativa 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.

#### 4. La delimitazione della categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e la distinzione rispetto alle altre forme di lavoro autonomo. Le presunzioni di cui al nuovo art. 69-bis.

Come anticipato, i vincoli giuridici derivanti dall'introduzione del contratto di lavoro a progetto<sup>453</sup> e gli oneri economici derivanti dalla specifica imposizione contributiva prevista in riferimento a queste ultime<sup>454</sup> 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. In particolare, è ormai convinzione comune che sia sufficiente la titolarità di una posizione fiscale da parte del lavoratore – e, conseguentemente, la riconduzione del reddito conseguito a quello prodotto nell'esercizio abituale di un'arte o una professione – per stabilire una connessione *ferma ed incontestabile* tra la prestazione di lavoro ed un contratto d'opera.

Senonché, 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, e come già più volte ricordato anche in questa sede, le prestazioni di lavoro sono qualificabili *induttivamente* e, quindi, *esclusivamente* in ragione delle loro concrete modalità esecutive: e ciò è vero sia per il lavoro subordinato, sia per le collaborazioni coordinate e continuative. Anche prima della riforma,

<sup>452</sup> V. già LEONE, 2004, 96; e PINTO, 2005, 30.

<sup>453</sup> Vincoli di cui si è già dato conto *supra*, § 1.

<sup>454</sup> 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). Per effetto di queste modifiche, l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche per gli iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2, c. 26, l. 8 agosto 1995, n. 335, che non risultino assicurati presso altre forme obbligatorie è pari al 27 per cento per gli anni 2012 e 2013, al 28 per cento per l'anno 2014, al 30 per cento per l'anno 2015, al 31 per cento per l'anno 2016, al 32 per cento per l'anno 2017 e al 33 per cento a decorrere dall'anno 2018. Per tutti gli altri lavoratori iscritti alla medesima gestione, le medesime aliquote sono stabilite in misura pari al 20 per cento per l'anno 2013, al 21 per cento per l'anno 2014, al 22 per cento per l'anno 2015 e al 24 per cento a decorrere dall'anno 2016 (così l'art. 1, c. 79, l. 24 dicembre 2007, n. 247, testo attualmente vigente).

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, la novella avrebbe potuto costituire un'ottima occasione per dettare una definizione esplicita dei rapporti di "collaborazione", rimuovendo i dubbi e le incertezze che tuttora caratterizzano la materia. Sta di fatto che 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.

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 rapporto abbia una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi<sup>455</sup>; 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 consecutivi*»<sup>456</sup>; 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"<sup>457</sup> 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 caratterizza il rapporto di lavoro subordinato). Presupposto implicito, ma condivisibile, di questo assetto regolativo è che le attività di lavoro autonomo esercitate professionalmente ed abitualmente siano generalmente incompatibili con forme di sostanziale monocommittenza (evincibile dalla durata particolarmente lunga del rapporto o dall'ammontare del corrispettivo rispetto al reddito complessivamente prodotto dal collaboratore) o di stabile presenza fisica del collaboratore nell'organizzazione del committente (attestata, invece, dalla disponibilità di una postazione fissa).

In merito alla prima situazione, peraltro, 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*». Si tratta di una norma che merita una digressione considerato che la formula

<sup>455</sup> 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.

<sup>456</sup> 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.

<sup>457</sup> V. CARINCI, 2012, 541.

concettuale “centro di imputazione di interessi”, di per sé carica di forti ambiguità<sup>458</sup>, ha una consistente tradizione giurisprudenziale ma, a quanto consta, nessun precedente nella legislazione.

L'espressione, più precisamente, compare spesso in quella giurisprudenza che ritiene plausibile e giuridicamente praticabile un'imputazione unitaria dei rapporti di lavoro subordinato instaurati da diverse “società collegate” allorché tra di esse intercorrano legami operativi così stretti da permettere di concludere che esse gestiscono insieme un'unica organizzazione produttiva ed un'unica attività economica<sup>459</sup>. In questa giurisprudenza, insomma, 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.

Senonché, 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 (per effetto, ad esempio, di assetti proprietari sostanzialmente coincidenti).

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 (soprattutto sul piano della sistemazione teorica).

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*»<sup>460</sup>. Premesso che l'individuazione delle suddette professioni è demandata al Ministro del lavoro e delle politiche sociali<sup>461</sup>, al quale il legislatore ha assicurato ampia discrezionalità<sup>462</sup>, la norma ha una sua

<sup>458</sup> Infatti, se è chiaro ed evidente che il “centro” deve necessariamente essere costituito da una pluralità di operatori giuridici, ben più complesso è stabilire quando una determinata “comunanza” o “convergenza” di interessi economici sia così stretta o caratterizzante da giustificare una considerazione giuridicamente unitaria degli stessi.

<sup>459</sup> In termini, Cass. 24.3.2003, n. 4274, D&L, 2003, 779, e DL, 2004, II, 81; alla quale si può aggiungere, per alcune opportune precisazioni, Cass. 29.11.2011, n. 25270, in [www.ediesseonline.it/riviste/rgl](http://www.ediesseonline.it/riviste/rgl).

<sup>460</sup> Cfr. l'art. 69-*bis*, c. 3, d.lgs. n. 276/2003.

<sup>461</sup> Che vi dovrà provvedere con proprio decreto, sentite le parti sociali, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della previsione: così il secondo periodo del medesimo art. 69-*bis*, c. 3, d.lgs. n. 276/2003.

<sup>462</sup> Così MARAZZA, 2012, § 6.

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 inconferente rispetto all'obiettivo perseguito dal legislatore, vale a dire rispetto alla qualificazione giuridica dell'attività di lavoro autonomo oggetto di uno o più rapporti in termini di collaborazione coordinata e continuativa (ed alle conseguenze contributive di questa qualificazione).

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 attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività*»<sup>463</sup>. Non è chi non rilevi, peraltro, che proprio l'importanza della posta in gioco avrebbe dovuto consigliare una maggiore precisione nella costruzione della fattispecie la cui ampiezza, invece, sarà determinata dai giudici quando, ancora una volta con ampia discrezionalità<sup>464</sup>, dovranno stabilire quali siano le «*competenze teoriche di grado elevato*»; o quali caratteri dovranno avere i percorsi formativi affinché possano essere qualificati come «*significativi*»; o quando le esperienze del collaboratore debbano essere considerate «*rilevanti*».

Infine, e qui la scelta regolativa appare - se possibile - ancor meno ragionevole, 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 previdenziali di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233*»<sup>465</sup>. L'operatività della presunzione soltanto al di sotto di questa soglia reddituale conferma, qualora ve ne fosse bisogno, come alla recente novella sia sottesa la convinzione pratica (ma giuridicamente irrilevante) 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<sup>466</sup>.

#### 4.1. Gli effetti giuridici delle presunzioni di cui all'art. 69-bis d.lgs. n. 276/2003.

L'operare della presunzione di cui al paragrafo precedente 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, più precisamente, determina in primo luogo «*l'integrale applicazione della disciplina*»

<sup>463</sup> V. l'art. 69-bis, c. 2, lett. a, d.lgs. n. 276/2003.

<sup>464</sup> In termini, MARAZZA, 2012, § 7.2.

<sup>465</sup> V. l'art. 69-bis, c. 2, lett. b, d.lgs. n. 276/2003.

<sup>466</sup> Ancora MARAZZA, 2012, § 7.1.

del contratto di lavoro a progetto «*ivi compresa la disposizione dell'articolo 69, comma 1*»<sup>467</sup>. In secondo luogo, la riqualificazione del rapporto produce conseguenze sul piano contributivo, poiché «*quando la prestazione lavorativa [...] si configura come collaborazione coordinata e continuativa, 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*»<sup>468</sup>.

In entrambi i casi, le previsioni in discorso non sembrano porre questioni particolari se non per la precisazione – contenuta nella prima di esse – che la qualificazione in termini di “collaborazione” della prestazione di lavoro autonomo comporta l'applicazione «*dell'articolo 69, comma 1*».

Se si considera che, come anticipato<sup>469</sup>, «*i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto [...] sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto*»<sup>470</sup>, si comprende il timore che l'operare della presunzione di cui all'art. 69-bis implichi, quale ulteriore ed automatico effetto, la riqualificazione della (originaria) prestazione d'opera in prestazione di lavoro subordinato qualora le parti – come generalmente dovrebbe accadere – non abbiano individuato alcun “progetto” al momento dell'instaurazione del rapporto (d'opera)<sup>471</sup>.

Ed è evidente che la possibilità di una doppia riqualificazione del medesimo rapporto per l'operare di presunzioni tra loro collegate, se da un lato esalta il ruolo dell'art. 69 d.lgs. n. 276/2003, dall'altro aggrava oltre modo le conseguenze contraddittorie derivanti dall'intrinseca irragionevolezza della medesima norma<sup>472</sup>.

## 5. 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 (e sempre che, ovviamente, non decidano di adottare volontariamente proprio lo schema del lavoro a progetto e la relativa disciplina).

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,

<sup>467</sup> 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.

<sup>468</sup> Così l'art. 69-bis, c. 5, d.lgs. n. 276/2003.

<sup>469</sup> *Supra*, § 3.

<sup>470</sup> Questo il testo della previsione dopo le modifiche introdotte dall'art. 1, c. 23, lett. f, l. n. 92/2012.

<sup>471</sup> Così MARAZZA, 2012, § 3.

<sup>472</sup> V., *supra*, § 3.

al più, possono essere raggruppate a seconda che attribuiscono 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*»<sup>473</sup>; ma anche delle pubbliche amministrazioni<sup>474</sup>.

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'*»<sup>475</sup>. Questa appare, al momento, l'interpretazione più convincente di una previsione, inserita in un plesso regolativo funzionale a disincentivare le delocalizzazioni all'estero delle attività di vendita diretta a mezzo sollecitazione telefonica del consumatore<sup>476</sup>, la cui formulazione testuale è davvero poco felice. Per un verso, infatti, l'uso della congiunzione “nonché” induce ad equiparare l'ipotesi in discorso a quella degli agenti e rappresentanti di commercio, i quali sono esclusi dall'ambito di applicazione del d.lgs. n. 276/2003 perché destinatari di specifica regolamentazione<sup>477</sup>. Ed è questa, appunto, la ragione su cui si fonda la proposta interpretativa innanzi formulata. Per altro verso, non si può tacere che la successiva proposizione dispone che, per gli esercenti le medesime attività, «*il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento*». Il contrasto non potrebbe essere più evidente: la proposizione principale esclude la necessità di stipulare proprio quel contratto la cui conclusione, purtroppo, è il presupposto per l'applicazione della regola sul corrispettivo posta dalla proposizione subordinata.

Dovendo comunque tentare una razionalizzazione dell'assetto regolativo, si può supporre che il legislatore – proprio al fine di incentivare la permanenza sul territorio nazionale di queste attività *labour intensive* (sebbene generalmente a basso valore aggiunto) – abbia inteso garantire agli operatori economici un duplice beneficio. Oltre all'esonero dall'obbligo di stipulare un contratto di lavoro a progetto, infatti, quelli tra essi che dovessero comunque trovare conveniente stipulare

<sup>473</sup> Cfr. l'art. 61, c. 3, d.lgs. n. 276/2003.

<sup>474</sup> 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, peraltro, 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.

<sup>475</sup> 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).

<sup>476</sup> Questa circostanza, unita al carattere tassativo delle esclusioni, porta a valutare come illegittima qualsiasi estensione analogica della previsione in discorso ad altre attività economiche svolte mediante contatto telefonico, siano esse *inbound* ovvero *outbound*. Tra le prime spicca, per importanza e diffusione, quelle di assistenza tecnica su richiesta della clientela; tra le seconde, quella di sollecitazione al pagamento dei debiti.

<sup>477</sup> V. il paragrafo seguente.

– 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<sup>478</sup>. 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.

Il senso di queste due previsioni, peraltro, apparirà evidente se si considera che l'applicabilità della disciplina del lavoro a progetto, in questo settore più che in altri, ha generato questioni notevoli. 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 il costo del lavoro e di migliorarne la produttività<sup>479</sup>. Le scelte regolative in discorso, quindi, assecondano le richieste degli operatori del settore di ricorrere alle collaborazioni non subordinate senza dover soggiacere ai vincoli del lavoro a progetto e di poter corrispondere ad essi trattamenti economici "di mercato" (ossia, generalmente inferiori a quelli spettanti ai lavoratori subordinati).

#### 5.1. Le ulteriori ipotesi di esonero dall'obbligo di riconduzione al progetto.

Come anticipato, oltre che in considerazione dell'attività svolta dal committente, l'esonero dalla disciplina del lavoro a progetto è stabilita anche in ragione di alcune condizioni relative al collaboratore e dei contenuti o delle caratteristiche della collaborazione.

Riconducibile alla prima tipologia di esonero è quella stabilita in favore dei collaboratori che percepiscono la pensione di vecchiaia<sup>480</sup>. In questa ipotesi, il legislatore ha valutato insindacabilmente che il godimento del trattamento sia tale da escludere che il lavoratore abbia un bisogno di protezione analogo a quello di tutte le altre persone impegnate nell'esecuzione di una collaborazione.

<sup>478</sup> Sul quale v., *infra*, § 6.

<sup>479</sup> 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 (per approfondimenti, v. almeno MARAZZA, 2007a; MARESCA, CAROLLO, 2007, 675; RICCIO, 2008, 266; DE MICHELE, 2011, 448 e gli studi ivi citati). 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/l/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).

<sup>480</sup> V., ancora, l'art. 61, c. 3, d.lgs. n. 276/2003. La circ. Min Lav. n. 1/2004, peraltro, ha precisato che nell'esclusione dei percettori di pensione di vecchiaia dovevano essere compresi altresì quei soggetti, titolari di pensione di anzianità o di invalidità che, ai sensi della normativa vigente, al raggiungimento del sessantacinquesimo anno di età, vedevano automaticamente trasformato il loro trattamento in pensione di vecchiaia (cfr. anche l'interpello 26 marzo 2008, n. 8).

Ben più numerose, però, sono le collaborazioni autonome escluse dal campo di applicazione del lavoro a progetto in considerazione dei loro contenuti e delle loro caratteristiche. Tra queste, vi sono anzitutto quelle che, avendo ad oggetto la promozione per conto del committente della conclusione di contratti in una zona determinata, sono assoggettate alla disciplina del contratto di agenzia (art. 1742 c.c.)<sup>481</sup>; e, in secondo luogo, quelle che, avendo ad oggetto «*la raccolta di ordinativi di acquisto presso il domicilio del consumatore finale o nei locali nei quali il consumatore si trova, anche temporaneamente, per motivi personali, di lavoro, di studio, di intrattenimento o di svago*» in nome e per conto di più imprese, sono assoggettate alla disciplina di cui all'art. 4 della l. 17 agosto 2005, n. 173<sup>482</sup>.

Altresì escluse dall'obbligo sono le collaborazioni aventi ad oggetto la partecipazione ad organi di amministrazione e di controllo delle società ovvero la partecipazione a «*collegi e commissioni*»<sup>483</sup>.

Inoltre, non è necessario stipulare un contratto di lavoro a progetto se la collaborazione costituisca modalità di esecuzione di «*professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali*»<sup>484</sup>. Con norma di interpretazione autentica, peraltro, la l. n. 92/2012 ha stabilito che l'esclusione dal campo di applicazione del lavoro a progetto «*riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali*», mentre non è circostanza idonea a determinare il medesimo effetto regolativo la mera «*iscrizione del collaboratore ad albi professionali*»<sup>485</sup>.

Infine, e si tratta di un'eccezione notevole, la legge esclude dall'obbligo di riconduzione ad un progetto «*le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti [di collaborazione, ovviamente] di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare ovvero, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore, con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro*»<sup>486</sup>.

Come già chiarito in altro scritto<sup>487</sup>, l'impiego del sintagma “prestazioni occasionali” non deve trarre in inganno: la circostanza che il legislatore abbia espressamente configurato questo genere di rapporti come eccezione all'obbligo di riconduzione della prestazione ad un progetto dimostra inequivocabilmente come esso sia interno alla categoria delle collaborazioni coordinate e continuative (individuata, come anticipato, dalla particolare strutturazione dell'obbligazione lavorativa)<sup>488</sup>. Del resto, l'occasionalità che caratterizza queste prestazioni è individuata dallo stesso

<sup>481</sup> Art. 61, c. 1, inciso iniziale, d.lgs. n. 276/2003.

<sup>482</sup> Sulla quale sia consentito il rinvio a PINTO, 2005, 23.

<sup>483</sup> Cfr. l'art. 61, c. 3, d.lgs. n. 276/2003.

<sup>484</sup> V., ancora, l'art. 61, c. 3, d.lgs. n. 276/2003; la norma prosegue stabilendo che gli albi professionali da considerare al fine di cui al testo sono soltanto quelli esistenti alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003.

<sup>485</sup> Così l'art. 1, c. 27, l. n. 92/2012.

<sup>486</sup> Art. 61, c. 2, d.lgs. n. 276/2003 così come modificato dall'art. 48, c. 7, della l. 4 novembre 2010, n. 183.

<sup>487</sup> Sia consentito, ancora una volta, il rinvio a PINTO, 2005, 10.

<sup>488</sup> Argomentando al contrario, si può affermare che se l'espressione “prestazioni occasionali” indicasse attività di lavoro autonomo diverse dalle collaborazioni coordinate e continuative, la previsione che esclude la necessità di ricondurre le stesse al progetto non avrebbe alcun senso. L'obbligo in questione, infatti, riguarda solo ed esclusivamente i rapporti di collaborazione e non anche le altre forme di lavoro autonomo. Nello stesso senso sono le opinioni di TIRABOSCHI, 2005, 1450; MEZZACAPO, 2007, 816; FASANO, 2010, 34 e, se ben s'intende, anche PAPALEONI, 2005, 1370. *Contra*, tra gli altri, PEDRAZZOLI, 2005, 238 ss.; BERETTA, 2010, 57; MARAZZA, 2012, § 4.

legislatore facendo riferimento al periodo in cui ha avuto esecuzione il vincolo negoziale o al corrispettivo percepito dal lavoratore: in entrambi i casi, cioè, viene in rilievo un tratto relativo al rapporto (o ai rapporti) negoziali tra le parti che è perfettamente compatibile con lo svolgimento della prestazione secondo quelle particolari modalità esecutive che sono il tratto caratterizzante delle collaborazioni coordinate e continuative. In definitiva, il legislatore ha ritenuto opportuno separare le collaborazioni coordinate che siano meramente *occasional* dalle altre permettendo che soltanto con riferimento alle prime, evidentemente proprio per la loro minimalità, l'autonomia privata continuasse ad avere le stesse possibilità regolative che aveva in questo campo prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003.

## 6. Il corrispettivo dovuto al collaboratore a progetto.

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, infatti, 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 analogo professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento*»<sup>489</sup>.

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*»<sup>490</sup>. 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 (ad esempio: alla sua complessità o alla sua rischiosità) 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, qualora ve ne fosse stato bisogno, 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, in altri termini, 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

<sup>489</sup> Così l'art. 1, c. 772, l. n. 296/2006 (sul quale v. le osservazioni di DONDI, 2008, 24 ss. il quale, a p. 26, interpreta il rinvio ai contratti collettivi “di riferimento” come operato esclusivamente «*ad accordi economici collettivi stipulati espressamente per i lavoratori a progetto*»; e l'opposta opinione di FILI, 2007, 141).

<sup>490</sup> 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.

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 accostata)<sup>491</sup>, 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 contributive<sup>492</sup> – 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 nazionale<sup>493</sup>.

A quanto è dato comprendere da un dettato legislativo caratterizzato da una sintassi errata, infatti, se tale “contrattazione specifica” esiste, il corrispettivo pattuito individualmente non potrà essere inferiore a quello fissato in quella sede per il corrispondente profilo professionale ovvero, se di ammontare superiore, ai *minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati*». 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*»<sup>494</sup>.

<sup>491</sup> Cfr. SANTORO PASSARELLI, 2005, 1425. *Contra*, implicitamente, MARAZZA, 2012, § 16.1. 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, invece, le altre forme di lavoro autonomo). La tesi – convincentemente proposta da GAROFALO M.G. 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).

<sup>492</sup> 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.

<sup>493</sup> 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 rinvio 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).

<sup>494</sup> 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, § 16.2, 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 valorizzando le voci del contratto collettivo nazionale di lavoro legate all'anzianità di servizio*». Sennonché appare più 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).

In definitiva, con l'unica eccezione dei collaboratori impegnati nei *call-center outbound*<sup>495</sup>, l'ammontare del corrispettivo spettante al lavoratore a progetto è saldamente ancorato alla retribuzione collettivamente fissata per il lavoratore subordinato "comparabile" (e ciò nonostante le incertezze e le ambiguità concettuali, e conseguentemente lessicali, relative proprio all'individuazione del termine di comparazione). 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. 1, Cost.<sup>496</sup>.

## 7. Il recesso dal rapporto di lavoro a progetto.

La l. n. 92/2012 ha parzialmente modificato anche la disciplina del recesso dal rapporto<sup>497</sup>. 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*»<sup>498</sup>.

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*»<sup>499</sup>, quella attuale ammette anzitutto per entrambe le parti del rapporto la facoltà di recesso per «*giusta causa*»<sup>500</sup>. Anche qui, come nel caso di altri contratti di durata (si pensi all'art. 1564 c.c. relativo al contratto di somministrazione; all'art. 1725 c.c., disciplinante la revoca del mandato oneroso e all'art. 2237, c. 2, c.c. in materia di recesso del prestatore dal contratto d'opera intellettuale), peraltro, il legislatore non puntualizza cosa 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*». Più difficile, invece, è stabilire se la "causa" in discorso debba consistere in un inadempimento contrattuale dell'altra parte oppure se, come pare preferibile valorizzando la formula testuale, possa essere rappresentata da qualsiasi evento o accadimento in grado di menomare l'affidamento nell'esattezza dell'adempimento altrui<sup>501</sup>.

La prima opzione interpretativa, per il vero, appare logicamente necessitata – quanto meno con riferimento al committente – se la nozione di "giusta causa" è puntualizzata in rapporto con l'altro

<sup>495</sup> Per i quali il corrispettivo è svincolato da qualsiasi parametrizzazione rispetto ai lavoratori subordinati "comparabili": sul punto v., *supra*, § 5.

<sup>496</sup> Dinamica che, come è ovvio, condiziona anche il piano contributivo.

<sup>497</sup> 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).

<sup>498</sup> V. l'art. 66, c. 2, d.lgs. n. 276/2003.

<sup>499</sup> Così l'art. 67, c. 2, vecchio testo, d.lgs. n. 276/2003. La previsione, poi, aveva alimentato un vivace dibattito circa la legittimità o meno del recesso acasuale, 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, 2005, 448; GHERA, 2006, 62; PALLINI, 2006, 129; SANTORO PASSARELLI, 2007, 152 e 2011, 682; LEPORE, 2006, 318 e 2007, 848; PASSALACQUA, 2009, 149; *contra*, PERULLI, 2007, 110.

<sup>500</sup> Così l'art. 67, c. 2, d.lgs. n. 276/2003 come sostituito dall'art. 1, c. 23, lett. e, l. n. 92/2012.

<sup>501</sup> Come può essere, ad esempio, il fallimento del committente rispetto alla "giusta causa" di recesso del collaboratore.

motivo che giustifica il recesso. Il legislatore, infatti, 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 rapporto<sup>502</sup> lascino dubitare dell'idoneità professionale del collaboratore e, soprattutto, rendano ragionevole e plausibile un giudizio prognostico circa l'impossibilità che il collaboratore adempia esattamente alla propria obbligazione.

Orbene, 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 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, in definitiva, si presenta più vincolante per il collaboratore che per il committente. E ciò resta vero nonostante il fatto che la maggiore costrittività delle regole valide per il primo sia compensata dalla circostanza che, mentre le tre causali legittimanti il recesso *ante tempus* del committente devono intendersi come tassative, l'unica prevista per il collaboratore è ampiamente derogabile dalle parti (fino al limite, per quanto "di scuola", di

<sup>502</sup> 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 quei terzi abbiano manifestato vizi prima occulti, il recesso del committente potrà ritenersi giustificato.

potergli riconoscere una vera e propria libertà di recesso). L'equilibrio che sarà raggiunto in concreto, quindi, dipenderà essenzialmente dalla forza che il collaboratore potrà esercitare nella negoziazione pre-contrattuale.

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, infatti, 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 «*a 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] stesso*»<sup>503</sup>. Inoltre, «*l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo 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 ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo*»<sup>504</sup>.

## 8. L'indennità di fine rapporto per i collaboratori a progetto.

Realmente innovativa è, invece, la scelta compiuta dalla l. n. 92/2012 di rendere strutturale – seppure con alcune significative modificazioni – la misura di sostegno al reddito introdotta, per la prima volta e in via sperimentale, dall'art. 19, c. 2, d.l. 29 novembre 2008 n. 185, convertito, con modificazioni, in l. 28 gennaio 2009, n. 2<sup>505</sup>.

Requisito essenziale per beneficiare della prestazione è l'aver stipulato un contratto di lavoro a progetto, oramai cessato, e l'essere iscritti – ai fini dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti – *esclusivamente* alla cd. Gestione separata dell'INPS di cui all'art. 2, c. 26, l. 8 agosto 1995, n. 335<sup>506</sup>.

<sup>503</sup> V. l'art. 6, c. 1, l. 15 luglio 1966, n. 604.

<sup>504</sup> Così l'art. 6, c. 2, l. n. 604/1966.

<sup>505</sup> Comma inizialmente modificato dall'articolo 1, della l. 28 gennaio 2009, n. 2, in sede di conversione, successivamente sostituito dall'art. 2, c. 130, della l. 23 dicembre 2009, n. 191, dall'art. 6, c. 1, lett. c, del d.l. 29 dicembre 2011, n. 216 e, da ultimo, abrogato, a decorrere dal 1° gennaio 2013, dall'art. 2, c. 69, lett. a, l. n. 92/2012. Sulla misura sperimentale di sostegno al reddito v. SANTORO PASSARELLI, 2011, 683.

<sup>506</sup> Arg. ex art. 2, c. 51, l. n. 92/2012.

Si tratta, con tutta evidenza, di una misura tutt'altro che universale posto che sono esclusi dalla possibilità di percepire l'indennità tutti i collaboratori coordinati e continuativi che abbiano sottoscritto contratti diversi da quello a progetto (con una probabile violazione degli artt. 3, 35 e 38 Cost.).

La circostanza, peraltro, deve essere ulteriormente precisata considerato che, anche nelle ipotesi in cui le parti continuano a godere di un'autonomia negoziale piena<sup>507</sup>, esse possono trovare comunque conveniente ed opportuno stipulare un contratto di lavoro a progetto.

Il punto è proprio questo. Se è vero che in quelle ipotesi il contratto a progetto resta uno schema negoziale liberamente eligibile e si vuole comunque evitare di far dipendere il beneficio previdenziale dalle variabili scelte dell'autonomia privata, occorre concludere che possono percepire l'indennità in discorso *soltanto* i lavoratori autonomi che siano stati parte di un rapporto di lavoro a progetto e che non avrebbero potuto prestare quella specifica collaborazione in esecuzione di altro schema negoziale.

Si finisce per aggravare, in tal modo, l'evidente disparità di trattamento giuridico riservato a situazioni identiche, non essendo plausibile che – a parità di tutte le altre condizioni previste dalla legge – la mancanza di lavoro incida più pesantemente sui collaboratori a progetto rispetto alle altre categorie di collaboratori autonomi. Soprattutto, pare del tutto ingiustificata l'esclusione dalla platea dei possibili beneficiari di coloro che abbiano collaborato in modo coordinato e continuativo con le pubbliche amministrazioni posto che, in questo caso, a determinare o meno la concessione della prestazione previdenziale è esclusivamente la natura giuridica – privata o pubblica – del committente.

Quanto allo "stato di bisogno", dal 1° gennaio 2013 – data di entrata in vigore della nuova disciplina<sup>508</sup> – esso sarà individuato in modo parzialmente diverso da quanto fatto in precedenza.

Le nuove previsioni, in particolare, individuano una serie di condizioni che devono essere soddisfatte contemporaneamente affinché possa maturare il diritto al beneficio. La maggior parte di esse, peraltro, si riferiscono all'anno (di calendario, deve intendersi) precedente la cessazione del rapporto di lavoro a progetto e sono dirette ad individuare uno specifico stato di bisogno.

Il collaboratore, infatti, deve aver anzitutto operato in favore di un unico committente percependo un compenso lordo complessivo non superiore ai ventimila euro<sup>509</sup>. L'elemento della cd. monocommittenza, in particolare, deve oggi essere inteso in modo completamente diverso rispetto al passato quando, almeno secondo la prassi amministrativa, esso doveva essere inteso come riferito al rapporto di lavoro a progetto alla cui cessazione era collegata la prestazione. Vigente l'art. 19, c. 2, d.l. n. 185/2008, insomma, erano esclusi dal beneficio coloro che, in pendenza

---

<sup>507</sup> *Supra*, §§ 5 e 5.1.

<sup>508</sup> Cfr. l'art. 2, c. 51, primo periodo, l. n. 92/2012. Il successivo comma 54, poi, precisa che «restano fermi i requisiti di accesso e la misura del trattamento vigenti alla data del 31 dicembre 2012 per coloro che hanno maturato il diritto entro tale data ai sensi dell'articolo 19, comma 2, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e successive modificazioni».

<sup>509</sup> Arg. ex art. 2, c. 51, lett. a e b, l. n. 92/2012. La seconda di queste previsioni, inoltre, dispone che il limite dei ventimila euro sia «annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati intervenuta nell'anno precedente».

del rapporto di lavoro a progetto, fossero stati contemporaneamente titolari di altri rapporti di lavoro autonomo o subordinato<sup>510</sup>. La novella, su questo punto, modifica sensibilmente l'assetto legislativo previgente perché – imponendo che la “monocommittenza” debba essere riferita all'intero anno precedente – restringe notevolmente la platea dei possibili beneficiari del trattamento. Ciò che conta ai fini della monocommittenza, peraltro, è che nel corso dell'anno (di calendario, deve intendersi) il lavoratore abbia collaborato con un unico committente essendo, invece, del tutto irrilevante che ciò sia avvenuto in forza di uno o più contratti di lavoro a progetto<sup>511</sup>.

Ulteriore elemento strutturale della fattispecie è rappresentato dalla necessità che, sempre nell'anno precedente la cessazione della collaborazione, siano stati pagati alla Gestione Separata dell'INPS i contributi dovuti sui compensi per almeno quattro mensilità<sup>512</sup>. Questa condizione, unita alla circostanza che il collaboratore nel medesimo anno deve essere stato disoccupato per un periodo «*ininterrotto di almeno due mesi*», attesta l'intento del legislatore di escludere dal godimento del beneficio i lavoratori impegnati nella realizzazione di progetti di breve durata ovvero anche di lunga durata (perché superiore a dieci mesi) ma con compensi – e contribuzione – modesti<sup>513</sup>. Una scelta, questa, che appare dovuta a meri calcoli di sostenibilità finanziaria dell'istituto e non anche ad una precisa scelta di politica del diritto.

In concreto, al collaboratore che presenti la relativa domanda entro il termine che sarà stabilito dall'ente previdenziale, sarà corrisposta un'indennità di ammontare pari al «*5 per cento del minimale annuo di reddito di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233, moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione*»<sup>514</sup>. Tale indennità, peraltro, è liquidata in un'unica soluzione solo se il relativo importo è inferiore o al più pari a mille euro oppure, in caso di ammontare superiore, in più ratei di «*importi mensili pari o inferiori a 1.000 euro*»<sup>515</sup>.

Ciò precisato, al fine di inquadrare sistematicamente l'istituto, resta da chiarire quale sia la situazione giuridica del collaboratore una volta che siano soddisfatte tutte le suddette condizioni. A parere di chi scrive, è difficile qualificare tale posizione in termini di vero e proprio diritto soggettivo posto che la legge predetermina l'ammontare delle risorse finanziarie destinate allo scopo<sup>516</sup>

<sup>510</sup> Così, da ultimo, il messaggio INPS 19 aprile 2012, n. 6762, § 3.

<sup>511</sup> Cfr. l'art. 2, c. 51, lett. a, l. n. 92/2012.

<sup>512</sup> V. l'art. 2, c. 51, lett. e, l. n. 92/2012; ma le mensilità sono ridotte da quattro a tre per il triennio 2013-2015 (arg. ex art. 2, c. 56, lett. a, l. n. 92/2012).

<sup>513</sup> Quest'ultima considerazione si spiega considerando l'operare congiunto di due condizioni: quella in discorso e quella, precedentemente segnalata, rappresentata dall'ammontare massimo lordo del compenso (pari a ventimila euro).

<sup>514</sup> Cfr. l'art. 2, c. 52, l. n. 92/2012. Limitatamente al primo triennio di applicazione dell'istituto, per il vero, l'importo dell'indennità sarà pari al 7 per cento, anziché al 5 per cento, del minimale annuo (arg. ex art. 2, c. 56, lett. b, l. n. 92/2012).

<sup>515</sup> V. l'art. 2, c. 53, l. n. 92/2012.

<sup>516</sup> V. l'art. 2, c. 51, primo periodo, e c. 56, lett. c, l. n. 92/2012. Quest'ultima disposizione, poi, impegna il Ministero del Lavoro, nell'ambito del procedimento di monitoraggio della spesa previdenziale di cui all'art. 1, c. 2, della medesima legge, «*a verificare la rispondenza dell'indennità di cui [al testo] alle finalità di tutela, considerate le caratteristiche della tipologia contrattuale, allo scopo di verificare se la portata effettiva dell'onere corrisponde alle previsioni iniziali e anche al fine di valutare [...] eventuali correzioni della misura stessa, quali la sua sostituzione con tipologie di intervento*» cd. breve dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego (cd. *mini-ASpl*).

e che, conseguentemente, pur in presenza di tutti gli elementi strutturali della fattispecie il beneficio potrebbe non essere concesso per mancanza di copertura finanziaria.

A ciò si aggiunga che l'erogazione della prestazione è ulteriormente condizionata dalla disponibilità del collaboratore a tenere comportamenti attivi sul mercato del lavoro. Più precisamente, egli può decadere dal beneficio qualora «*rifiuti di partecipare senza giustificato motivo ad una iniziativa di politica attiva o di attivazione proposta dai servizi competenti [...] o non vi partecipi regolarmente*» o, ancora, se «*non accetti una offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo superiore almeno del 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto*»<sup>517</sup>.

Anche ai collaboratori a progetto, infatti, deve ritenersi applicabile la disciplina di cui all'art. 62, c.c. 41-45, della medesima l. n. 92/2012. In tal senso depone, oltre che la prassi amministrativa precedente<sup>518</sup>, lo stesso tenore testuale della previsione che collega genericamente la decadenza a qualsiasi indennità o sussidio la cui corresponsione dipenda dallo «*stato di disoccupazione o di inoccupazione*». Orbene, considerato che anche l'indennità in discorso è certamente connessa alla mancanza di lavoro (nonché all'esistenza di un periodo ininterrotto di disoccupazione anche nell'anno precedente la "fine lavoro"), è possibile sostenere l'estensione di tale regime giuridico anche ai collaboratori autonomi.

## 9. Indicazioni bibliografiche.

ANNIBALI V. (2009). *Il lavoro a progetto nei call center: tra natura autonoma della prestazione e specificità del progetto in relazione all'oggetto sociale dell'impresa*, ADL, p. 149 ss.

BERETTA G. (2010). *Il lavoro autonomo occasionale*, in PERSIANI M., diretto da, *I nuovi contratti di lavoro*, Utet, Torino, p. 48 ss.

BRUN S. (2006). *Primi orientamenti della giurisprudenza di merito sul lavoro a progetto: prevale la linea «morbida»*, RIDL, 2006, II, p. 330 ss.

CARINCI F. (2012). *Complimenti, dottor Frankenstein: Il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, LG, 6, p. 529 ss.

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. 1291 ss.

DE LUCA TAMAJO R. (2006). *L'impatto del lavoro a progetto sulla sistematica del diritto del lavoro*, in MARIUCCI L., a cura di, *Dopo la flessibilità, cosa?*, il Mulino, Bologna, p. 111 ss.

DE MARINIS N. (2008). *Impresa e lavoro oltre la legge Biagi*, Giappichelli, Torino.

DE MICHELE V. (2011). *La vicenda dei contratti a progetto Atesia e l'ingiusto processo del lavoro nell'art. 50 della l. n. 183/2010*, in MISCIONE M., GAROFALO D., a cura di, *Il Collegato Lavoro 2010. Commentario alla legge n. 183/2010*, Ipsoa, Milano, p. 445 ss.

<sup>517</sup> Cfr. l'art. 62, c. 41, l. n. 92/2012.

<sup>518</sup> In proposito, infatti, è opportuno ricordare come l'INPS abbia sempre ritenuto applicabile anche ai collaboratori a progetto l'analogica decadenza prevista dall'art. 19, c. 10, d.l. 29 novembre 2008 n. 185, convertito con modificazioni, in l. n. 2/2009 (e ora abrogato dall'art. 4, c. 47, l. n. 92/2012). V., ad esempio, le circolari 26 maggio 2009, n. 74 (§ 1.5), e 9 marzo 2010, n. 36 (§ 1.5).

- DI CASOLA A. (2009). *Il lavoro a progetto tra elementi qualificanti e indici della subordinazione*, DLM, p. 171.
- DI LEO N. (2008). *Lavoro a progetto. Interpretazione teleologica delle norme e rassegna commentata di giurisprudenza e prassi amministrativa*, Ipsoa, Milano.
- DONDI G. (2008). *Il lavoro a progetto dopo la finanziaria per il 2007*, ADL, 1, p. 6 ss.
- EMILIANI S.P. (2006). *La presunzione legale di conversione del contratto a progetto*, A DL, p. 157 ss.
- FASANO M. (2010). *Il lavoro coordinato e il lavoro a progetto*, Jovene, Napoli.
- FERRARO G. (2009). *Tipologie di lavoro flessibile*, Giappichelli, Torino.
- FILÌ V. (2007). *La tutela del lavoro parasubordinato tra stabilizzazione e buone prassi*, in MISCIONE M., GAROFALO D., a cura di, *Il lavoro nella Finanziaria 2007*, Ipsoa, Milano, p. 127 ss.
- GAROFALO M.G. (2008). *Unità e pluralità del lavoro nel sistema costituzionale*, in AA.Vv., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, I, Cacucci, Bari, pp. 439 – 459.
- GHERA E. (2006). *Il nuovo diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino.
- ICHINO P. (2005). *L'anima laburista della legge Biagi. Subordinazione e "dipendenza" nella definizione della fattispecie di riferimento del diritto del lavoro*, GC, II, p. 1155 ss.
- LEONE G. (2004). *Le collaborazioni (coordinate e continuative) a progetto*, RGL, I, p. 87 ss.
- LEPORE A. (2006). *Questioni in tema di lavoro a progetto*, DL, 2006, I, p. 305 ss.
- LEPORE A. (2007). *Sub art. 67. Estinzione del contratto e preavviso*, in DE LUCA TAMAJO R., SANTORO PASSARELLI G., a cura di, *Il nuovo mercato del lavoro. Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Cedam, Padova, p. 844 ss.
- LISO F. (2005). *Intervento*, in AA.Vv., *Autonomia collettiva e autonomia individuale alla luce delle più recenti riforme*, atti delle giornate di studio A.I.D.La.S.S. (Abano Terme-Padova, 21-22 maggio 2004), Giuffrè, Milano, p. 254 ss.
- LUCIANI V. (2010). *Lavoro a progetto, indisponibilità del tipo contrattuale e rimodulazione delle tutele*, RIDL, I, p. 263 ss.
- MARAZZA M. (2007a). *Il mercato del lavoro dopo il caso Atesia. Percorsi alternativi di rientro dalla precarietà*, ADL, I, p. 327 ss.
- MARAZZA M. (2007b). *Il concetto di progetto e programma di lavoro nel confronto con la giurisprudenza*, ADL, III, p. 741 ss.
- MARAZZA M. (2012). *Il lavoro autonomo dopo la riforma del Governo Monti*, in corso di stampa in ADL, 4-5.
- MARESCA A., CAROLLO L. (2007). *Il contratto di collaborazione a progetto nel settore call center*, DRI, p. 675 ss.
- MARTELLONI F. (2006). *Il valore sistematico del lavoro a progetto*, LD, 2-3, p. 339 ss.

- MEZZACAPO D. (2007). *Sub art. 61. Definizione e campo di applicazione*, in DE LUCA TAMAJO R., SANTORO PASSARELLI G., a cura di, *Il nuovo mercato del lavoro. Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Cedam, Padova, p. 801 ss.
- NAPOLI M. (2005). *Riflessioni sul contratto a progetto*, in AA.Vv., *Diritto del lavoro, I nuovi problemi, L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani, 2*, Cedam, Padova, p. 1343 ss.
- NUZZO V. (2008). *Le collaborazioni coordinate e continuative. Una lunga storia*, DLRI, 2, p. 685 ss.
- PALLADINI A., VISONÀ S., VALENTINI V., *Il lavoro parasubordinato o a progetto*, in PERSIANI M., diretto da, *Il lavoro parasubordinato o a progetto*, in *I nuovi contratti di lavoro*, Utet, Torino, p. 121 ss.
- PALLINI M. (2006). *Il lavoro a progetto: ritorno al... futuro?*, in ID., a cura di, *Il «lavoro a progetto» in Italia e in Europa*, il Mulino, Bologna, p. 93 ss.
- PAPALEONI M. (2005). *Il lavoro a progetto o occasionale*, in AA.Vv., *Diritto del lavoro, I nuovi problemi, L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani, 2*, Cedam, Padova, p. 1361 ss.
- PASSALACQUA P. (2009). *Il lavoro coordinato*, in AA.Vv., *I contratti di lavoro*, a cura di Vallebona A., I, Utet, Torino, p. 90 ss.
- PEDRAZZOLI M. (2004). *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*, Zanichelli, Bologna, p. 684 ss.
- PEDRAZZOLI M. (2005). *Superamento di quantità nell'anno come dato di fattispecie: lo sventurato caso del lavoro occasionale*, RGL, I, p. 227.
- PEDRAZZOLI M. (2006). *Le complicazioni dell'inutilità: note critiche sul lavoro a progetto*, in MARIUCCI L., a cura di, *Dopo la flessibilità, cosa?*, il Mulino, Bologna, p. 119.
- PERSIANI M. (2005). *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, ADL, p. 1 ss.
- PERULLI A (2005). *Teoria e prassi del lavoro a progetto*, RGL, I, p. 713 ss.
- 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. 3 ss.
- PESSI A. (2008). *Decentramento produttivo e lavoro a progetto: dal d.lgs. n. 276/2003 alla l. n. 31/2008*, in CINELLI M., FERRARO G., a cura di, *Lavoro, competitività, welfare, Commentario alla Legge n. 247 del 2007 e riforme correlate*, 1, Utet, Torino, p. 175 ss.
- PINTO V. (2005). *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, in <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, p. 431 ss.)
- PROIA G. (2005). *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, p. 1387 ss.
- RICCIO A. (2008). *Il lavoro a progetto: inutilità di un intervento legislativo?*, RGL, I, p. 237 ss.
- RUSCIANO M. (2005). *D.lgs. 276 e subordinazione: variazioni sul tema*, DL, I, p. 439 ss.

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*, 2, Cedam, Padova, p. 1413 ss.

SANTORO PASSARELLI G. (2011). *Lavoro a progetto*, *Enc. dir. Annali*, IV, Giuffrè, Milano, p. 667 ss.

TIRABOSCHI M. (2005). *Il lavoro a progetto: profili teorico-ricostruttivi*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi, L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani*, 2, Cedam, Padova, p. 1433 ss.

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. 395 ss.