

1.2 La nozione di parasubordinazione: cos'era (e cos'è) il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa

La categoria dei lavoratori parasubordinati ha trovato un primo riconoscimento normativo nell'*art. 2 della legge 14 luglio 1959, n. 741* che, in ma-

teria di trattamenti minimi economici dei lavoratori, indicava come degni di tutela anche "i rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata"⁴.

Soltanto però a metà degli anni '70, si è giunti, attraverso l'art. 409, n. 3, c.p.c. – la cui introduzione si è avuta per effetto della L. 533/1977, recante norme in materia di processo del lavoro – a tratteggiare la figura della parasubordinazione.

In species, si tratta di un rapporto di lavoro che, differenziandosi dal contratto di lavoro subordinato (art. 2094 c.c.), si sostanzia "in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato".

Si tratta di una formulazione volutamente elastica, giacché l'espressione lavoro parasubordinato non è indicativa di una fattispecie tipica, atteso che in essa si comprendono, oltre i rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale, espressamente richiamati dall'art. 409 c.p.c., una varietà di rapporti di lavoro autonomo che orbitano dal contratto di opera (art. 2222 c.c.) ad altre fattispecie espressamente tipizzate dal codice civile (si pensi, ad esempio, al contratto di spedizione, art. 1737 c.c.), dalla giurisprudenza di merito (il rapporto di procacciamento di affari) e dalla prassi amministrativa (per esempio, i correttori di bozze, gli articolisti).

L'attuazione, da più parti invocata, del disposto costituzionale di cui all'art. 36 Cost. ha indotto il legislatore ad assicurare al rapporto in esame – dapprima con l'art. 2 della L. 335/1995 e poi con la successiva L. 662/1996 – una tutela previdenziale *ad hoc* (costituita dalla quarta gestione dell'Inps), nonché una disciplina protettiva in tema di maternità, di assegno familiare (art. 59, 16° co., L. 449/1997), di degenza ospedaliera (art. 51, L. 488/1999) e una copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (art. 5, D.Igs. 38/2000, art. 55, L. 144/1999).

⁴ Una previsione che non cadde nel nulla talché da essa vennero recepite le norme dell'accordo 10 ottobre 1951 per gli agenti di assicurazione in gestione libera e la convenzione nazionale 24 giugno 1953 sul trattamento economico e normativo degli agenti di assicurazione in gestione libera e degli agenti operanti per le gestioni in economia (D.P.R. 18 marzo 1961, n. 387); le norme dell'accordo 20 giugno 1956, relativo alla disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale, e quelle dell'accordo 17 luglio 1957 per la redazione delle disposizioni regolamentari di cui agli articoli 19 e 20 del predetto accordo del 1956, sul trattamento economico e normativo degli agenti e rappresentanti di commercio delle imprese industriali (D.P.R. 16 gennaio 1961, n. 145); le norme dell'accordo 13 ottobre 1958, relativo alla modifica di quello sottoscritto il 30 giugno 1938, sul trattamento economico e normativo degli agenti e rappresentanti di commercio delle imprese commerciali (D.P.R. 26 dicembre 1960, n. 1842).

Tuttavia, il processo di definizione della categoria va rimvenuto in disposizioni di carattere fiscale e, in particolare, nell'art. 34 della L. 342/2000⁵ che ha trasposto il contenuto dell'art. 49, lett. a) (ora art. 53, lett. a) per effetto

5 Si riporta l'art. 34 della legge in questione rubricato "Disposizioni in materia di redditi di collaborazione coordinata e continuativa":

1. Al testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) nell'articolo 20, concernente applicazione dell'imposta ai non residenti, al comma 2, la lettera b) è sostituita dalla seguente:

"b) i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente di cui alle lettere c), c-bis), f), h), h-bis), i) e l) del comma 1 dell'articolo 47";

b) all'articolo 47, concernente redditi assimilati a quello di lavoro dipendente, al comma 1, dopo la lettera c), è inserita la seguente:

"c-bis) le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione agli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, alla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, alla partecipazione a collegi e commissioni, nonché quelli percepiti in relazione ad altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita, sempreché gli uffici o le collaborazioni non rientrino nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente di cui all'articolo 46, comma 1, concernente redditi di lavoro dipendente, o nell'oggetto dell'arte o professione di cui all'articolo 49, comma 1, concernente redditi di lavoro autonomo, esercitate dal contribuente";

c) all'articolo 13, concernente altre detrazioni, al comma 2-ter, le parole: "..., il reddito di lavoro autonomo derivante da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa" sono soppresse;

d) all'articolo 49, concernente redditi di lavoro autonomo, al comma 2, la lettera a) è abrogata;

e) all'articolo 50, concernente determinazione del reddito di lavoro autonomo, al comma 8, il primo periodo è soppresso;

f) all'articolo 50, concernente determinazione del reddito di lavoro autonomo, al comma 8, secondo periodo, le parole: "dello stesso comma" sono sostituite dalle seguenti: "del comma 2 dell'articolo 49".

2. Al decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, recante disposizioni comuni in materia di accertamento delle imposte sui redditi, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 24, concernente ritenuta sui redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, al comma 1 è aggiunto, infine, il seguente periodo: "Sulla parte imponibile dei redditi di cui all'articolo 16, comma 1, lettera c), del medesimo testo unico, la ritenuta è operata a titolo di acconto nella misura del 20 per cento";

b) all'articolo 24, dopo il comma 1-bis, è inserito il seguente:

"1-ter. Sulla parte imponibile dei redditi di cui all'articolo 47, comma 1, lettera c-bis), del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, in materia di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, corrisposti a soggetti non residenti, deve essere operata una ritenuta a titolo d'imposta nella misura del 30 per cento";

c) all'articolo 25, concernente ritenuta sui redditi di lavoro autonomo e su altri redditi, al primo comma, terzo periodo, le parole: "di cui alle lettere a) e c) del terzo comma dell'articolo 49 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 597" sono sostituite dalle seguenti: "di cui alla lettera c) del comma 2 dell'articolo 49 del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917." e al quarto periodo, le parole: "di cui alle lettere f) e g) dell'articolo 12 del decreto stesso" sono sostituite dalle seguenti: "di cui alle lettere c) e d) del comma 1 dell'articolo 16 dello stesso testo unico, concernente tassazione separata".

3. Tutti i riferimenti all'articolo 49, comma 2, lettera a), del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, concernente redditi di lavoro autonomo, contenuti in disposizioni legislative emanate anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge devono intendersi come effettuati all'articolo 47, comma 1, lettera c-bis), del medesimo testo unico, concernente redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

4. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2001.

della nuova numerazione prevista dal D.Lgs. 344/2003) del D.P.R. 917/1986, che classificava i redditi derivanti da rapporti di collaborazione come redditi di lavoro autonomo, nell'art. 47, *lett. c-bis*) (ora art. 50, *lett. c-bis*) dello stesso decreto che, a decorrere dal 1-1-2001, assimila tali redditi a quelli derivanti da lavoro dipendente.

Nell'art. 47, *lett. c-bis*), si precisa che rientrano tra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente "le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione agli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, alla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, alla partecipazione a collegi e commissioni, nonché quelli percepiti in relazione ad altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita, sempreché gli uffici o le collaborazioni non rientrino nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente di cui all'articolo 46, comma 1, concernente redditi di lavoro dipendente, o nell'oggetto dell'arte o professione di cui all'articolo 49, comma 1, concernente redditi di lavoro autonomo, esercitate dal contribuente".

Tale disposizione si differenzia rispetto alla formulazione della *lett. a)* dell'art. 49 (ora art. 53, *lett. a)*, D.P.R. 917/1986) per alcuni elementi di novità: *il primo*, e più determinante, concerne il mancato riferimento al contenuto artistico o professionale della prestazione con la conseguenza che ora potrà ritenersi ammissibile la stipulazione di contratti di collaborazione anche per le attività manuali o semplicemente operative⁶; *il secondo*, consiste nella precisazione che le collaborazioni **non** debbano essere attratte nei compiti istituzionali rientranti nell'attività di lavoro dipendente di cui all'art. 46, 1° co. (art. 49, 1° co.), D.P.R. 917/1986 o nell'oggetto dell'arte o professione di cui all'art. 49, 1° co. (art. 53, 1° co.), dello stesso decreto concernente redditi di lavoro autonomo, pena l'assoggettamento alle norme fiscali previste per tali redditi.

L'art. 34, allo scopo di rendere unitario il quadro fiscale, abroga poi il primo periodo dell'art. 50, 8° co. (ora art. 54, 8° co.), D.P.R. 917/1986 in

⁶ Da subito, deve osservarsi, per i relativi riflessi di carattere fiscale, che prima di inserire un'attività manuale nell'alveo della collaborazione coordinata e continuativa bisogna domandarsi se essa non rientri tra quelle da inquadrare nel reddito di impresa di cui all'art. 51, D.P.R. 917/1986.

Vedremo nelle pagine che seguono che le conseguenze più dirette dell'ampliamento dell'oggetto si riflettono, in base alla legge quadro per l'artigianato, sui compensi percepiti dai soci per le prestazioni lavorative rese alla società, la cui qualificazione reddituale è quella propria dell'art. 47, *lett. c-bis*), D.P.R. 917/1986.

tema di determinazione del reddito derivante da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Se quello delineato è il quadro normativo di riferimento *ante* l'emanazione della legge 14 febbraio 2003, n. 30 e del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, compito delle pagine che seguono sarà quello di tratteggiare, attraverso l'evoluzione parlamentare, la tipologia contrattuale del lavoro a progetto rappresentante il *volto maturo* delle collaborazioni coordinate e continuative.

1.3 Il cammino legislativo verso la nuova tipologia

L'eterogeneità della disciplina assicurata al rapporto di collaborazione coordinata e continuativa ha indotto il potere legislativo a riassetare complessivamente la materia nell'ottica di garantire una tutela, sia pur minima, ad una vasta gamma di lavori non aprioristicamente definiti dalla legge.

In tale quadro complessivo non mancavano gli orientamenti dottrinali – tradotti in proposte legislative – diretti all'individuazione di un nuovo schema contrattuale (denominato *lavoro coordinato*⁷ o *lavoro senza aggettivi* – o *lavoro "sans phrase"*⁸ –) che raccogliesse non solo il lavoro subordinato, ma anche altri tipi di rapporto di lavoro direttamente riconducibili ai mutamenti gestionali ed organizzativi delle imprese, da collocare eventualmente nel mezzo tra la subordinazione e l'autonomia. L'intendimento era quello di offrire una disciplina più coerente, con riferimento alla prassi applicativa, in cui emerga chiara una sfumatura dei caratteri tipici del lavoro subordinato, e, primo fra tutti, il potere direttivo del datore di lavoro (si pensi alle *attività di programmazione di computers* o a *quella ispettiva*). Non mancavano posizioni critiche su tali proposte: si era sostenuto in particolare che un nuovo assetto poteva ancor di più minare il già

⁷ DE LUCA TAMAJO, FLAMMIA, PERSIANI, "Nuove forme di lavoro fra subordinazione, coordinazione e autonomia", introduzione agli atti del convegno di Roma, 27 maggio 1996, pubblicati da Assicredito.

Il progetto è nitidamente rappresentato da DE LUCA TAMAJO, *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del lavoro coordinato*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, 41.

In sintesi, si trattava di rendere possibile l'introduzione di un terzo genere nel nostro ordinamento che segnasse il superamento della storica distinzione tra lavoro subordinato e autonomo allo scopo di convogliare una serie non definita di tipologie contrattuali, tipizzate dall'autonomia collettiva, prefigurando tra l'altro, oltre "uno zoccolo minimale di tutele" legislativamente e preventivamente previste, differenziate discipline segnatamente rappresentate dalle parti sociali.

⁸ ALLEVA, D'ANTONA, in GHEZZI (a cura di), *Un Testo Unico per il mercato del lavoro*, Roma, 1996.

Il lavoro "sans phrase" ridefiniva il rapporto di lavoro subordinato in modo da assicurare una prima protezione di tutele agli autonomi coordinati e ai lavoratori subordinati con ampio potere di autorganizzazione della propria prestazione e, poi, una seconda, una terza protezione etc., sempre più crescente fino all'ultima identificata con la subordinazione classica e intensa.

labile confine tra lavoro subordinato ed autonomo⁹ o addirittura renderlo di fatto più ambiguo¹⁰.

Rimanendo all'analisi del dibattito generato nelle aule parlamentari, *il progetto di legge* denominato *Smuraglia*¹¹, dal nome del suo proponente, tendeva ad applicare ai lavoratori, cosiddetti *atipici*, una modulazione delle tutele attraverso una serie di disposizioni attinenti: alla parità di trattamento tra uomini e donne e alle azioni positive per la realizzazione di siffatta parità; all'igiene e alla sicurezza sul lavoro; alla libertà di opinione; agli accertamenti sanitari; alla tutela della salute e agli atti non discriminatori.

Essenziale era la previsione della *forma scritta del contratto* (la cui inosservanza comportava la comminazione di una sanzione pecuniaria, mentre l'utilizzo improprio del contratto ne determinava la trasformazione in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato), contenente l'oggetto della prestazione, il corrispettivo (a riguardo si menziona il *diritto ad un equo compenso*), la disciplina dei rimborsi spese, la durata del contratto, le modalità di pagamento dei compensi, nessun vincolo di orario – salvo casi specifici – i rinvii al c.c.n.l. per la definizione delle modalità, delle forme e dei termini di legittima sospensione del rapporto in caso di infortunio e malattia. Significativa appariva anche la previsione di sanzioni contro i rapporti fittizi e simulati, volti ad occultare un rapporto di lavoro tipicamente subordinato.

Sotto il *profilo previdenziale*, oltre alla previsione del regime contributivo disciplinato dall'art. 2, 26° co., L. 335/1995, si contemplava anche la possibilità di garantire la ricongiunzione di tutti i periodi contributivi.

Il punto di maggiore criticità atteneva però all'ambito entro il quale configurare il rapporto atipico. Si leggeva, in particolare, di una "*prestazione lavorativa, con carattere di continuità e in qualsiasi forma coordinata non riconducibile né alla tipologia del lavoro subordinato né a quella del lavoro autonomo*" evitando accuratamente di pervenire ad una nozione dai contorni più marcatamente atipici, così da realizzare una equa ripartizione delle tutele di stampo garantista¹².

Lo scopo era quello di non giungere ad una eccessiva prospettizzazione del rapporto, spingendo verso una più totale flessibilizzazione, ma il contrappeso è quello, ancora più evidente, di ammettere anche tipologie di

⁹ TOSI, *Intervento in nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione e autonomia*, Bari, 1997.

¹⁰ MAGRINI, *Intervento*, in *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione ed autonomia*, Bari 1997, p. 127.

¹¹ Il disegno di legge in questione è numerato 5651, XIII legislatura, e proposto d'iniziativa dei senatori SMURAGLIA, DE LUCA, PELELLA, GRUOSSO, PILONI, LARIZZA, TAPPARO, ARLACCHI, BATTAFARANO E GUERZONI.

¹² V. in senso critico, anche HERNANDEZ, *Il disegno di legge sui lavori atipici*, in *Dir. lav.*, 1999, I, 381.

per sé vietate, mascherate e travestite da atipiche e quindi lecite e consentite¹³.

In un'altra direzione e in un altro luogo si incamminava il cd. "lavoro a progetto", contenuto nel "Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia - Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità"¹⁴, la cui tipologia sarebbe subentrata alla parasubordinazione trattandosi, in sostanza, di un rapporto in base al quale il lavoratore "assume stabilmente, senza vincolo di subordinazione, l'incarico di eseguire, con lavoro prevalentemente o esclusivamente proprio, un progetto o un programma di lavoro, o una fase di esso, concordando direttamente con il committente le modalità di esecuzione, la durata, i criteri e i tempi di corresponsione del compenso".

Esso si manifesterebbe non come terzo genere, ma come una forma contrattuale peculiare che rientrerebbe nell'ambito del lavoro autonomo. Si noti la differenza tra le due proposte innanzi esaminate: nel disegno di legge Smuraglia, si avverte l'esigenza di far acquisire ad un'ampia schiera di lavori un riconoscimento giuridico e una protezione contrattuale, anche se, di fatto, si finisce per addivenire all'indeterminatezza giuridica a fronte di una non ben individuata platea di destinatari.

Nel lavoro a progetto, invece, si dice che la parasubordinazione non "è una zona grigia di frontiera", ma appartiene "all'area dell'autoimprenditorialità", in modo da compiere una scelta di principio verso la qualificazione del rapporto come lavoro autonomo, innestandovi anche una procedura di certificazione del lavoro prestato, nell'ottica della deflazione del relativo contenzioso.

La tecnica legislativa impiegata si ispira al concetto di *soft law* analogamente a quanto avviene in altri paesi europei, nei quali i rapporti tra datori di lavoro e prestatori non sono presidiati da regole vincolanti facenti parte di un sistema ingessato che ne preclude la libera pattuizione individuale e l'approccio flessibile delle parti¹⁵.

13 A mo' di accenno, si consideri anche il disegno di legge quadro promosso da AMATO E TREU che, percorrendo la stessa strada del progetto Smuraglia, individuava, per finalità protettive, le seguenti categorie di lavoratori: quelli autonomi, quelli dipendenti economicamente e i lavoratori subordinati (per il D.D.L. si v., www.uil.it/uil_lombardia/articolatoddl.htm).

14 Il Libro Bianco, che riprende i temi di uno "Statuto dei lavori" (sul punto, v. BIAGI, *Progettare per modernizzare*, in TREU (a cura di), *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, Bologna, 2001, 276) — predisposto nell'ottobre 2001 da un Gruppo di lavoro all'uopo incaricato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (coordinato da M. SACCONI E M. BIAGI e a cui hanno partecipato DELL'ARINGA, FORLANI, REBOANI, SESTITO) — può essere consultato all'indirizzo www.welfare.gov.it.

15 In sostanza, si tratta di norme leggere che sono unicamente indirizzate ad un obiettivo da conseguire e non sulla predeterminazione coercitiva di un determinato comportamento che trova la sua fonte nel potere legislativo. Un esempio, suggerisce il Libro Bianco, è da rinvenire negli orientamenti in materia di occupazione formulati annualmente nell'ambito della Strategia europea per l'occupazione.

Per converso, si tratta il più delle volte di norme che hanno come scopo quello di orientare l'attività dei soggetti interessati in modo da non costringerli ad un determinato comportamento bensì ad uno specifico risultato¹⁶.

Indipendentemente dall'una o dall'altra proposta, da subito è apparso necessario, alla luce dell'esperienza più recente, consegnare all'"atipico", al progettista, al lavoratore (comunque denominato), una forma contrattuale che tenga bene in conto l'esigenza di omogeneità di disciplina, oltre che sotto l'aspetto più prettamente giuslavoristico, anche sotto quello previdenziale (e complementare), assicurativo e, soprattutto, fiscale.

1.4 Il disegno di legge delega in materia di lavoro ed occupazione

Le istanze europee, indirizzate ad addivenire alla completa razionalizzazione della strategia per l'occupazione e accolte nel Consiglio Europeo di Barcellona del 2002 e, prima ancora, di Lisbona, attraverso l'enunciazione di peculiari criteri di priorità, definiti *target*, hanno indotto il legislatore nazionale ad affrettare il processo riformatore, onde soddisfare l'esigenza non solo di assicurare l'occupabilità, ma anche di facilitare la creazione di nuove imprese e lo sviluppo di quelle esistenti, di individuare nuove tipologie contrattuali, di favorire l'inserimento lavorativo in condizioni di parità di trattamento, di sesso e di integrazione sociale.

Ciò in quanto *"superare l'inderogabilità della norma giuridica non basta: occorre dotare il diritto del lavoro di una nuova gamma di strumenti già in uso in Paesi in cui l'Italia si confronta nella competizione globale"*¹⁷. Alla redazione del Libro Bianco e ai propositi indicati nel *"Patto per l'Italia - Contratto per il lavoro. Intesa per la competitività e l'inclusione sociale"* del 5 luglio 2002, nel quale si accoglie l'obiettivo di *"definire, a completamento delle riforme in corso, uno Statuto dei Lavori che si configuri come un testo unico sulla legislazione del lavoro"*, fa seguito il D.D.L. 848 (Legislatura XIV), collegato alla legge 28 dicembre 2001, n. 448 (finanziaria 2002), che, sull'onda delle riflessioni contenute nel *Libro Bianco*, delega il Governo ad emanare, entro il termine di un anno, norme capaci di

¹⁶ Tale ragionamento non è esente da critiche: si è sostenuto, per esempio, che in questo modo il Libro Bianco mescola soluzioni che in verità hanno un significato assai diverso e che appartengono a due ambiti distinti: per un verso, strumenti di *common law* e, per un altro verso, strumenti indirizzati al coordinamento delle politiche nazionali dettate dall'ordinamento giuridico comunitario (sul punto, BANO, *Diritto del lavoro e nuove tecniche di regolazione: il soft law*, in *Lav. dir.*, p. 70-71).

¹⁷ Così, BIAGI, *Progettare per modernizzare*, in TREU (a cura di), *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, Bologna, 2001, 262.

adattare l'organizzazione del lavoro al mondo della produzione e dell'azienda, di favorire l'emersione del sommerso sulla scorta delle esperienze degli altri *partners europei* e di quanto argomentato nei *reports* dell'Unione Europea in materia di politiche dell'occupazione¹⁸.

D'altronde, è noto che un mercato del lavoro non efficiente incide sfavorevolmente sugli effetti della politica economica. Nel rapporto della Banca Centrale Europea si legge che "*efficiently functioning labour markets are of particular importance for countries participating in Economic and Monetary Union (EMU), because these countries are unable to use country-specific monetary and exchange rate policies to address asymmetric economic shocks*".

Per la parte che qui interessa, gli artt. 8 e 9 del disegno di legge stabiliscono i principi e i criteri direttivi che il Governo è chiamato ad osservare con riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative:

- *identificazione dei criteri temporali di durata della prestazione o economici di ammontare del corrispettivo rilevanti ai fini della differenziazione di detta fattispecie contrattuale rispetto alle collaborazioni di natura meramente occasionale;*
- *riconduzione della fattispecie a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso;*
- *previsione di tutele fondamentali a presidio della dignità e della sicurezza dei collaboratori, anche nel quadro di intese collettive;*
- *ricorso, su base volontaria, ad adeguati meccanismi di certificazione, attraverso l'individuazione di organismi organizzati in enti bilaterali costituiti ad iniziativa dei datori di lavoro e dei prestatori ovvero presso strutture pubbliche aventi competenze in materia.*

L'*intentio* è quella di aumentare la flessibilità del mercato del lavoro attraverso norme e soluzioni, per così dire, *industriose* in modo da allargare, come si legge nella relazione di accompagnamento, "*la partecipazione al mercato del lavoro di soggetti a rischio di esclusione sociale*".

In particolare, è stato poi sottolineato che "*occorre sicuramente evitare l'utilizzazione delle collaborazioni coordinate e continuative in funzione elusiva o frodatoria della legislazione posta a tutela del lavoro subordinato, ricorrendo a questa tipologia contrattuale al fine di realizzare spazi anomali nella gestione flessibile delle risorse umane. Dovranno essere ricondotti a questa tipologia i rapporti in base ai quali il lavoratore assume stabilmente, senza vincolo di subordinazione, l'incarico di eseguire, con lavoro prevalentemente od esclusivamente proprio, un progetto o un*

¹⁸ Per una completa analisi del mercato del lavoro in Europa, si vedano a riguardo: EUROPEAN COMMISSION, "*Employment in Europe 2001 - Recent trends and prospects*", DG Employment and Social Affairs, Brussels, 2001; EUROPEAN CENTRAL BANK "*Labour market mismatches in Euro area countries*", March 2002.

*programma di lavoro, o una fase di esso, concordando direttamente con il committente modalità di esecuzione, durata, criteri e tempi di corresponsione del compenso. In estrema sintesi, si tratta di conferire riconoscimento giuridico ad una tendenza che si è rivelata visibile con il passare degli anni, soprattutto in ragione della terziarizzazione dell'economia, quella appunto di lavorare a progetto*¹⁹.

Da quanto fin qui riportato, ne risulta un quadro entro il quale si possono suggerire non pochi elementi di discussione, dacché si approda ad un *metodo non solo comparativo*, in cui la comparazione serve a distinguere un'entità base da altre identità segnalando le differenze di queste rispetto alla prima, *ma anche di tipo relativistico*, atteso che ogni rapporto, intrattenuto con la controparte, viene ad essere diverso dall'altro.

1.5 Verso la definitiva revisione del contratto di collaborazione: dalla legge 14 febbraio 2003, n. 30 al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276

Dell'interesse del potere esecutivo all'approvazione del provvedimento di riforma, si è avuta una riprova nell'aspro dibattito intervenuto tra gli attori negoziali su alcuni aspetti da esso disciplinati, tanto da condurre alla decisione di espungere dal provvedimento medesimo i temi di interesse sociale, al fine di addivenire ad un ampio consenso²⁰.

La **legge 14 febbraio 2003, n. 30**²¹, rubricata "*Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro*", all'art. 4, lett. c), non solo accoglie l'impostazione di massima del D.D.L. 848, ma aggiunge ad esso ulteriori elementi allo scopo di meglio contornare il rapporto.

Dell'indirizzo che si intende seguire si ha un chiaro segnale nella Relazione di accompagnamento alla legge delega nella parte in cui si legge che "*Le proposte discusse nel corso della passata legislatura, con riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative, suscitano, ad avviso del Governo, profonde perplessità di metodo e di merito*".

Rispetto all'originaria formulazione, rimangono: la "*riconduzione della fattispecie a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso*" (art. 4, lett. c), n. 3); la "*previsione di tutele fondamentali a presidio della dignità e della sicurezza dei collaboratori ..., nonché alla sicurezza nei luoghi di lavoro, anche nel quadro di intese collettive*" (art. 4, lett. c), n. 4);

¹⁹ V., MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *La legge Biagi per il lavoro, capire la riforma*, 2002, Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

²⁰ Il riferimento è alla materia degli ammortizzatori sociali e alla mini riforma concernente i licenziamenti individuali stralciati dal D.D.L. 848 e confluiti nel successivo D.D.L. 848-bis.

²¹ La L. 30/2003, è entrata in vigore il 13 marzo 2003.

la "previsione di un adeguato sistema sanzionatorio nei casi di inosservanza delle disposizioni di legge" (art. 4, lett. c), n. 5); il "ricorso, ai sensi dell'articolo 5, ad adeguati meccanismi di certificazione della volontà delle parti contraenti" (art. 4, lett. c), n. 6).

Per converso, compaiono le previsioni della "stipulazione dei relativi contratti mediante un atto scritto da cui risultino la durata, determinata o determinabile, della collaborazione" e dell'indicazione di un corrispettivo che "deve essere *proporzionato alla qualità e quantità del lavoro*" (art. 4, lett. c), n. 1); della "differenziazione rispetto ai rapporti di lavoro meramente occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivo per lo svolgimento della prestazione sia superiore a 5.000 euro" (art. 4, lett. c), n. 2); della "tutela della maternità, della malattia e infortunio" (art. 4, lett. c), n. 4).

Da subito, si stabilisce – in verità non riferendosi unicamente al lavoro a progetto – che la nuova tipologia contrattuale non trova applicazione nella pubblica amministrazione ove le disposizioni "non siano espressamente richiamate" (art. 6, L. 30/2003).

Dall'analisi dei principi e dei criteri direttivi cui il Governo avrebbe dovuto attenersi nell'emanazione del decreto delegato, si sceglieva inequivocabilmente la strada dell'**autonomia**, anziché quella più osteggiata della **subordinazione**, nel momento in cui si stabiliva che doveva trattarsi di prestazioni rese "con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione" (art. 4, lett. c), n. 1).

Se questi erano dunque i margini entro cui il Governo avrebbe dovuto muoversi, numerose erano state le osservazioni, le riflessioni e le proposte di emendamento che le parti sociali avevano avanzato nei confronti dello schema di decreto delegato presentato dallo stesso potere esecutivo a metà dello stesso anno.

Da questo punto di vista, si venne a sostenere, da più parti, che il lavoro a progetto "non corrisponde agli obiettivi indicati nel Libro Bianco sul mercato del lavoro né ai criteri di delega e comporta soltanto la individuazione di una tipologia di lavoro autonomo che, come tale, non può essere anche considerata destinataria di specifiche particolari tutele. Di qui la necessità di rivedere i parametri di riferimento in modo da mantenere effettiva la possibilità di far ricorso a questa importante forma di collaborazione nell'impresa"²²; e che "si conferma che il rap-

²² CONFINDUSTRIA, Schema di decreto legislativo da emanarsi ai sensi degli articoli da 1 a 7 della legge 14 febbraio 2003, n. 30, recante delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro. Emendamenti, 23 giugno 2003.

porto deve essere finalizzato alla definizione di un progetto, di fasi di esso, o di programmi di lavoro e di fasi di essi, quindi si potrebbe presumere che abbiano sempre una durata, predefinita o determinabile; è agevole immaginare che i progetti o i programmi possano essere ad es. ricorrenti, continuativi e che quindi la stessa definizione possa essere aggirata con facilità²³; ed infine che "va valutata positivamente la prospettiva del superamento dei co.co.co. e la definizione delle condizioni per ammettere il lavoro a progetto, e di conseguenza avere per questi lavoratori nuove tutele. Tuttavia si deve rilevare la assenza di norme di tutela collettive che invece andrebbero previste in materia di campo di applicazione, rendendo meno aggirabile la casistica del lavoro a progetto, sulla forma del contratto e sulle normative di questo tipo di lavoro. Inoltre vanno definite in modo chiaro ed esplicito tutele adeguate per questi lavoratori in materia di maternità, malattia, infortunio, ammortizzatori sociali"²⁴.

Considerati i proteiformi riflessi normativi contenuti nella legge delega, l'opportunità dell'intervento legislativo delegato appariva, oltretutto auspicabile, difficilmente discutibile.

Il **D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276** giunge a compimento con l'approvazione sostanziale delle parti sociali e con l'obiettivo non solo di estendere "le tutele a favore di una più ampia platea di soggetti: quelle persone oggi intrappolate nelle finte collaborazioni coordinate e continuative e in una economia sommersa che si presenta con dimensioni addirittura due/tre volte superiori a quella che si registra nei altri Paesi europei e industrializzati", ma anche di contrastare "la destrutturazione strisciante e la precarizzazione del mercato del lavoro che sono oggi il dato caratterizzante della realtà fattuale del lavoro nel nostro Paese, in modo da superare "la farisaica accettazione di questa pratica elusiva", e di ricondurre "le attuali co.co.co. o al lavoro subordinato o al lavoro a progetto, forma di lavoro autonomo che non può dare luogo alle facili elusioni riscontrate, pena la trasformazione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato"²⁵. Il decreto di riforma prova, soprattutto, a coniugare competitività e giustizia sociale sconfessando "l'assunto che le tutele del lavoro siano la premessa per il lavoro nero e irregolare"²⁶.

²³ CGIL, Osservazioni della Cgil agli articoli del decreto legislativo di attuazione della legge 30/2003, 2003.

²⁴ CISL, Documento della Segreteria Confederale su Decreto attuativo legge 14 febbraio 2003, n. 30, 2003.

²⁵ Relazione di accompagnamento al decreto di attuazione della riforma Biagi, 2003.

²⁶ Così, TIRABOSCHI, La legge Biagi fa chiarezza tra i co.co.co., Il Sole 24 ore del 26-6-2003.

Sul piano della politica del diritto, l'intervento riformatore risponde ad apprezzabili, se non indiscutibili intenti, anche se non nuovi, stante alcune lucide e lungimiranti prospettazioni avanzate anteriormente da autorevole dottrina²⁷, in quanto prova ad accomunare istanze provenienti dal mondo del lavoro diverse e differenti, il più delle volte emergenti da nuove esigenze di mercato e, il più delle volte ancora, esposte a spazi normativi non definiti²⁸.

Su un altro versante, tralasciando gli aspetti analitici della nuova tipologia contrattuale (che si presenta, tra l'altro, ellittica), qui basti dire che se prima della sua introduzione l'ordinamento conosceva uno schema sul quale far convergere l'auspicato processo di omogeneizzazione di discipline (in materia previdenziale, assicurativa e fiscale), sembrerebbe ora che il quadro, se non si capovolge del tutto, riceve comunque una sterzata di non poco conto, quasi un cambiamento di rotta: dalla legge delega, dal decreto delegato (e dalle interpretazioni amministrative emanate di recente) emergono più tipologie (lavoro a progetto, occasionale di lavoro autonomo "puro", occasionale condizionato "di limitata portata", occasionale di tipo accessorio, collaborazioni coordinate e continuative) ciascuna delle quali si incammina, per un verso o per un altro, nell'unica direzione rimasta e rappresentata dal sistema di sicurezza sociale e dal regime fiscale.

1.6 Il lavoro a progetto: natura, oggetto, forma

Lo *ius novum* sul quale il legislatore ha voluto fondare il nuovo rapporto si è ispirato alla realtà sociale, prima ancora che economica, in continua evoluzione, nella quale da tempo emergevano comportamenti che alimentavano prassi che poco avevano a che vedere con l'occupazione regolare, tant'è che con l'introduzione del lavoro a progetto si procede a normare il **rapporto** (si badi, e non il contratto) di collaborazione coordinata e continuativa, in un'ottica incentrata su una flessibilità controllata fondata sulla realizzazione di "uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso" (art. 61, 1° co., D.Lgs. 276/2003).

Se il compito si presentava malagevole, non si può dire che sia stato svolto irreprensibilmente, tanto è vero che nei primi giudizi sulla riforma molti

²⁷ Il riferimento è al lavoro coordinato (e al *tertium genus*) ipotizzato da DE LUCA TAMAJO, *L'ipotesi di un tertium genus e il disegno di legge n. 5651 sui cd. "lavori atipici"*, in *Dir. lav.*, 2000, 263.

²⁸ Sul punto, DE LUCA TAMAJO, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro "a progetto"*, www.lex.unict.it, in WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona, 25/2003, 4.

sono i dubbi che sono stati avanzati circa la formulazione dell'assetto complessivo da essa predisposto²⁹.

La nuova disciplina, come si è avuto modo di accennare, opera una scelta destinata a ripercuotersi sulla *ratio*, giacché immette il lavoro a progetto nell'alveo del lavoro autonomo, quale nuova fattispecie tipica, ponendo fine ai numerosi dibattiti sorti in merito ad una diversa qualificazione del rapporto, essendo evidentemente più opportuno nomare *funditus* la materia, senza dar luogo a discipline rese di difficile applicazione da semplici interventi novellatori.

Ed infatti si è sottolineato che anche se "si rintracciano sovente caratteristiche di coordinamento e continuità nella prestazione, ma pur sempre in un ambiente di autonomia organizzativa, circostanze che reclamano una apposita configurazione... non significa affatto propendere per un intervento legislativo 'pesante': al contrario, la regolarizzazione di questa forma contrattuale è finalizzata ad assicurare il conveniente esercizio della autonomia contrattuale delle parti"³⁰.

In precedenza, la tendenza a ricondurre i rapporti di parasubordinazione nell'ambito di uno schema da collocare a *frontiera* conduceva a tracciare una linea che non era possibile oltrepassare al fine di non rientrare nelle fattispecie tipiche del lavoro subordinato e/o autonomo.

Nella prassi applicativa si scorgevano non pochi problemi di qualificazione quando si trattava di riconoscere le tutele disposte dalla disciplina codicistica e dalla legislazione speciale. Del resto, se nell'intenzione del legislatore era considerato *lavoro coordinato e continuativo* tutto ciò che **non** era *lavoro subordinato*, diventava opportuno individuare i tratti distintivi di quest'ultimo, nonché cogliere gli aspetti propri del lavoro autonomo.

Si era così di fronte ad un rapporto di lavoro subordinato – secondo l'art. 2094 del c.c. – ogni qualvolta un soggetto "si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alla dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore".

Elemento cardine, ai fini dell'esatta qualificazione del rapporto, era l'*assoggettamento al potere direttivo del datore di lavoro*, secondo le mutevoli

²⁹ In senso critico, DEL PUNTA, *La scomparsa dei co.co.co.*, in www.netmanagement.it, 2003; ICHINO, *Co.co.co.: più tutele per un futuro incerto*, in *Corriere della Sera* del 9-10-2003 che sottolinea che all'obiettivo di "un diritto del lavoro meno rigido e costoso nel suo nucleo centrale... con questo decreto, dopo due di scontri paralizzanti, si lascia intatto il nucleo centrale, intervenendo soltanto ai margini del sistema"; o, più in generale, "che la legge, pur con i suoi molti difetti, non pecca certo per un eccesso di de-regolazione dei rapporti di lavoro: semmai per il consueto eccesso opposto" (ICHINO, *Nuovi lavori, una riforma da sfruttare*, in *Corriere della Sera* del 18-3-2004); PINTO, *Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in www.lex.unict.it, WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona, 2004; TURSI, *Esorcismi tramite circolare*, in www.lavoce.info, 2004.

³⁰ *Relazione di accompagnamento al decreto di attuazione della riforma Biagi*, 2003.

esigenze di tempo e di luogo proprie dell'organizzazione imprenditoriale, inteso come potere di impartire continue e dettagliate istruzioni per l'esecuzione dell'attività lavorativa³¹.

È proprio partendo dalla definizione codicistica — che non si contraddistingueva certo sotto il profilo ermeneutico allorché impattava i casi di ordinaria applicazione — che l'opera della giurisprudenza diverrà sempre più preziosa dal momento che indirizzerà i suoi sforzi per meglio precisare il concetto dell'assoggettamento al potere direttivo impiegando *criteri indiziari* (quali la continuità nello svolgimento della prestazione, la sussistenza dei poteri di controllo e disciplinari da parte del datore di lavoro, la corrispondenza di una retribuzione a carattere fisso e periodica, l'assenza in capo al lavoratore di una struttura imprenditoriale e l'inesistenza di un rischio economico)³², con la consapevolezza che nessuno di essi poteva apparire *tout court* decisivo ai fini dell'accertamento dell'esistenza o meno di un rapporto di lavoro subordinato.

A fronte di una, già di per sé, complessa opera ricostruttiva, la *parasubordinazione*, sebbene non appartenente all'area della subordinazione, fornisce elementi di discussione di non poco conto specie quando incrociava gli elementi della personalità, della continuità delle prestazioni e del coordinamento con il committente.

Sul versante dell'autonomia, i problemi qualificativi si ponevano nel momento in cui veniva pattuito anziché un *opus*, una collaborazione più o meno intensa, avendo la prassi applicativa già conosciuto i casi emblematici del contratto di mandato (art. 1711 c.c.) e del contratto di agenzia (art. 1746 c.c.), relativamente all'obbligo del mandatario o dell'agente di rispettare le istruzioni vincolanti impartite dal mandante o dal preponente.

Orbene, con la riconduzione della collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, c.p.c., nella tipologia del lavoro a progetto, ne consegue che gli elementi strutturali sui quali fare riferimento andranno ad essere indi-

³¹ Da ultimo, v. Cass. civ. sez. lav., 19-12-2003, n. 17549.

³² Si consideri quale riferimento la sent. Cass. civ., sez. lav., 6 luglio 2001, n. 9167, in *Orient. giur. lav.*, 2001, I, 714, secondo cui ai fini della distinzione tra rapporto di lavoro subordinato e rapporto di lavoro autonomo, il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo del datore di lavoro — inteso come sottoposizione a ordini specifici e al diretto e costante controllo datoriale delle diverse fasi di esecuzione delle prestazioni lavorative — diviene, con l'evolversi dei sistemi di organizzazione del lavoro verso una sempre più diffusa esteriorizzazione di interi settori del ciclo produttivo o di una serie di professionalità specifiche, sempre meno significativo della subordinazione, mentre, in riferimento a tali nuove realtà, assume valore di indice determinante della subordinazione l'assunzione per contratto dell'obbligazione di porre a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative e di impiegarle, con continuità, fedeltà e diligenza, secondo le direttive di ordine generale impartite dal datore di lavoro e in funzione dei programmi cui è destinata la prestazione, per il perseguimento dei fini propri dell'impresa datrice di lavoro.

viduati, a norma dell'art. 61, D.Lgs. 276/2003, nell'**autonomia gestionale** del collaboratore in funzione del risultato, nel **coordinamento** con l'organizzazione del committente, nell'**irrelevanza del tempo impiegato** per l'esecuzione della attività lavorativa.

Elementi costitutivi che individuano una realtà oggettiva e formale³³.

Degli elementi elencati l'unico a presentarsi meno legato all'autonomia è la **coordinazione**, giacché essa deve intendersi, avendo a base anche l'evoluzione giurisprudenziale precedente, come un *collegamento funzionale dell'attività professionale del collaboratore*, sia in ordine ai tempi di lavoro, sia alle modalità di esecuzione, con la *struttura organizzativa del committente*³⁴, implicando più in generale un'ingerenza *non invasiva* nell'attività del collaboratore³⁵.

Di ciò si ha riprova ove si rifletta sulla circostanza che la Corte Costituzionale³⁶ ha avuto modo di precisare che è proprio *il pieno coinvolgimento del collaboratore nell'organizzazione del committente*, a giustificare la diversa modalità di svolgimento della prestazione rispetto a quella caratterizzante il lavoro autonomo *tout court*³⁷.

L'**autonomia gestionale**, che assurge a "elemento qualificatorio essenziale"³⁸, riconosciuta al prestatore nella scelta dei mezzi, nell'organizzazione della propria attività e nella definizione dei tempi – e volta al conseguimento dell'*opus* con assunzione a proprio rischio dell'opera o del servizio – diventa il *tratto distintivo di tale tipologia contrattuale*³⁹, anche se ne scalfisce il contenuto, ammettendo (art. 66, 4° co., D.Lgs. 276/2003) la possibilità di eseguire la prestazione nei luoghi di lavoro del committente.

L'ultimo elemento, vale a dire l'**irrelevanza del tempo impiegato**, si presenta quale mezzo per giungere alla *elasticizzazione del rapporto*, per non cristallizzare l'esecuzione della sua attività a periodi determinati, lasciando al collaboratore la definizione delle modalità temporali.

Tuttavia, una distinzione il decreto delegato la pone nell'ambito della stessa autonomia, avendo a mente che nel lavoro autonomo sussistono

³³ Una parte della dottrina parla di un "modello a sommatoria di requisiti" (DE LUCA TAMAJO, op. cit., p.14).

³⁴ Cfr. sent. Cass. civ., sez. II, 15-2-1996, n. 1158, in *Giust. civ. Mass.*, 1996, 197.

³⁵ V. sent. Cass. civ., sez. lav., 20-8-1997 n. 7785, in *Giust. civ. Mass.*, 1997, 1458.

³⁶ Sent. Corte Cost. 30-7-1997 n. 293, in *Cons. Stato*, 1997, II, 1198.

³⁷ In ogni caso, rimane ferma l'impossibilità per il committente di richiedere una prestazione o un'attività che esula dal progetto, dal programma (o da una fase di esso), *ab origine* convenuto (Circ. Min. Lav. 8 gennaio 2004, n. 1).

³⁸ Circ. Min. Lav. 8 gennaio 2004, n. 1.

³⁹ Ciò coerentemente a quanto previsto in materia di lavoro autonomo sulla base dell'art. 2224 c.c. secondo cui "se il prestatore d'opera non procede all'esecuzione dell'opera secondo le condizioni stabilite dal contratto e a regola d'arte, il committente può fissare un congruo termine, entro il quale il prestatore d'opera deve conformarsi a tali condizioni".

due tipi di attività: il contratto d'opera, mediante il quale il prestatore "si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincoli di subordinazione con il committente" (art. 2222 c.c.) e il contratto che ha per oggetto lo svolgimento di un'attività intellettuale (art. 2229 c.c. e ss.), per l'esercizio della quale è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi e a cui si applicano, in quanto compatibili, le norme sul contratto d'opera in generale.

È di complicata soluzione l'individuazione dei criteri ermeneutici che sono alla base della *distinzione delle due fattispecie di lavoro autonomo*: in genere, si tende a considerare la professione intellettuale come un'attività non avente carattere né tecnico né manuale ma, all'inverso, contraddistinta da elementi di creatività considerati prevalenti rispetto a quelli di tipo materiale.

Si possono enumerare, come esempi, l'attività dello *sceneggiatore* che si incarichi di elaborare un testo, pur nel rispetto delle istruzioni del direttore di produzione⁴⁰, oppure degli *istruttori*, degli *animatori* dei villaggi e dei centri creativi, la cui attività, sebbene vincolata ad un determinato orario e alla corresponsione di una precisa retribuzione, *difetta di subordinazione tecnica e gerarchica*⁴¹, ed è riconducibile, dunque, ad una professione di tipo intellettuale.

Di tale *difficultas* il decreto delegato se ne fa carico, giacché all'art. 61, 3° co., esclude dal campo di applicazione del lavoro a progetto "le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo".

Si tratta della prima di una serie di esclusioni dalla disciplina generale che lascia intravedere profili discriminatori, alla luce anche del recente *D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216* (relativo alla *parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*), in ordine a quelle professioni intellettuali che, sebbene non abbiano ancora ottenuto in via legislativa l'istituzione di un apposito albo, si vedono tagliate fuori *senza appello*, avendo il decreto tracciato una rigida linea di confine. Meglio sarebbe stato scrivere *albi professionali esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo*, nonché quelli che successivamente ricevono espresso riconoscimento normativo.

Strutturato in *regime di totale autonomia*, il lavoro a progetto si presenta come un **contratto di durata** la cui scadenza, coincidente con la realizzazio-

⁴⁰ Cfr. sent. Cass. civ., sez. lav., 16-6-1991 n. 10889, in *Giust. civ. Mass.*, 1991, fasc. 10.

⁴¹ Cfr. sent. Cass. civ., sez. lav., 20-3-1987 n. 2788, in *Orient. giur. lav.*, 1987, 346.

ne del progetto, del programma o di una fase di esso, ne causa l'**estinzione**, al pari, ma solo per questo limitato aspetto, del lavoro a tempo determinato⁴².

Il *contratto di lavoro a progetto*, da stipularsi in **forma scritta**, deve contenere, **ai fini della prova**, i seguenti elementi (art. 62, D.Lgs. 276/2003):

- a) l'indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- b) l'indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuato nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;
- c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto (qualora la prestazione debba essere eseguita nei luoghi di lavoro del committente)⁴³.

C'è da chiedersi, alla luce di quanto finora detto, se il committente, di fronte ad un lavoratore di cui non intenda privarsi, una volta terminato il progetto o il programma, possa ricorrere alla stessa tipologia contrattuale, specie se si richiama a mente la specificità del progetto e la determinatezza o determinabilità della sua durata.

La lettera della norma lascia aperta una simile prospettazione, peraltro sostenuta da una recente interpretazione amministrativa⁴⁴, sicché è consentito che un analogo progetto o programma di lavoro possa costituire oggetto di *successivi contratti di lavoro con lo stesso collaboratore*, sempreché ciò non si traduca in fenomeni elusivi della disciplina⁴⁵.

1.7 Il concetto del progetto, del programma, di una sua fase

Una volta individuati i tratti distintivi caratterizzanti il lavoro a progetto e la forma del contratto, occorre soffermarsi sull'attività devoluta al colla-

⁴² Il *concetto di durata* non va quindi collegato specularmente a quello di scadenza, dal momento che è da intendersi quale *esaurimento di tutte le obbligazioni nascenti dal contratto*.

⁴³ Vale la pena segnalare come il legislatore delegato opti, in un primo tempo, per la normazione della tipologia contrattuale dandone una precisa definizione nell'art. 61, 1° co., per poi richiedere, in sede di stipulazione del contratto, l'indicazione di alcuni di quegli stessi elementi (progetto — programma o fase di esso — durata e coordinamento), che avevano già trovato dignità giuridica e sostanziale in ambito definitorio.

⁴⁴ V. circ. Min. Lav. 8 gennaio 2004, n. 1.

⁴⁵ Il riferimento, sebbene non espressamente esplicitato, attiene alla previsione dell'art. 1344 c.c. del negozio in *fraudem legis* secondo cui "*si reputa altresì illecita la causa quando il contratto costituisce il mezzo per eludere l'applicazione di una norma imperativa*".

boratore e determinata dal committente, vale a dire l'esecuzione di "uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso".

È proprio su siffatta riconducibilità che può essere pesata la nuova tipologia contrattuale e a cui il legislatore devolve il compito di attrazione *versus* le collaborazioni autonome in modo da frenare, se non arrestare, la fuga dal lavoro subordinato.

Il decreto delegato riprende *in toto* quanto previsto espressamente dall'art. 4, 1° co., lett. c), della legge delega 14 febbraio 2003, n. 30 allo scopo, come si legge nella relazione di accompagnamento, "di conferire riconoscimento giuridico ad una tendenza che si è rivelata visibile con il passare degli anni, soprattutto in ragione della terziarizzazione dell'economia, quella appunto di **lavorare a progetto**".

Tuttavia, il decreto, aggiungendo l'aggettivo "specifici" a "progetti" (che, invece manca nell'art. 4, 1° co., lett. c), n. 3, L. 30/2003), ne promuove la delimitazione, giacché ne circoscrive l'ambito a prestazioni "confinata", allo scopo di prevenire pratiche interpretative speculari fondate su contenuti generici e indefiniti.

Nessuna limitazione è invece prevista in ordine al *numero* dei progetti specifici da devolvere eventualmente al collaboratore che, conseguentemente, potranno essere anche più di uno, sempreché rispondano a logiche differenziate. Se il **progetto** (l'*idea da tradurre in realtà*) individuato dal committente⁴⁶ presuppone un'attività ben identificabile (principale o accessoria dell'impresa⁴⁷) dalla quale deve necessariamente scaturire un *risultato finale*, diverso è il **programma di lavoro** (il *piano di lavoro*) da far svolgere al collaboratore, che si presenta come un elenco analitico delle attività commissionate, precipuamente individuate, senza alcuna indicazione di durata, le quali non necessariamente dovranno giungere all'*opus* complessivo (o *rectius* al risultato finale), del quale esse rappresentano sono la parte che è destinata poi ad essere integrata⁴⁸.

Se entrambi si caratterizzano ai fini dell'originalità, della singolarità e dell'irripetibilità, ciò significa che non solo sarà ammesso (ma qui è l'art. 61, 1° co., a stabilirlo espressamente) affidare al collaboratore **una fase del programma** (quindi una sottoparte o uno stadio di quest'ultimo), ma anche

⁴⁶ Peraltro, la circ. Min. Lav. 8 gennaio 2004, n. 1 precisa che in sede giudiziaria sono insindacabili le valutazioni attinenti alle scelte tecniche, organizzative e produttive sottese al progetto.

⁴⁷ V. circ. Min. Lav. 8 gennaio 2004, n. 1.

⁴⁸ Si aggiunga che in dottrina si fa avanti un'interpretazione che considera i due termini come endiadi che sarebbero funzionali "a ciò che il committente intende realizzare" indipendentemente da qualsiasi altro attributo; *contra*, PINTO, *Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in www.lex.unict.it, WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona, 2004, p. 20; PROIA, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *Arg. Dir. lav.*, 2004.

devolvere un programma o una fase del progetto, inizialmente commissionato non necessariamente allo stesso prestatore.

Le *prestazioni da ricondurre ad una fase* si presentano, per converso, composite includendo ogni stadio in cui si articola la lavorazione caratterizzantesi per la ordinarietà, la ripetibilità, la prevedibilità e, non per ultimo, per la continuità (si pensi, ad esempio, all'attività di *call center*), contrassegnate intimamente dall'assenza di una propria e indistinta finalità⁴⁹.

1.8 Il campo di applicazione e l'area delle esclusioni: rinvio

Una prima domanda che conviene porsi da subito attiene all'individuazione dei *soggetti destinatari* del lavoro a progetto.

Innanzitutto, l'art. 61 non lascia adito a perplessità, alla luce di quanto finora detto a proposito del caposaldo della parasubordinazione, giacché precisa che *"ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'art. 409 c.p.c. devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso"*.

Orbene, innanzitutto la riforma ha posto eccezioni alla disciplina generale nel senso della **non** ammissibilità del lavoro a progetto in *alcune aree* che, seppur esattamente individuate, lasciano spazio a perplessità in ordine alla complessiva tenuta della riforma.

Infatti, ampie sono le maglie entro le quali il legislatore delegato comprende i **soggetti esclusi** dalla nuova fattispecie, per i quali troverà applicazione la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative⁵⁰.

Esigenze di carattere sistematico impongono di differire la relativa trattazione in modo da rendere chiaro il quadro evolutivo complessivo atteso, come si vedrà, la presenza simbiotica di due diverse fattispecie contrattuali: su un versante, l'universo rutilante del nuovo lavoro a progetto e, su un altro, quello cereo delle collaborazioni coordinate e continuative.

1.9 I richiami costituzionali all'onerosità del corrispettivo

Il legislatore delegato, all'art. 63 – estendendo al lavoro autonomo il concetto di proporzionalità della retribuzione applicato al lavoro subordinato

⁴⁹ Nel senso della prevedibilità e della ripetibilità quali caratterizzanti la fase, v. MISCIONE, *Il collaboratore a progetto*, in *Lav. giur.*, 2003, 818.

⁵⁰ Emblematico è, per esempio, il caso dei componenti degli organi di società assoggettati ai rapporti di collaborazione. Tuttavia, la lettera della norma *"organi di società"* può condurre, condivisibilmente, ad operazioni interpretative che ammettano per tali soggetti, nel caso in cui l'attività di amministrazione venga svolta presso enti, il ricorso alla nuova tipologia del lavoro a progetto.