

Dipartimento di Giurisprudenza

Cattedra di Diritto del Lavoro Progredito

**Le collaborazioni continuative e coordinate
dopo il *Jobs Act***

Relatore

Chiar.mo Prof. Giuseppe Santoro Passarelli

Candidato

Elettra Marta Massimilla

Correlatore

Chiar.mo Prof. Raffaele Fabozzi

Matricola

135573

Anno Accademico 2016/2017

SOMMARIO

Introduzione

Capitolo I -L'evoluzione normativa della collaborazione: il *tertium genus*?

1. Il lavoro parasubordinato: i requisiti indicati dall'art. 409 n.3 c.p.c.
 - 1.1. *Segue* Le disposizioni applicabili al rapporto di agenzia e di rappresentanza commerciale: l'assenza del coordinamento
 - 1.2. *Segue* Limiti all'applicabilità del lavoro subordinato *ex* 2094 c.c.
2. L'elaborazione degli indici giurisprudenziali di subordinazione
 - 2.1. L'indagine sul dichiarato e voluto da parte della giurisprudenza
3. I requisiti della collaborazione *ex* art. 409 n.3 c.p.c.
 - 3.1. *Segue* La continuità
 - 3.2. *Segue* Il coordinamento
 - 3.3. *Segue* Il carattere prevalentemente personale della prestazione
4. Gli effetti della para-subordinazione
5. Esame casistico
6. L'evoluzione normativa dal punto di vista fiscale e previdenziale
7. L'abuso nel ricorso alle co.co.co: il D.Lgs. 276/2003 e la nascita della collaborazione a progetto
 - 7.1. *Segue* La funzione antielusiva del progetto e lo schema sostanziale della co.co.pro.
 - 7.2. *Segue* Call center: la circolare Damiano
 - 7.3. *Segue* Il dilemma tra autonomia e subordinazione: sent. Cass. 9812/2008
8. Come evitare un ricorso fraudolento al progetto: la legge n. 92/2012
 - 8.1. *Segue* La presunzione *iuris et de iure*
9. Le modifiche introdotte dalla l. n. 99/2013

Capitolo II - Le collaborazioni organizzate dal committente: nozione e funzione

1. La Riforma “*Jobs Act*”
2. L’art.1 D.lgs. 81/2015: la forma contrattuale comune
3. L’art.2, comma I: la differenza fra l’etero-direzione ed il potere di coordinamento del committente
 - 3.1 *Segue* La collaborazione eterorganizzata
 - 3.2 *Segue* Il carattere personale della prestazione
 - 3.3 *Segue* Il carattere continuativo della prestazione
 - 3.4 *Segue* Le diverse tesi interpretative
 - 3.5 *Segue* La tipizzazione degli indici giurisprudenziali
 - 3.6 *Segue* Lo scopo anti-fraudolento perseguito dal legislatore
4. L’art. 2, comma II: le esclusioni
 - 4.1 Il comma II, lett. a): l’ingrato compito del CCNL
 - 4.2 *Segue* Il problema dell’indisponibilità del tipo: possibile incostituzionalità?
 - 4.2.1 *Segue* Sen. Cost. n. 121/1993 e sent. Cost. 114/1994
 - 4.2.2 *Segue* La sentenza Cost. n. 76/2015
 - 4.3 Le altre esclusioni
5. L’art.2, comma III: la certificazione dell’assenza di subordinazione
6. L’art. 2, comma IV: esclusione del diritto del lavoro pubblico

Capitolo III - Le collaborazioni coordinate e continuative: disciplina e tutele

1. L'art. 52, comma I e II: l'abrogazione della disciplina previgente
2. Le procedure di stabilizzazione previste dall'art. 54 D.Lgs. 81/2015
3. Il “*Jobs Act* autonomi”: le novità introdotte dal legislatore
 - 3.1 *Segue* Il lavoro autonomo dopo il *Jobs Act*: la legge 81/2017
4. Il nuovo art. 409 n. 3 c.p.c.: le modifiche introdotte e il concetto di “autorganizzazione”
 - 4.1 *Segue* Le modalità del coordinamento: una definizione consensuale
5. La disciplina applicabile ai rapporti *post* D.Lgs. 81/2015: le tutele
 - 5.1 *Segue* L'indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi

Considerazioni Conclusive

Bibliografia

Introduzione

L'obiettivo del presente elaborato è quello di analizzare quelle tipologie di collaborazioni c.d. "coordinate e continuative", proliferate a dismisura durante gli ultimi quindici anni, e per questo oggetto di numerosi interventi di riforma da parte del legislatore del nostro Paese. Recentemente, il Decreto legislativo n. 81 del 2015 è intervenuto superando il contratto di collaborazione a progetto, introdotto dal Decreto Biagi nel 2003 e più recentemente modificato dalla Riforma Monti-Fornero del 2012. In realtà, l'intervento attuato nel 2015, noto con la formula di *Jobs Act*, non si è esaurito se non nei giorni a noi più vicini, attraverso l'emanazione della legge n. 81 del 2017, introduttivo del *Jobs Act* "autonomi". Le novelli modifiche del legislatore hanno fatto sì che s'intervenisse in modo strutturale e significativo sulla forma contrattuale della collaborazione lavorativa. Il più significativo, o se vogliamo "macroscopico", intervento si è attuato attraverso l'abrogazione della fattispecie contrattuale "a progetto", come sappiamo, sorto dalla volontà del suo ideatore, Marco Biagi. Costui, aveva ritenuto necessario operare un intervento frenante ogni possibile forma di abuso della collaborazione coordinata e continuativa attraverso la cristallizzazione dell'attività di collaborazione definita, appunto, all'interno del «progetto o nel programma o fase di esso». La struttura di tale fattispecie contrattuale, purtroppo, non soddisfò la necessità di limitare quelle forme "fasulle" di collaborazione sintomatiche di un *modus operandi* del nostro sistema occupazionale già dagli anni '90. Infatti, le collaborazioni coordinate e continuative, note con l'acronimo "co.co.co.", si erano diffuse già dagli anni '70, con l'intervento di modifica sull'art. 409 n. 3 c.p.c. che le aveva introdotte con una norma di natura processuale. Lo spirito di riforma del Libro Bianco di Marco Bigi, passato prima attraverso la legge delega n. 30 del 2003, poi attraverso il Decreto legislativo 276 del 2003, fu caratterizzato dalla necessità di disegnare una fattispecie contrattuale il cui oggetto fosse proprio

la realizzazione di un progetto in modo del tutto autonomo da parte del collaboratore, senza ingerenze della parte committente se non nella parte del “coordinamento”. I successivi responsi della giurisprudenza dimostrano quanto in realtà si fosse mal interpretata quella parte della norma che, attraverso l’introduzione del progetto, faceva sì che si potesse ritenere sufficiente, per una corretta stipulazione del contratto, una mera indicazione redazionale del progetto contenuto all’interno dell’accordo contrattuale. La forma contrattuale del lavoro a progetto, ormai espunta dall’ordinamento in seguito all’intervento abrogativo *ex art. 52, comma 1, d.lgs. n. 81*, è stata oggetto di un intervento di modifica nel 2012, anno in cui il legislatore ha provato ad intervenire sulla fattispecie, sia ridefinendo la formula e la disciplina del contratto, sia ampliando le misure sanzionatorie in caso di abuso da parte degli operatori economici. In ogni modo, l’intervento Monti-Fornero non si ritenne sufficientemente in grado di assolvere le pratiche abusive dei datori di lavoro, tanto da far proliferare a dismisura il conflitto giudiziale in materia di qualificazione del rapporto di lavoro.

I principi della Riforma attuata dal Governo Renzi, contenuti all’interno della legge di delega n. 183/2014, consentono di porre il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato al centro del nuovo sistema occupazionale italiano. Il risultato perseguito, annunciato all’interno dell’art. 1 del Dlgs 81/2015, è proprio quello di “rendere giustizia” a tale forma contrattuale, in primis attuando una politica di decontribuzione fiscale, unicamente per le assunzioni riferite all’anno 2015, in conformità con il contenuto della legge n. 190/2015. In questo modo, come è stato richiamato anche dalla prassi amministrativa, relativamente alla circolare INPS n. 17/2015. Si è agito dal punto di vista dell’incentivazione, sperando che “lo sconto” fiscale potesse in qualche modo aiutare il mondo dell’impresa italiana, così da attuare un effetto moltiplicatore in grado di rilanciare il Nostro Paese, non solo dal punto di vista occupazionale, ma anche e soprattutto nella competitività del sistema. Oltre alla via appena descritta, il legislatore ha ritenuto di dover percorrere

contestualmente una seconda, ovvero legata al tema della “flessibilità”. L’esigenza di raggiungere tale flessibilità è stata dimostrata dal complessivo operazione riformatrice, si pensi ad esempio alle modifiche introdotte all’interno dell’art. 2103 c.c., attuato *ex art.* 3 del D.Lgs. 81/2015, che ha permette, non solo di tollerare lo svolgimento da parte del lavoratore di attività corrispondenti al suo inquadramento senza il vincolo delle “mansioni equivalenti”, ma anche e soprattutto il demansionamento dello stesso, sia rispetto la categoria di inquadramento che a livello retributivo. Un secondo intervento, volto ancora una volta a perseguire una flessibilità del sistema, è quello connesso all’art. 3 del D.Lgs. 23/2015, ove per i lavoratori assunti a far data dal 7 marzo 2015, in caso di licenziamento illegittimo per giustificato motivo oggettivo, soggettivo ovvero per *iusta causa*, il giudice non potrà far altro che confermare la risoluzione del rapporto, condannando il datore di lavoro al versamento di un’indennità risarcitoria pari ad una somma di denaro che potrà variare dalle quattro mensilità retributive alle ventiquattro. Per economia del presente studio, ho ritenuto di analizzare il perseguimento di tale scopo da parte del legislatore esclusivamente studiando la “ristrutturazione” della collaborazione, la quale dal 1° gennaio 2016 subisce la disciplina della fattispecie subordinata di lavoro, *ex* 2094 c.c., nel caso in cui questa si concretizzi in una «prestazione di lavoro esclusivamente personale, continuativa, e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro». Come può dedursi dal testo della disposizione contenuta all’interno dell’art. 2 del D.Lgs. 81/2015, il legislatore, soprattutto in riferimento al “luogo di lavoro”, ha ritenuto di assorbire nel parametro dispositivo un orientamento giurisprudenziale consolidato da tempo, il quale ha sempre favorito, alla presenza di sintomi della subordinazione, di convertire il rapporto, arginando il ricorso abusivo alla collaborazione coordinata e continuativa. La chiave di lettura indicata dal testo legislativo si nasconde dietro il nuovo concetto di “eteroorganizzazione”, per cui in caso di tale ingerenza da parte del

committente, nella definizione della modalità di esecuzione della collaborazione stessa, non si dovrà far altro che “applicare” la disciplina del lavoro subordinato, così da potersi favorire il collaboratore con la forma di tutela più ampia prevista dall’ordinamento. Se, come si vedrà ampiamente nelle pagine successive, si abroga la collaborazione a progetto, restano in vigore quelle collaborazioni coordinate e continuative disciplinate all’interno del codice di rito, all’art. 409 n. 3. In realtà, come si avrà modo di vedere nell’ultimo capitolo di tale scritto, questo articolo ha subito un ampliamento nella sua formulazione grazie all’intervento della legge 81/2017.

CAPITOLO I

L'evoluzione normativa della collaborazione: il *tertium genus*?

1. Il lavoro parasubordinato: i requisiti indicati dall'art. 409 n.3 c.p.c.

La nascita delle collaborazioni coordinate e continuative viene storicamente fatta risalire alla promulgazione della legge n. 741 del 1959, meglio nota come Legge Vigorelli¹. Nell'art. 2 della citata legge, infatti, il legislatore vi si richiama direttamente:

“Le norme di cui all'art. 1² dovranno essere emanate per tutte le categorie per le quali risultino stipulati accordi economici e contratti collettivi riguardanti una o più categorie per la disciplina dei rapporti di lavoro, dei rapporti di associazione agraria, di affitto a coltivatore diretto e dei rapporti di collaborazione che si concretino in prestazione d'opera continuativa e coordinata.”.

In realtà la menzione nella suddetta legge non sembra potersi ricondurre al bisogno di individuare, nei citati rapporti di collaborazione, un rapporto di lavoro nuovo e diverso, tale da poter vincere la ontologica, e forse non ancora superata, dicotomia³ tra rapporto di lavoro subordinato e rapporto di lavoro

¹ Tale Legge Vigorelli, dal nome del Ministro del Lavoro proponente, fu emanata con l'obiettivo di dare un'efficacia *erga omnes* ai CCNL stipulati in seguito l'entrata in vigore della Costituzione, in attesa dell'attuazione da parte del legislatore della disposizione costituzionale contenuta all'interno dell'articolo 39, ultimo comma: «I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione ai loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce».

² «Il Governo è delegato ad emanare norme giuridiche, aventi forza di legge, al fine di assicurare minimi inderogabili di trattamento economico e normativo nei confronti di tutti gli appartenenti ad una medesima categoria.

Nell'emanazione delle norme il Governo dovrà uniformarsi a tutte le clausole dei singoli accordi economici e contratti collettivi, anche intercategoriale, stipulati dalle associazioni sindacali anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge».

³ N. Bobbio. *Dell'uso delle grandi dicotomie nella teoria del diritto e La grande dicotomia*, rispettivamente del 1970 e del 1974, in N. Bobbio, *Dalla struttura alla funzione*, Edizioni di Comunità, Milano, 1980. Per l'autore, ogni disciplina ordinamentale «*tende a dividere il proprio*

autonomo. Probabilmente, alla fine degli anni '60, s'iniziava a svuotare il riferimento ad una prestazione lavorativa attaccata al sistema dell'industria fordista, fisiologicamente subordinata poiché legata alla produzione in catena di montaggio, nonostante questa fosse riuscita, fino a quel momento, nella sua opera di adattamento alle nuove figure di rapporto lavorativo derivate da un sistema di produzione via via sempre più complesso⁴. Allo stesso tempo si andava affacciando l'idea di un "nuovo" tipo di rapporto lavorativo non sufficientemente autonomo, in quanto ancora troppo legato al concetto di dipendenza economica dal padrone, datore di lavoro, figlio delle nuove modalità organizzative del sistema produttivo⁵. Per la prima volta è messo in discussione il centro di gravità della nostra materia, ossia il concetto stesso di lavoratore subordinato, inteso sia come *ratio* del sistema ordinamentale, sia come destinatario delle tutele dell'ordinamento⁶. Perciò non sarebbe un azzardo definire tale richiamo del legislatore come un sintomatico bisogno di collocare tali rapporti di "collaborazione" sotto un apparato di tutele ancora, al tempo, inesplorate. Non sarà un caso che proprio con la riforma del processo del lavoro, avvenuta attraverso l'intervento della Legge n. 533 dell'11 agosto del '73, il legislatore abbia deciso di volgere lo sguardo ad una serie di nuovi rapporti di lavoro⁷. Al numero 3 dell'articolo 409 del codice di procedura

universo di enti in due sottoclassi che sono reciprocamente esclusive e congiuntamente esaustive». Tale interconnessione "per categorie" viene a svuotarsi nell'epoca post-moderna.

⁴ Si pensi ad esempio a quelle figure in cui veniva richiesto non un semplice dispendio di energie, intese quali forze lavoro, ma un apporto qualificato o tecnico e quindi più vicino ad una prestazione di risultato.

⁵ Emergono un'ampia serie di rapporti caratterizzati da una marcata interdipendenza e da una puntuale integrazione tecnico-funzionale con l'attività organizzata dal datore di lavoro o committente ma mai riconducibili al paradigma della subordinazione. Sul punto di veda M. D'Antona, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in Arg. Dir. Lav., 1995, n.1, pag. 84 e ss. Allo stesso tempo si riscontravano già all'epoca figure di lavoratori coordinati, non rientranti nella "zona-grigia", riconducibili ad una realtà afferente interamente il modo dell'impresa tradizionale, come i lavoratori UTE della Fiat, configurati come lavoratori ampiamente "autoregolati", liberi di decidere il come gestire e il quando rendere la prestazione in favore dell'impresa. Sul punto R. De Luca Tamajo, in *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del "lavoro coordinato"*, in ADL, 1997, n.1, pag.59.

⁶ R. De Luca Tamajo, *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro*, in ADL, fasc.5, 1997.

⁷ In realtà da tale intervento si evince lo stato di crisi del sistema, nella profonda trasformazione della società, e quindi dei luoghi di lavoro, il legislatore è rimasto indietro. Unico rimedio possibile per porre riparo a tale cambiamento è in primis riconoscere le tutele, poi (eventualmente) il rapporto

civile, si sceglie di devolvere la competenza giurisdizionale al giudice del lavoro dei “rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato”⁸. La *ratio* della disposizione è chiara, si estende la disciplina del rito del lavoro a dei rapporti mai toccati da alcuna disposizione sostanziale, confermando l’andamento legislativo precedente, per cui attraverso il dettato processualistico non si introduce alcun tipo contrattuale ma ci si limita a descrivere le caratteristiche concrete di una prestazione lavorativa che può essere ricondotta, sia ad uno schema tipizzato, sia ad uno schema atipico⁹. La definizione “aperta” offerta dal legislatore degli anni ’70 tende a porre l’accento sul fatto che tali rapporti non siano riconducibili ad un *unicum*, ragion per cui possono essere definiti “rapporti parasubordinati”¹⁰, ovvero appellati con il più noto acronimo: “co.co.co.”, per alcuni, il *tertium genus*¹¹. Di tale nozione di “parasubordinazione” non si ha alcuna traccia nel dettato legislativo, onde la sua origine di natura meramente dottrinale¹². L’assenza di

sostanziale. Se così non fosse stato, il lavoratore, sulla base di mere circostanze di fatto, avrebbe rischiato di trovarsi, o completamente scoperto da alcun tipo di tutela, nel “deserto” del lavoro autonomo, oppure riparato dal “fortino” delle tutele riconosciute al lavoro subordinato. Sul punto si veda L. Mariucci, *Il lavoro decentrato*, Milano 1979, pag 59 e ss; R. De Luca Tamajo, *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro*, in ADL, fasc.5, 1997.

⁸ La legge n.533/73 ha sostituito le norme che il codice del’42 dedicava alla controversia del lavoro. da tale riforma sono derivate le relative modifiche agli artt. Da 409 a 447 c.p.c., mentre gli artt. Da 448 a 473 sono stati abrogati.

⁹ G. Santoro-Passarelli, *I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Una fattispecie in via di trasformazione?* Napoli, 2015, p. 2.

¹⁰ Il creatore dell’idioma “parasubordinazione” è G. Pera, in *Agente con rappresentanza e diritto a provvigione per gli affari promossi, ma conclusi dal committente*, note a Cass. n.2485, Dir. Lav., II, pag.295.

Da notare la definizione di tali prestazioni parasubordinate offerta da G. Santoro-Passarelli: “prestazioni manuali e tecniche eseguite personalmente senza vincolo di subordinazione, ma caratterizzate dalla dipendenza economica e dalla debolezza contrattuale del prestatore di lavoro” in *Il lavoro parasubordinato*, Milano, 1979, pag. 60.

¹¹ De Luca Tamajo R., Flammia R., Persiani M., *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva e trattamenti garantistici. Prime proposte per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, in AA.VV. *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, Quaderni di diritto del lavoro e relazioni industriali, UTET, Torino, 1998.

¹² In altri ordinamenti europei, a partire dai primi decenni del ‘900, troveremo figure simili, come quella dell’*arbeitnehmerliche person*, il *quasi-salariés*, il *semi-dependent worker* o il *tranajador autónomo dependiente*.

una qualificazione sostanziale di tali collaborazioni ha condotto la dottrina e la giurisprudenza a delineare la loro essenza fondamentale per “sottrazione” dai requisiti afferenti, e quindi qualificabili, o alla subordinazione *ex* 2094¹³ ss c.c., o al concetto di autonomia insito nella definizione del contratto d’opera, *ex* 2222¹⁴ c.c. Proprio in riferimento a tale fattispecie, ciò che manca rispetto alla categoria definita nel 409 c.p.c., è il fatto di non prendere in considerazione il carattere della continuità ai fini della prestazione sinallagmatica: nel contratto d’opera non rileva il *quantum* temporale, anzi, si può con sicurezza e senza indugio definire tale contratto come contratto a prestazione istantanea. L’unico elemento che rileva ai fini dell’adempimento contrattuale è la realizzazione di un *opus perfectum* (si pensi al sarto commissionato di confezionare un abito per il cliente committente). Il tempo viene ad assumere importanza solo in presenza ed in funzione della realizzazione dell’opera, per cui l’inserzione di un termine essenziale serve solo a calcolare il limite massimo entro cui il prestatore può dirsi non inadempiente. L’adempimento si realizza esclusivamente attraverso la consegna dell’opera stessa, volta a soddisfare un interesse istantaneo del committente¹⁵. La rilevanza di tale fenomeno ha consentito l’emersione di proposte in tutto il secolo XX, proposte, sia a titolo di promozione legislativa, sia a titolo di studio da parte della dottrina, tese a ricercare per tali rapporti una disciplina più conforme alla realtà fattuale di specie, tutte rivolte al superamento dell’assetto dicotomico.

¹³ «È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore».

¹⁴ «Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un’opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV».

¹⁵ G. Santoro-Passarelli, in *Diritto dei lavori e dell’occupazione*, Giapichelli editore, Torino, 2015.

1.1 Segue Le disposizioni applicabili al rapporto di agenzia e di rappresentanza commerciale: l'assenza del coordinamento.

L'interprete non è rimasto indifferente al riferimento del 409 al rapporto di agenzia, interamente regolato dal libro IV del codice civile e oggetto di una vasta tutela dal punto di vista della contrattazione collettiva, e al rapporto di rappresentanza commerciale. A differenza del contratto d'opera per tali categorie contrattuali rileva il profilo della durata del rapporto. Una parte degli Autori ha ritenuto fin da subito che il riferimento potesse essere ricondotto al fenomeno della parasubordinazione, ciò a causa di un collegamento testuale diretto all'art. 2 della Legge Vigorelli, per cui l'agente, sarebbe in una posizione di squilibrio economico tale da non differenziarlo, se non in senso tecnico, dalla definizione di lavoratore subordinato data dalla disposizione civilistica di cui al 2094¹⁶c.c. In base a questa considerazione si dovrebbe automaticamente poter applicare al rapporto disposizioni quali quelle contenute all'interno della Costituzione, come agli artt. 35¹⁷ e 36¹⁸ in materia di tutela del lavoro e di proporzionalità della retribuzione¹⁹. Perciò l'assioma di fondo da cui sembrava essere mossa tale corrente è quello per cui la para-

¹⁶ «È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore».

¹⁷ « La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.

Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.

Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero».

¹⁸ «Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi».

¹⁹ Sul punto vedi *Conti A. in Il contratto di agenzia: profili civilistici, previdenziali ed internazionali.*

Per Treu il 1° comma dell'art. 36 della Costituzione (in tema di retribuzione proporzionale e sufficiente in relazione alla quantità e alla qualità del lavoro prestato) non può in alcun modo riferirsi ad altri rapporti al di fuori di quelli subordinati. Pertanto l'applicabilità del rito del lavoro al rapporto parasubordinato costituisce unica eccezione alla regola dell'inapplicabilità al lavoro autonomo di principi e regole tipiche del rapporto subordinato. Al rapporto parasubordinato, per tanto, non trovano applicazione i minimi di retribuzione previsti dalla contrattazione collettiva per i rapporti di lavoro subordinato. *Si veda* Treu T., *Onerosità e correttezza nel rapporto di lavoro*, Milano, 1968, pag. 64 ss.

subordinazione sarebbe concetto non troppo lontano dalla subordinazione e ad essa riconducibile. La sua diversità, riscontrata appunto anche nel contratto di agenzia, insiste, oltre che sul carattere della personalità e della continuità, sull'assenza di un potere di coordinamento, facendo leva sull'incontro delle due volontà negoziali, entrambe dirette ad un unico fine: stabilire le modalità della prestazione. Da ciò deriva il gravoso onere, *ex* 2697 c.c.²⁰, per il lavoratore che voglia godere delle maggior tutele del contratto subordinato, di provare l'assenza di un'autonoma negoziazione in merito alla definizione delle suddette modalità. In risposta a tali posizioni, altra parte della dottrina sosteneva che il collegamento del rapporto di agenzia al rapporto di lavoro subordinato sarebbe quanto mai privo di fondamento, in primis a causa della presenza all'interno dell'ordinamento di una disciplina *ad hoc* per tale contratto. Tra l'altro, secondo la stessa posizione, sarebbe eccessivamente compressa l'autonomia privata rispetto all'ambito del recesso dal rapporto, della durata e soprattutto del *facere*, oggetto del contratto²¹. Si è piuttosto criticata l'esigenza di voler connettere il rapporto di cui al 1742²² c.c. nell'alveo della para-subordinazione, ove l'agente non sarebbe altro che un professionista, libero di organizzare la sua attività²³, nel *modus* e nel *tempus*, rispondendo solo dell'affare concluso per conto, e non per forza in nome, del promittente, il quale tra l'altro può benissimo riservarsi la facoltà di sottoscrivere o meno gli ordini dell'agente stesso. Per altro, se fosse ricollegabile alla prestazione coordinata e continuativa, non avrebbe senso

²⁰ «Chi vuol fare valere un diritto in giudizio deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento. Chi eccepisce l'inefficacia di tali fatti ovvero eccepisce che il diritto si è modificato o estinto deve provare i fatti su cui l'eccezione si fonda».

²¹ G. Santoro-Passarelli, in *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Giapichelli editore, Torino, 2015.

²² «Col contratto di agenzia una parte assume stabilmente l'incarico di promuovere, per conto dell'altra, verso retribuzione, la conclusione di contratti in una zona determinata.

Il contratto deve essere provato per iscritto. Ciascuna parte ha diritto di ottenere dall'altra un documento della stessa sottoscritto che riproduca il contenuto del contratto e delle clausole aggiuntive. Tale diritto è irrinunciabile».

²³ *Cass.* n.814/98. Tale posizione è confermata dall'orientamento della giurisprudenza in cui l'unico legame con la parasubordinazione sarebbe esclusivamente il riferimento testuale del 409 c.p.c., non essendo possibile negare l'esistenza dello schema di cui al 1742 e ss., schema in cui si evince la differenza ontologica con la co.co.co., cioè il carattere organizzativo e imprenditoriale insita nello svolgimento dell'attività dell'agente.

alcuno il concreto riferimento della disposizione processuale a tali rapporti, risultando ridondante e superfluo. Nel caso in cui dovesse mancare il carattere dell'organizzazione, risultando prevalente la personalità della prestazione, la giurisprudenza sottolinea che non sembrerebbe potersi escludere *tout court* il carattere parasubordinato²⁴, carattere che certamente viene a mancare nel caso in cui l'attività ex 1742 c.c. fosse svolta non da persona fisica ma da persona giuridica²⁵ (sia nella forma della società di persone, che nella forma di società di capitale). Ciò che preme puntualizzare è la mancata possibilità di poter assimilare le istruzioni del preponente (o del mandatario) a quelle direttive impartite dal datore di lavoro al suo sottoposto richieste dal 2094 c.c. («è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore»), in cui si implica la messa a disposizione del lavoratore secondo il modo ed il tempo definito dall'accordo contrattuale. La continuità riferita al rapporto tra agente e preponente rileva soltanto rispetto la necessità di soddisfare un interesse durevole di quest'ultimo, senza ottemperare alcuna forma di controllo del tempo necessitato dalla prestazione. È innegabile, prescindendo da quale delle dottrine si voglia assecondare, che il legislatore si sia spinto oltre, volgendo lo sguardo alla disciplina delle tutele di tutti quei rapporti che non potevano essere qualificati, seguendo un *iter* di sussunzione, né all'interno del “fortino” di ferro, né tanto meno all'interno del lavoro autonomo puro, genuino. L'operazione del '73 si dispiega intorno ad un unico vero scopo, ossia garantire un *minimum* di tutele a tutti quei contratti rientranti nella “zona

²⁴ Cass. n. 14454/98. In tal caso si esclude il carattere personale nel caso in cui fossero impiegati alle dipendenze dell'agente due o più dipendenti (es. autista, magazziniere...) e soprattutto qualora fossero presenti uno o più subagenti, la cui responsabilità retributiva dipende dall'organizzazione della suddetta attività (sic!) imprenditoriale.

²⁵ Cass. n.14813/2005. La stessa Corte ha sottolineato nel 2011 che: “*come pacifico presso una giurisprudenza pressoché totalitaria di questa Corte regolatrice deve ribadirsi (...) che in materia di rapporti di agenzia, ove l'agente abbia organizzato la propria attività di collaborazione in forma di società, anche di persone, o, comunque, si avvalga di una autonoma struttura imprenditoriale, non è ravvisabile un rapporto di lavoro coordinato e continuativo ai sensi del 409 c.p.c., comma 1, n.3, con conseguente insussistenza della competenza del giudice del lavoro*” (Cass. n.15535, in Giust. Ci. Mass., 2011, 7-8, 1070).

grigia”, caratterizzati da una posizione, di inferiorità²⁶ e di soggezione che non sfoci forzatamente in una posizione di debolezza economica o contrattuale. L’esistenza del rapporto si realizza nel fatto di “non organizzare il lavoro altrui”, insito nel requisito della personalità. Ogni rapporto conserva, ove presente, la disciplina sostanziale di riferimento, l’unificazione si raggiunge a livello sostanziale. Da tale momento in poi non rileverà, ai fini del rito, non certamente del merito, a quale inquadramento si debba ricollegare il rapporto²⁷.

1.2 Segue Limiti all’applicabilità del lavoro subordinato ex 2094 c.c.

La definizione del concetto di subordinazione riscoperta dal codice del 1942 nella disposizione normativa contenuta all’interno dell’articolo 2094 è una definizione chiusa, inflessibile, che non consente allo studioso alcuna interpretazione elastica, a differenza di altri ordinamenti²⁸. Tale carattere perentorio si riverbera necessariamente, come sopra accennato, nella mancata possibilità di estendere le tutele del lavoro subordinato a quei rapporti poco definiti, ibridi²⁹, tali da non potersi determinare ai sensi della fattispecie di cui al 2094³⁰. Nella fattispecie si richiede l’instaurazione di un rapporto obbligatorio ove colui che presta la sua attività, il *facere perseverante*, dietro il riconoscimento della retribuzione è sottoposto all’esercizio continuo di un potere, non solo direttivo (cioè rispetto alla definizione del dove svolgere, del come svolgere e del quando svolgere la prestazione) ma anche disciplinare, che si potrebbe riverberare nell’irrogazione da parte del datore di lavoro di una

²⁶ M. Pedrazzoli, in *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavoratori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, RIDL, 1998, I, pag. 49 e ss. L’autore fa notare come questo fenomeno sia il frutto della venuta meno del tradizionale vincolo d’obbedienza, lasciando spazio a vincoli impliciti di risultato o produzione.

²⁷ F.P. Luiso, in *Diritto processuale civile, IV, I processi speciali*, Giuffrè Editore, Milano, 2013.

²⁸ Cass. n. 1553/1999. A differenza della qualificazione dell’*employee* in Inghilterra ad esempio, connotata da una carenza di rigidità circostanziale.

²⁹ F. Martelloni, in *La zona grigia tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato nel diritto vivente*, Dir. Relaz. Ind., fasc.3, 2010, pag.647.

³⁰ R. De Luca Tamajo, in *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l’emersione del “lavoro coordinato”*, in ADL, 1997, n.1, pag.48.

sanzione nel caso in cui il lavoratore dovesse discostarsi dalle modalità della prestazione, prestazione che ai sensi del 1174 c.c. non è null'altro che l'oggetto del contratto. Il vincolo al rispetto di tali modalità implica una conseguenza fondamentale nel passaggio all'emersione del rapporto coordinato: quanto più il lavoro subordinato esprime valori tecnici, culturali, intellettuali, tanto più il carattere della subordinazione si alleggerisce, diventa più labile. Nel caso in cui l'attività prestata, per la sua natura o per il suo svolgimento, richiedesse tale snellimento³¹ del vincolo, non si potrebbe dar per scontato l'interesse del datore di lavoro a favorire tale opportunità. In tali ipotesi non si può ancora dire assente il carattere subordinato del rapporto, poiché sarebbe comunque necessario *coordinare* l'attività di tale lavoratore con quella degli altri dipendenti. La subordinazione è una necessità di natura tecnico-funzionale dell'impresa, onde l'organizzazione di questa e la sua funzionalità richiedono un'azione di comando continua e centralizzata attuata dalla figura dell'imprenditore³² (secondo l'impostazione del codice civile contenuta all'interno dell'articolo 2082, dove «è imprenditore chi esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione e dello scambio di beni e servizi»).

2. L'elaborazione degli indici giurisprudenziali della subordinazione

Come spesso accade nell'ordinamento, rispetto alla definizione dei rapporti *border-line*, una prima risposta viene resa direttamente dal diritto pretorio, risposta che sarà recepita dal legislatore italiano solo con la più tarda Riforma Fornero³³. Ciò che più premeva, già agli inizi degli anni '70, era poter individuare un criterio che, attraverso l'applicazione delle regole di interpretazione soggettiva, *ex artt. 1362 ss. c.c.*, potesse qualificare come

³¹ M. Pedrazzoli, in *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavoratori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, RIDL, 1998, I, pag. 49 e ss. L'autore fa notare come questo fenomeno sia il frutto della venuta meno del tradizionale vincolo d'obbedienza, lasciando spazio a vincoli impliciti di risultato o produzione.

³² M. Ghidini, in *Diritto del lavoro*, Padova, CEDAM, 1973, pag.153.

³³ Si veda il paragrafo

subordinato un rapporto che sulla carta andava a richiamarsi alla disciplina del contratto d'opera. Tenendo conto del comportamento delle parti, sia prima che dopo la definizione dell'accordo pattizio³⁴, prescindendo dal *nomen iuris*, la giurisprudenza riesce quindi a desumere le caratteristiche di un rapporto che in sostanza non può dirsi differente dalla *facies* della subordinazione. Il giudice utilizzerà, nella fase della qualificazione, il richiamo a determinate circostanze fattuali nello svolgimento del rapporto di lavoro, tali da considerarsi come indici o spie³⁵ della subordinazione. Gli indici sono direttamente dedotti dalle massime di esperienza tratti dalla realtà del mondo del lavoro. Prima di descrivere quali siano tali circostanze, si deve premettere che in quanto indici presuntivi, nessuna di queste può dirsi decisiva *tout court*. Per questo motivo sarebbe opportuno e prudente³⁶ da parte del magistrato effettuare una valutazione complessiva³⁷ di esse, tenendo conto del caso concreto sul quale esse ineriscono. Tra gli indici rilevano sicuramente:

- se l'organizzazione dell'attività è propria o altrui;
- se il contratto prende in considerazione il risultato ovvero l'impiego di una attività lavorativa;
- se l'accordo prevede l'osservanza di un dato orario o meno;
- se l'attività prestata si svolge presso colui che ha dato l'incarico oppure presso il domicilio di chi deve svolgere l'incarico stesso³⁸, o comunque fuori dalla sfera territoriale di influenza del primo;
- se il rischio³⁹ dell'opera incide su chi ha dato l'incarico ovvero sul soggetto incaricato;

³⁴ Il 1362 c.c., rubricato *Intenzione dei contraenti* così detta: "Nell'interpretare il contratto si deve indagare quale sia stata la comune intenzione delle parti e non limitarsi al senso letterale delle parole". Continuando al II comma: "*Per determinare la comune intenzione delle parti, si deve valutare il loro comportamento complessivo anche posteriore alla conclusione del contratto*".

³⁵ G. Pera, in *Diritto del lavoro*, Padova, CEDAM, 1988, pag. 302.

³⁶ G. Pera sottolinea nella sua *Rassegna di giurisprudenza in materia di lavoro nel 1982*, in *Gior. Dir. Lav. Rel. Ind.* 1983, pagg. 608 ss., che il Tribunale di Lucca ha adottato decisioni diametralmente opposte, anche se a cavallo di uno stesso momento storico, in base alla qualificazione in termini di lavoro subordinato o autonomo di un medesimo rapporto di fatto.

³⁷ M. Ghidini, in *Diritto del lavoro*, Padova, CEDAM, 1973, pag.155.

³⁸ In ogni caso si ricordi che non si può parlare di autonomia nell'ipotesi del lavoro a domicilio.

- se l'incaricato si avvale dell'aiuto di dipendenti propri o di familiari;
- se il prestatore svolge la sua attività anche a favore di terzi oppure esclusivamente per chi ha dato l'incarico;
- se l'incaricato riceve un compenso periodico ovvero in relazione al compimento dell'opera o del servizio⁴⁰;
- se l'attività ha carattere esclusivamente manuale oppure creativo;

Si pensi al medico libero professionista che svolge solo parte della sua attività presso una clinica, con cadenza settimanale, ad un orario predeterminato. Si può definire rapporto subordinato? O piuttosto si deve favorire l'interpretazione a favore dell'autonomia dell'attività prestata? In *primis* si dovrà rivolgere l'attenzione alla causa concreta del contratto lavorativo, cioè valutare quale sia stato il fine che le parti avrebbero voluto perseguire⁴¹. Dal favorirsi una o l'altra qualificazione deriveranno ben diverse conseguenze, come ad esempio il riconoscimento del TFR⁴², previsto nel rapporto subordinato ma non in quello autonomo. Poi, si dovrà eseguire un bilanciamento degli interessi in gioco, ad esempio valutando se il rispetto di un determinato orario lavorativo risponda alla tutela di un interesse superiore a livello ordinamentale.⁴³ Illuminante sul tema è la sentenza della Cassazione, Sezione Lavoro, n. 7024 del 2015, che richiama tale elencazione al fine di riqualificare correttamente il rapporto oggetto dell'impugnazione stessa: «Occorre preliminarmente far riferimento al contratto sottoscritto dalle parti, al fine di verificare la volontà delle stesse nella qualificazione del loro rapporto di lavoro. Il contratto in atti, che qualifica il rapporto come collaborazione e non lavoro subordinato, prevede però l'obbligo del lavoratore di prestare servizio, quale pizzaiolo, "per sei ore al giorno per sei giorni

³⁹ Rileva sicuramente la proprietà della materia prima lavorata o la proprietà degli strumenti o macchinari di lavoro.

⁴⁰ Cass. n. 320 /1967.

⁴¹ La nozione di causa cui ci riferiamo in questa sede è quella "dello scopo economico" cui le parti tendono in tutto il corso del rapporto sinallagmatico.

⁴² Riconoscimento delle tutele assicurative e previdenziali secondo le disposizioni costituzionali dell'art. 38.

⁴³ Illuminante su questo punto la sent. Cort. Cost. 76/2015.

settimanali", "in modo assiduo e continuativo, tenendo presente le esigenze connesse al buon andamento della gestione", per una retribuzione fissa di Euro 1400 al mese. Dalla previsione di un compenso fisso, di un orario di lavoro fisso e continuativo, e di una continuità della prestazione in funzione di collegamento tecnico organizzativo e produttivo con le esigenze aziendali si desume univocamente, al di là del *nomen juris* indicato dalle parti, la costituzione di un rapporto di natura subordinata, confermato peraltro dai caratteri delle mansioni. [...] Questa Corte ha affermato infatti (tra le tante, Sez. L, Sentenza n. 5645 del 09/03/2009) che l'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato rispetto al rapporto di lavoro autonomo è il vincolo di soggezione personale del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale, mentre altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione, pur avendo natura meramente sussidiaria e non decisiva, possono costituire indici rivelatori della subordinazione, idonei anche a prevalere sull'eventuale volontà contraria manifestata dalle parti, ove incompatibili con l'assetto previsto dalle stesse. [...] La qualificazione del rapporto come sopra operata trova inoltre conferma nella considerazione secondo cui alcuni lavori non possono che svolgersi con modalità di subordinazione, essendosi affermata (da Sez. L, Sentenza n. 58 del 07/01/2009), con riferimento alle prestazioni rese da un lavoratore come cameriere ai tavoli di un ristorante, la rilevanza, quali indici di subordinazione, dell'assenza di rischio economico per il lavoratore, dell'osservanza di un orario e dell'inserimento nell'altrui organizzazione produttiva, specie in relazione al coordinamento con l'attività degli altri lavoratori, aspetti questi peraltro connaturati al lavoro di cameriere (Nella specie la S.C. ha cassato la decisione della Corte territoriale che, oltre a negare la subordinazione, sulla base delle prestazioni saltuarie, non aveva detto come fosse possibile lavorare quale cameriere in un ristorante senza coordinamento con i colleghi e libero dalle

direttive datoriali quanto, ad esempio, all'uniformità dell'abbigliamento o alla distribuzione dei tavoli o all'orario di lavoro). Analoghe considerazioni possono valere in riferimento al caso di specie, in relazione all'attività svolta dal lavoratore in questione, in ragione della difficile configurabilità di un contratto di collaborazione per un'attività che è quella ordinaria di pizzaiolo (che non può che essere subordinata, ed anche se svolta per un arco temporale esiguo). Deve dunque essere accolto il terzo motivo di ricorso, restando assorbiti gli altri. La causa va rinviata alla medesima corte d'appello in diversa composizione, anche per il regolamento delle spese di lite». L'accertamento se, nel caso concreto, ricorra un rapporto subordinato oppure autonomo, costituisce giudizio di fatto insindacabile in Cassazione⁴⁴, ciò che è sindacabile è la determinazione dei criteri astratti su cui si fonda il giudizio. Secondo tale ricostruzione indiziaria, si potrà protendere per una o l'altra ipotesi, sempre rimirando le caratteristiche codicistiche del rapporto in concreto indagato, senza mai potersi prescindere da tale analisi sostanziale. All'interno del dibattito relativo la natura subordinata o autonoma della collaborazione, non si può tralasciare l'analisi di una recente sentenza della sezione lavoro della Suprema Corte, intervenuta sul tema degli indici giurisprudenziali. Per la Corte diverrebbero, infatti, del tutto irrilevanti gli indici "sussidiari" soccombenti davanti a chiari elementi (sia di tipo negoziale, sia di tipo fattuale) rivelatori del carattere genuino del rapporto autonomo. Con tale pronuncia, che ricordiamo essere la n. 22690 del 2014, seguendo l'orientamento prevalente, ha ritenuto di assecondare la volontà delle parti, a favore dell'autonomia, quando tale volontà sia successivamente corredata da un comportamento concludente e successivo la sottoscrizione dell'accordo contrattuale, anche e soprattutto davanti a rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto. Con queste parole la Corte afferma: «non costituisce parametro valido per determinare la natura subordinata del rapporto la continuità per un certo periodo di tempo della

⁴⁴ Sempre G. Pera in commento alla Cass. n.34/1972 e alle Cass. 68 e 3437 del 1971.

prestazione lavorativa di progettista atteso che la continuità della prestazione coordinata e prevalentemente personale riconducibile alla natura del rapporto è svincolata dall'occasione in cui si manifesta la necessità dell'incarico professionale, assumendo rilevanza la causa dell'incarico stesso». Ciò che rivela la natura del rapporto è proprio la volontà delle parti, la quale diviene la chiave di lettura rispetto la causa del contratto stesso, gli indici elaborati dalla giurisprudenza non potrebbero “avere la meglio” su tale riscontro volitivo, altrimenti si rischierebbe di elevarli ad elementi della fattispecie quali: «vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, il quale discende dall'emanazione di ordini specifici, oltre che dall'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative».

2.1. L'indagine sul dichiarato e voluto da parte della giurisprudenza

Alla luce di tali considerazioni, non sembra potersi ignorare il recente dettato della Suprema Corte, Sezione Lavoro, la quale nella sentenza n. 14296 del 2017 è tornata ad evidenziare l'importanza, al fine dell'individuazione del carattere subordinato, della importanza del criterio interpretativo di cui al 1362⁴⁵ del codice civile. La sentenza, originata da una pronuncia riformatrice in secondo grado della Corte d'Appello di Reggio Calabria che aveva riformato la statuizione di primo grado. In tale sede il tribunale aveva riconosciuto il carattere subordinato del rapporto intercorso tra la lavoratrice F. e la datrice di lavoro S., relativo al periodo intercorrente tra il 15/11/1995 e il 25/7/1996. In ultimo grado, la lavoratrice, lamentando la falsa o erronea applicazione dell'articolo 2094 c.c. e dell'art. 409 n.3 c.p.c., unitamente al vizio di motivazione, contestava di non esserle stata attribuita la natura

⁴⁵ «Nell'interpretare il contratto si deve indagare quale sia stata la comune intenzione delle parti e non limitarsi al senso letterale delle parole. Per determinare la comune intenzione delle parti, si deve valutare il loro comportamento complessivo, anche posteriore alla conclusione del contratto».

subordinata del rapporto di lavoro poiché non si sarebbe indagata la volontà della stessa al momento della stipulazione del contratto di collaborazione coordinata e continuativa. La Corte ha ritenuto infondato il motivo ed ha quindi rigettato il ricorso. Il quesito proposto alla Corte, riprendeva il problema della qualificazione del rapporto di lavoro dal punto di vista della qualificazione di esso, o come rapporto subordinato, o come rapporto di lavoro autonomo. Dopo aver prodromicamente affermato che le forme “primordiali” di tali tipi di contratti, quindi rapporti, difficilmente sono riscontrabili nella odierna compagine economica-sociale, così che si debba forzatamente accettare la presenza di rapporti definiti ormai “misti” o “ibridi”, riguardo cui l’interprete è chiamato a dare una definizione. Non sembra sufficiente (o forse possibile), per l’odierna dottrina, delineare il confine tra l’istituto della *locatio operis* rispetto quella della *locatio operarum*, così che si renda necessario richiamare dei principi di ermeneutica tacitamente affermati anche secondo la giurisprudenza della stessa Corte. Gli autorevoli giudici hanno rievocato il costante orientamento, secondo il quale il principio su cui fondare il distinguo tra le due fattispecie risiederebbe nel vincolo di assoggettamento al potere direttivo, disciplinare ed infine organizzativo del datore di lavoro. L’indagine sulla sussistenza di tali caratteri è da effettuarsi unicamente sull’indagine delle modalità di svolgimento attraverso cui si esterna la gradazione di tali “momenti” del rapporto. Nel rapporto subordinato troviamo l’inserimento del lavoratore all’interno dell’apparato organizzativo dell’imprenditore, operazione attuata attraverso la c.d. “messa a disposizione” del primo, e quindi delle sue energie (*operae*) verso il secondo. Dalla messa a disposizione deriverebbe come conseguenza diretta il vincolo del lavoratore, disposto appunto, ad accettare e rispettare le direttive lui impartite, finalizzate a soddisfare un solo interesse, quello dell’imprenditore. Nel rapporto di lavoro autonomo manca tutto questo, manca questa scansione, che qui sopra abbiamo analizzato nei “momenti” della subordinazione. La Cassazione rileva sul punto che unica e soltanto matrice rilevabile nel rapporto autonomo è il

perseguimento di un'attività volta alla realizzazione dell'opera⁴⁶, cioè unico risultato volto alla soddisfazione dell'interesse sinallagmatico⁴⁷. Il punto sui cui si sofferma la pronuncia è relativo soprattutto all'indagine, da cui mai può prescindersi, della volontà delle parti, soprattutto considerando che un principio che guida il bilanciamento dei relativi oneri contrattuali viene definito dall'affidamento dei contraenti verso controparte. In sostanza, la Corte sottolinea come sia fondamentale indagare l' *hic et nunc* dell'origine del rapporto, solo con un' indagine di tal tipo può disvelarsi la *voluntas* contrattuale. Perciò, nel momento in cui i contraenti abbiano voluto escludere la natura subordinata del rapporto, specialmente in quei casi in cui il confine tra i due venga quanto mai ad essere labile, si potrebbe pretendere per l'una o per l'altra fattispecie solo ed esclusivamente quando il lavoratore dia prova che nei fatti il rapporto sia stato eseguito esclusivamente con i caratteri della subordinazione⁴⁸. Indi per cui, il *nomen iuris* attribuito dalle parti al contratto non sarà mai vincolante per colui che, chiamato ad applicare la legge, potrà vanificare la forma per dar rilievo alla sostanza, sostanza in cui prevalgono le univoche modalità dello svolgimento del rapporto⁴⁹. Con queste parole la Corte si esprime sulla definizione del rapporto: «Al proposito, questa Corte di legittimità ha avuto, altresì, modo di ribadire che, ai fini della individuazione della c.d. natura giuridica del rapporto, il primario parametro distintivo della subordinazione deve essere necessariamente accertato o escluso mediante il ricorso ad elementi sussidiari che il giudice deve individuare in concreto, dando prevalenza ai dati fattuali emergenti dall'effettivo svolgimento del rapporto, essendo il comportamento delle parti posteriore alla conclusione del contratto elemento necessario non solo ai fini della sua interpretazione (ai sensi dell'art. 1362, secondo comma, c.c.). ma anche ai fini dell'accertamento

⁴⁶ Si ricordino le considerazioni al paragrafo 1.2 in merito al tema.

⁴⁷ *Ex multis*, si vedano Cass. sent. n.2690/1994; sent. n.12926/1999; sent. n.5464/1997; sent. n.4770/2003; sent. n.1717/2009; sent. n.1153/2013.

⁴⁸ Non sembra essere una novità della giurisprudenza, richiamata sul punto nelle pronunce Cass. n. 4220/1991; n. 12926/1999.

⁴⁹ Cass. n. 813/1993.

di una nuova e diversa volontà eventualmente intervenuta nel corso dell'attuazione del rapporto e diretta a modificare singole sue clausole e talora la stessa natura del rapporto lavorativo inizialmente prevista, da autonoma a subordinata; con la conseguenza che, in caso di contrasto fra i dati formali iniziali di individuazione della natura del rapporto e quelli di fatto emergenti dal suo concreto svolgimento, a questi ultimi deve darsi necessariamente rilievo prevalente nell'ambito di una richiesta di tutela formulata tra le parti del contratto (Cass., 4770/2003; 5960/1999).

Del resto, come è stato osservato, il ricorso al dato della concretezza e della effettività appare condivisibile anche sotto altro angolo visuale, ossia in considerazione della posizione debole di uno dei contraenti, che potrebbe essere indotto ad accettare una qualifica del rapporto diversa da quella reale pur di garantirsi un posto di lavoro.

Di recente, con la sentenza n. 7024/2015, questa Corte ha ribadito che gli indici di subordinazione sono dati dalla retribuzione fissa mensile in relazione sinallagmatica con la prestazione lavorativa; l'orario di lavoro fisso e continuativo; la continuità della prestazione in funzione di collegamento tecnico organizzativo e produttivo con le esigenze aziendali; il vincolo di soggezione personale del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia; l'inserimento nell'organizzazione aziendale.

E sul lavoratore che intenda rivendicare in giudizio l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato grava l'onere di fornire gli elementi di fatto corrispondenti alla fattispecie astratta invocata (cfr., tra le molte. Cass. n. 11937/2009).

Tutto ciò premesso, deve osservarsi che, nella fattispecie, la Corte di merito ha esaminato gli elementi qualificanti la subordinazione, quali enunciati dalla Corte di legittimità, ed ha motivatamente ritenuto che nella fattispecie ci si trovi in presenza di una di quelle ipotesi in cui la natura della professione del lavoratore (che svolgeva mansioni di restauratrice e rilegatrice) rende

superflua la specificità, delle direttive; per la qual cosa il giudice deve verificare la subordinazione sulla base anche di criteri sussidiari, tenendo conto della concreta organizzazione del lavoro (cfr., tra le molte, Cass. n. 13858/2009), ed in particolare, verificare se sussista un mero coordinamento dell'attività del lavoratore con quella dell'impresa (cfr. Cass. n. 3471/2003). Ebbene, la Corte territoriale è compiutamente pervenuta alla delibazione dei punti di emersione probatoria soprattutto documentale alla luce dei richiamati, costanti insegnamenti giurisprudenziali, stabilendo che la S. era direttamente responsabile nei confronti dei committenti relativamente al corretto e tempestivo svolgimento delle opere appaltate ed inoltre che la F. era tenuta a rispettare un orario di lavoro stabilito dalla stessa S., la quale ultima forniva alla lavoratrice la gran parte dei mezzi e delle strutture per l'espletamento del proprio lavoro.

Pertanto, deve affermarsi che la Corte territoriale, attraverso un iter motivazionale ineccepibile, basato. Come innanzi rilevato, sulla sequenza temporale dei fatti e sulla documentazione posta a sostegno della motivazione, ha operato la corretta sussunzione di tali fatti nelle norme da applicare. Deve, dunque, affermarsi, per tutte le considerazioni che precedono, che il mezzo di impugnazione non è idoneo a scalfire le argomentazioni cui è pervenuta la Corte di merito».

3. I requisiti della collaborazione coordinata e continuativa

Dopo quest'ampia digressione, torniamo a concentrare la nostra attenzione su un diverso punto focale del presente elaborato riguardante gli «altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato»⁵⁰. Come si evince dal testo di tale articolo, i caratteri

⁵⁰ Testo del 409 c.p.c. n.3 così come risultante anteriormente la riforma apportata dall'art 15, comma I, Legge n.81 del 22/5/2017.

identificativi del rapporto di collaborazione dettati dal 409 sono tre: la continuità, la coordinazione ed il carattere prevalentemente personale della prestazione lavorativa. Come già sopra descritto si ammette l'interpretazione per cui si sia ampliata la *species* del *genus* lavoro autonomo, in mancanza di una sua definizione generale all'interno del codice, fondata sul richiamo all'articolo 2222 c.c. da cui ne deriva la insita atipicità del rapporto parasubordinato.

3.1 Segue La continuità

La continuità si richiama alla soddisfazione, attraverso l'esecuzione dell'attività prestata, di un interesse durevole del committente. Da ciò ne deriva l'impossibilità nel far rientrare all'interno della para-subordinazione la prestazione d'opera istantanea, anche nel caso in cui l'attività si svolga in un tempo prolungato. D'altra parte non si ritiene in alcun caso rilevante la circostanza che tale prestazione non sia esclusiva, cioè che permetta periodiche interruzioni richieste dallo svolgimento stesso della prestazione in considerazione della natura dell'opera⁵¹. Senza indugio il carattere della continuità si potrà riferire tanto all'esecuzione dell'attività, sia alla ripetizione di diverse *opera*, quando esse siano collegate da un nesso di continuità. In ogni caso, la soddisfazione dell'interesse delle parti contrattuali è durevole, consentendo la riconduzione di tali lavori coordinati e continuativi all'interno di una tipologia di rapporto di durata in senso tecnico. Se così non fosse non potremmo operare un distinguo delle collaborazioni coordinate e continuative dal rapporto *ex* 2222 c.c.⁵². Dalla descrizione del 409 n.3 c.p.c. non sarebbe mai possibile ricollegare all'interno di questi il contratto d'opera, che per definizione è di natura istantanea. La continuità dovrà invece escludersi in tutti

⁵¹ G. Ferraro, in *I contratti di lavoro*, CEDAM, Padova, 1991, pag.227 e ss.

⁵² G. Santoro-Passarelli, in *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n.3 c.p.c.*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", IT-278/2015.

quei casi in cui la reiterazione dell'attività prestata derivi da contingenze fattuali non previste, né tantomeno prevedibili, al momento dell'istaurazione del rapporto⁵³, altrimenti si degraderebbe il criterio ad un mero fattore cronologico del sinallagma. Il miglior indizio per scoprire la continuità della prestazione è la finalità che il committente intenda perseguire, così da individuarsi un inserimento funzionale del prestatore all'interno dell'organizzazione del preponente⁵⁴.

Ancora una volta si sottolinea l'importanza di un'indagine dal punto di vista fattuale: la continuità richiamata dalla disposizione processuale rileverà non solo quando sia stata dedotta dalle parti all'interno del contenuto del negozio, ma anche quando questo si sia fattualmente tradotto in una prestazione continuativa⁵⁵.

3.2 Segue Il coordinamento

Questo secondo requisito, strettamente legato al requisito sopra descritto, esiste ogni qual volta sia presente un nesso di natura funzionale⁵⁶ dell'attività del prestatore con quella del destinatario della prestazione professionale,

⁵³ Sul punto si veda Cass. n. 1215/82.

⁵⁴ In base a tale premessa, la Cassazione ha escluso nella pronuncia n. 5801/82 che si potesse parlare di rapporto coordinato e continuativo in relazione all'incarico professionale, nonostante il notevole tempo di esecuzione, poiché dal carattere occasionale non ne sarebbe potuto derivare alcun inserimento all'interno dell'organizzazione dell'attività imprenditoriale. Si pensi alla differenza sostanziale dell'incarico attribuito all'ingegnere informatico in vista di un problema al sistema operativo dell'impresa, confrontando l'attività di questi con quella svolta periodicamente, all'interno della stessa, dall'operatore tecnico informatico.

⁵⁵ Si veda Cass. n. 23897/2004 riguardo l'assimilazione del reddito derivato dall'attività di rilevamento statistico.

⁵⁶ Cass. n. 5698/2002: "I parametri normativi applicati dal Tribunale per la qualificazione del rapporto sono perfettamente conformi a quelli richiesti dalla costante giurisprudenza di questa Corte, secondo cui, per l'esistenza dei rapporti di collaborazione di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c. devono sussistere i seguenti tre requisiti: la continuità, che ricorre quando la prestazione non sia occasionale ma perduri nel tempo e comporti un impegno costante del prestatore a favore del committente; la coordinazione, intesa come connessione funzionale derivante da un protratto inserimento nell'organizzazione aziendale o più in generale nelle finalità perseguite dal committente e caratterizzata dall'ingerenza di quest'ultimo nell'attività del prestatore; la personalità, che si ha in caso di prevalenza del lavoro personale del preposto sull'opera svolta dai collaboratori e sulla utilizzazione di una struttura di natura materiale". Sempre sul punto si vedano le sentenze: Cass. n. 7785/1997, Cass. n. 6752/1996, Cass. n. 3485/2001, Cass. n. 14722/1999.

entrambe concorrono alla soddisfazione dell'interesse di controparte. Ne deriva una conseguenza fondamentale: il risultato raggiunto dal collaboratore deve riconnettersi, rispetto agli *standard* qualitativi, quantitativi e funzionali, all'attività dell'impresa committente⁵⁷. La giurisprudenza⁵⁸ ritiene che tale requisito sussista ogni volta in cui il datore di lavoro vada a determinare, anche in modo generico, il *modus operandi* del prestatore. Nel caso in cui dovessero mancare tali direttive, sarebbe difficile individuare il requisito della coordinazione, rischiando che questo possa mutarsi nella funzionalizzazione dell'attività del collaboratore all'interesse del committente. Quando siamo in presenza di un rapporto subordinato invece, la connessione funzionale si attua attraverso l'esercizio del potere direttivo, ossia di quel potere di conformazione della prestazione dovuta e potere, unilaterale, di determinare le modalità della prestazione stessa. La differenza tra la natura del potere direttivo del datore di lavoro e del potere di coordinamento del committente è, conseguentemente a tale premessa, una differenza *in qualitate* non potendosi parlare di una differenza dal punto di vista quantitativo⁵⁹. Pertanto, se il lavoratore coordinato, come del resto il lavoratore autonomo⁶⁰, non sarà obbligato a stare a disposizione del committente, non significa in alcun modo che questi potrà determinare *ex se* le modalità di esecuzione della prestazione, dovendosi sempre attenere alle modalità pattuite con il committente o con questi determinate di volta in volta. Proprio a causa di tale caratteristica del rapporto coordinato, spesso risulta ardua all'interprete l'individuazione di una linea di confine tra tale rapporto e il rapporto di lavoro a chiamata⁶¹. In base alle considerazioni appena citate sembrerebbe opportuno citare la recente giurisprudenza della Cassazione, la quale nella sentenza n. 1545 del 20

⁵⁷ Ancora G. Ferraro, in *I contratti di lavoro*, CEDAM, Padova, 1991, pagg. 228 e 229.

⁵⁸ Cfr. Cass. n. 2005/77.

⁵⁹ A. Perulli, *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, in Riv. Gir. Lav., 2003, I, pag. 236.

⁶⁰ Si pensi ancora una volta all'esempio del sarto, questi dovrà rispettare in ogni caso i termini dell'accordo, non potendo liberamente decidere *in toto* il come, il quando e il *quomodo* della prestazione.

⁶¹ G. Santoro-Passarelli, in *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Giapichelli Editore, Torino, 2015, pag. 439.

gennaio 2017 si è voluto cambiare un precedente orientamento delle Sezioni Unite riguardante la possibilità di ricollegare all'interno della collaborazione coordinata e continuativa il rapporto degli amministratori relativo alla società per azioni in cui lo stesso esercitai il proprio potere gestorio. La Suprema Corte, rilevando il contrasto giurisprudenziale, ha ritenuto di dover ribaltare il principio dalla stessa Corte espresso nel 1994, con la sentenza n. 10680. La posizione più recente trae la sua origine dalla riforma del diritto societario del 2003, in cui l'amministratore avrebbe assunto un ruolo da "vero egemone dell'ente sociale", ovvero quel centro di interessi espressione in via esclusiva del potere gestorio dell'impresa, così che non sarebbe ravvisabile un "semplice" ruolo di collaborazione parasubordinata. Questo perché, alla luce dell'indagine dei supremi giudici, non sembrerebbe coerente tale attività, storicamente soggetta ad ingerenze *ab externo*, quali ad esempio le direttive impartite da altri, con quella di *dominus* dell'impresa⁶². L'evidente esclusione del rapporto di collaborazione è insita nell'esistenza, che non può in alcun caso essere ignorata, di rapporto di immedesimazione organica tra l'amministratore (*alias* imprenditore) e la società, tale da escludere ogni tipo di prestazione corrispettiva imperniata sullo stabile coordinamento. Sul punto si riprendono le parole della stessa Corte: «È opinione unanime, condivisa da dottrina e giurisprudenza, che il coordinamento presupposto dalla disposizione di cui al n.3 dell'art. 409 c.p.c. deve essere inteso in senso verticale, ossia deve rappresentarsi come una situazione per cui il prestatore d'opera parasubordinata è soggetto ad un coordinamento che fa capo ad altri, in un rapporto che deve presentare connotati simili a quelli del rapporto gerarchico propriamente subordinato. È per questo, ossia al fine di favorire la parte normalmente più debole, che il rapporto parasubordinato è assoggettato dal legislatore alla medesima disciplina processuale prevista per quello subordinato. In altri termini, l'attività coordinata è sinonimo di attività in qualche misura eterodiretta o comunque, soggetta ad ingerenze o direttive

⁶² Sul punto si veda il commento alla sentenza SSUU n. 1545/2017 di S. Tozzoli.

altrui. Requisito, questo, che – più che mai nell’attuale quadro normativo – non è affatto individuabile rispetto all’attività dell’amministratore societario, neanche se si volesse ritenere (come sembra, per fugaci accenni, ritenere la sentenza del 1994) che questi sia soggetto al coordinamento dell’assemblea dei soci».

3.3 Segue Il carattere prevalentemente personale della prestazione

Tale requisito si considera, tra i tre, quello preminente a livello giurisprudenziale per ricondurre un dato rapporto all’interno di quelli di cui al 409 n.3. L’interpretazione non ostacola la possibilità del prestatore di giovare di propri collaboratori, sempre entro dati limiti⁶³. Nel dettato normativo il legislatore ha rievocato la definizione del 2083⁶⁴ c.c., cioè del piccolo imprenditore, ma sarebbe erroneo riscontrare una coincidenza testuale con la disposizione processuale. Infatti la giurisprudenza ha evinto la mancata riconoscibilità del carattere prevalentemente personale nell’attività svolta dai componenti della famiglia dell’imprenditore⁶⁵. Il carattere prevalentemente personale si deve intendere nel senso che il collaboratore si potrà avvalere di collaboratori solo nel caso in cui l’apporto degli stessi risulti suvalente⁶⁶ rispetto allo svolgimento dell’attività prestata. La valutazione dell’interprete dovrà condursi non solo in relazione all’incidenza dell’attività dei collaboratori, confrontata con quella del prestatore d’opera, ma anche rispetto alla presenza di altri elementi, come ad esempio la natura dell’attività esercitata dagli stessi, potendo essa assumere una portata esecutiva o

⁶³ Si veda sul punto il paragrafo 1.1, in merito all’orientamento della giurisprudenza nel caso dell’attività dell’agente svolto con le forme dell’impresa.

⁶⁴ «Sono piccoli imprenditori i coltivatori diretti del fondo, gli artigiani, i piccoli commercianti e coloro che esercitano un’attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della propria famiglia»

⁶⁵ Cass. n.5325/81

⁶⁶ Cass. n. 5698/2002; n. 7775/97.

secondaria e perciò irrilevante⁶⁷. Ancora, la valutazione terrà conto anche dei fattori di produzione adoperati, senza rilevare in alcun caso l'attenzione sulla dimensione dell'impresa a favore del quale la prestazione è resa.

4. Effetti della parasubordinazione

Partendo dagli effetti sostanziali, relativamente al requisito retributivo, il principio della retribuzione sufficiente *ex art.36 Cost.*⁶⁸, 1° comma, si ritiene riferito esclusivamente al lavoratore subordinato, non potendosi invocare in tema di prestazioni autonome, ancorché rese con le modalità della collaborazione coordinata e continuativa. Non sembrerebbero sorgere ostacoli all'applicazione della disposizione contenuta all'interno del 2225 c.c., per cui «il corrispettivo, se non è convenuto dalle parti e non può essere determinato secondo le tariffe professionali o gli usi, è stabilito dal giudice in relazione al risultato ottenuto e al lavoro normalmente necessario per ottenerlo»⁶⁹. Molto importante è il riconoscimento del diritto al risarcimento del danno da svalutazione monetaria con la maggiorazione per gli interessi moratori rispetto alle somme rivalutate⁷⁰ e l'applicabilità della disciplina generale di cui al 2113 c.c. La giurisprudenza ha affermato il riconoscimento ai collaboratori

⁶⁷ Cass. n. 9547/2001: da tale pronuncia, conformemente all'orientamento della Suprema Corte, si evince che sia sempre necessario, per stabilire la giurisdizione del giudice del lavoro, accertare se concretamente assuma prevalente importanza una prestazione di tipo personale ai sensi del 2222 c.c., oppure se essa sia svolta in modo continuativo e coordinato all'interno di una maggiore organizzazione. In caso di attività svolta da soggetto costituito in forma societaria si indagherà la dipendenza socio-economica, essenza della para-subordinazione.

⁶⁸ Per la Suprema Corte tale comma sarebbe inapplicabile al rapporto parasubordinato poiché riguarderebbe esclusivamente «il rapporto di lavoro subordinato e non può essere indicata in tema di compenso per altre prestazioni lavorative, quali quelle del lavoro autonomo, mentre l'estensione normativa di talune regole proprie del lavoro subordinato a categorie di lavoro autonomo e l'applicabilità del rito del lavoro ai rapporti c.d. parasubordinati costituiscono mere eccezioni alla regola generale dell'inapplicabilità al lavoro autonomo di principi e regole tipiche del lavoro subordinato» (n.3400/87). Sempre sul tema si veda: Cass. n.17564/2004, n.5807/2004.

⁶⁹ G. Santoro-Passarelli, in *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Giapichelli Editore, Torino, 2015, pag. 439.

⁷⁰ Grazie all'intervento della L. 533/73 si è apportata una deroga al principio nominalistico accolto dal codice civile all'interno del 1277, per cui il rischio della svalutazione monetaria è a carico del creditore.

coordinati e continuativi della libertà sindacale e del diritto di sciopero⁷¹, senza però riconoscere la possibilità di estendere a tali lavoratori delle norme della L.300/70 in favore della tutela dell'attività sindacale nel luogo di lavoro⁷². Relativamente agli effetti processuali, il carattere più significativo è quello relativo all'applicabilità del rito del lavoro, applicandosi l'intera disciplina elaborata dalla L. n.533/73, in particolar modo rispetto al 410 c.p.c., introduttivo del tentativo di conciliazione preventivo. Rispetto al giudice competente, il 413 c.p.c. introduce per i rapporti di cui al 409 la competenza del tribunale in funzione di giudice del lavoro. In ogni stato e grado del giudizio, il giudice può emettere ordinanza con cui dispone il pagamento delle somme non contestate o il pagamento di una somma, a titolo provvisorio, quando ritenga che il diritto del lavoratore sia stato accertato. Tali ordinanze, richiamate dal 423 c.p.c., commi 1° e 2°, costituiscono titolo esecutivo. Ulteriore effetto richiamato questa volta dal 431 c.p.c. è quello dell'esecutorietà della sentenza di primo grado che si sia pronunciata su tali rapporti, potendosi sempre ricorrere, *ex* 432 c.p.c., ad una valutazione in via equitativa quando sia certo il diritto ma non sia possibile determinare l'ammontare della somma dovuta⁷³.

5. Esame casistico

Non essendo possibile operare una ricostruzione sistematica di tutti i contratti rientranti nell'alveo del 409 c.p.c., la giurisprudenza ha individuato delle singole figure di rapporti coordinati e continuativi. Solitamente compresi all'interno di tale area sono i rapporti dei liberi professionisti, specialmente nel caso in cui ricorrano delle convenzioni preventive in virtù delle quali i collaboratori si siano impegnati a prestare la propria attività per un certo lasso

⁷¹ Cfr C. Cost. n.241/75; Cass. n.3278/1978.

⁷² Cass. n.2433/85; sul punto di veda A. Vallebona, in *Profili sindacali del lavoro parasubordinato*, Arg. Dir. Lav., 2000, pag.107 ss.

⁷³ Disposizione che si richiama direttamente all'art.1226 c.c.

temporale e a determinate condizioni, sia con soggetti pubblici che con soggetti privati, attenendosi alle direttive da tali soggetti impartite. Un caso noto è quello delle convenzioni stipulate tra enti previdenziali e medici esterni, detti appunto “convenzionati”, grazie alle quali i medici sono impegnati ad espletare la propria opera di servizio ogni qual volta questa venga ad essere richiesta dagli assistiti, operando esclusivamente nel rispetto dei limiti stipulati all’interno della convenzione⁷⁴. Nei casi in cui non siano istituite convenzioni, l’indagine del giudice dovrà essere attuata di volta in volta. Sono stati inclusi in tali ipotesi casi riguardanti le figure dei gestori d’impianti di carburante, relativamente al rapporto intercorrente tra questi e le compagnie petrolifere, i rapporti tra messaggeri metropolitani e la società di servizi, o nell’area dei suddetti rapporti professionali quelli di consulenza in cui il professionista con o senza partita IVA mette a disposizione del committente la propria opera , in modo continuativo e coordinato rispetto le necessità del committente stesso⁷⁵. Tra le nuove professioni vi rientrano quelle dei consulenti di *marketing*, i consulenti informatici, gli operatori informatici di *software*, ergonomi, *copywriters*, *interna-auditors*⁷⁶. Spesso vi rientrano anche i rapporti tra socio d’opera e la società di persone, tra l’associato in partecipazione e l’associante, tra il socio di cooperativa di produzione e lavoro e la cooperativa.

6. L’evoluzione normativa dal punto di vista fiscale e previdenziale

Dal punto di vista fiscale la nozione di collaborazione è stata oggetto di un intervento del 1986 da parte del D.P.R. 917/86, Testo Unico delle imposte sui redditi, in particolare all’interno dell’art. 49 (oggi sostituito dall’art.53) rubricato “*Redditi da lavoro autonomo*”. Al comma II lett.a), il legislatore introduceva la dicitura “*altri rapporti di collaborazione coordinata e*

⁷⁴ SS. UU. n.7208/86, in riferimento ad un medico specialistico alle dipendenze dell’INAIL e passato successivamente al regime libero professionale.

⁷⁵ Cass. n.92/99.

⁷⁶ Cfr G. Santoro-Passarelli, in *Diritto dei lavori e dell’occupazione*, Giapichelli Editore, Torino, 2015, pag. 440.

continuativa”, andando a definirli come “*attività, non rientranti nell’oggetto dell’arte o professione esercitata dal contribuente (...) che pur avendo contenuto intrinsecamente artistico o professionale sono svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unico e continuativo, senza impiego di mezzi organizzativi e con retribuzione periodica prestabilita*”⁷⁷. Da tale definizione il legislatore tributario ha dedotto la mancata possibilità di qualificare come tali redditi che non presentino le caratteristiche descritte, essendo piuttosto qualificabili nell’ambito del reddito occasionale o nell’ambito del reddito prodotto dall’esercizio di un’arte. Dopo l’intervento del legislatore del 2000 (L.342/2000), tali redditi sono assimilati a quelli da lavoro dipendente, abrogando il meccanismo della ritenuta⁷⁸ precedentemente delineato dallo stesso TUIR. A proposito della materia del diritto previdenziale, il legislatore è intervenuto in merito con L. 335/95, nota come Riforma Dini. In particolare l’art. 2, comma 26 e ss., ha disposto, con decorrenza da gennaio 1996, che tali lavoratori sono tenuti all’iscrizione in una Gestione *ad hoc*, Gestione Separata INPS, così che possa estendersi anche a tale categoria l’assicurazione generale obbligatoria per l’invalidità, la vecchiaia e i superstiti⁷⁹. Effetti dell’iscrizione sono: il riconoscimento della prestazione pensionistica prevista per i commercianti, il riconoscimento della pensione di vecchiaia, l’assegno di invalidità, la pensione di inabilità, la pensione ai superstiti e la pensione supplementare. Il D.lgs. n.38/2000 ha invece riconosciuto, dal punto di vista assicurativo, l’estensione a tali collaboratori dell’obbligo di assicurarsi contro il rischio di un infortunio provocato in occasione dell’attività lavorativa prestata. Tale obbligo sussiste solo nel caso di svolgimento di quelle attività definite “pericolose” dal Testo Unico del 1965 oppure nel caso in cui sia

⁷⁷ Lettera abrogata dall’art.34, comma I, let. d) della L.342/2000.

⁷⁸ Ritenuta a titolo di acconto nella misura del 20% delle somme corrisposte, effettuata dal sostituto di imposta, ossia da colui che eroga, o meglio erogava, il compenso di collaborazione coordinata e continuativa.

⁷⁹ Si prevede un contributo iniziale pari al 10%, destinato ad aumentare cronologicamente fino all’attuale del 25%, commisurato ai redditi previsti dal TUIR; i lavoratori hanno la possibilità di addebitare ai committenti in via definitiva, una percentuale del 4% dei corrispettivi lordi.

necessario l'utilizzo dell'automobile per esercitare l'attività stessa. Il pagamento del premio sarà a carico, per 2/3 del committente, per la restante parte a carico del lavoratore. La L.388/2000, finanziaria del 2001, ha introdotto all'art.71 l'istituto della "totalizzazione contributiva". Grazie a tale intervento il legislatore ha permesso l'unificazione dei periodi contributivi, anche se diversi e costituiti presso diverse gestioni previdenziali, purché riferite ad un periodo contributivo diverso, così che si possa garantire l'erogazione di un'unica prestazione pensionistica, nel caso in cui i singoli periodi contributivi, singolarmente considerati, non consentano il raggiungimento del trattamento pensionistico minimo⁸⁰.

7. L'abuso nel ricorso alle co.co.co: il D.lgs. 276/2003 e la nascita della collaborazione a progetto

Prescindendo dalle intenzioni del legislatore del '73, nel corso del tempo l'ipotesi delle collaborazioni coordinate e continuative da residuale assume via via, particolarmente dagli anni'90 in poi, una sorta di "fuga" dal lavoro subordinato⁸¹. Già con l'intervento sopra descritto del 1995, il legislatore aveva sentito la necessità di intervenire, proprio per evitare che il ricorso a tali rapporti potesse rappresentare null'altro che un risparmio dei costi per l'impresa del committente. Il risparmio per chi assume è notevole⁸², così che lo strumento delle co.co.co. non possa definirsi altro che un invitante mezzo per tagliare le spese e ridurle al minimo indispensabile, potendo oltretutto

⁸⁰ G. Santoro-Passarelli, in *Dal contratto d'opera al lavoro autonomo economicamente dipendente, attraverso il lavoro a progetto*, scritto destinato agli studi in onore di Giorgio Ghezzi, Riv. It. Dir. Lav., fasc. 4, 2004, pag.543.

⁸¹ A. Vallebona, in *I contratti di lavoro*, volume II, UTET giuridica, pag.93. Il fenomeno si deve esclusivamente al risparmio previdenziale realizzato rispetto a quello che si sarebbe avuto assumendo a tempo indeterminato e con un contratto di lavoro subordinato, si veda sul punto G. Santoro-Passarelli, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 327-2017.

⁸² Il risparmio s'intende sia a livello di spesa fiscale, sia a livello di spesa contributiva e di ogni altro tipo di indennità legata al rapporto di lavoro.

avvantaggiarsi della massima flessibilità del rapporto⁸³. A partire dagli anni '90 le logiche che spingono all'ingresso nel mondo del lavoro parasubordinato sono due: da una parte si determina l'esigenza di occupare quanti siano momentaneamente inoccupati⁸⁴ o disoccupati, dall'altra si cerca di rispondere a logiche di tipo imprenditoriale. Le imprese spesso ricorrono al lavoratore parasubordinato in modo marginale, altre volte invece vi ricorrono poiché basano la loro intera attività sull'utilizzo di questa forza lavoro: il mercato conosce alti e bassi, l'impresa, non potendo fronteggiare in altro modo i momenti di mancata produzione, preferisce legarsi al lavoratore attraverso un rapporto più flessibile. In altri, minoritari, casi l'imprenditore ricorre alla tipologia parasubordinata per esigenze del tutto esterne alla propria attività di produzione. All'interno di un siffatto panorama, dottrina e giurisprudenza hanno cercato a loro modo di avanzare delle possibili soluzioni atte ad individuare per tali rapporti una disciplina a livello sostanziale e una sistemazione di questi all'interno di uno schema tipico intermedio tra autonomia e subordinazione, che in questa sede vale la pena accennare⁸⁵. Una prima soluzione proposta è quella di tentare una serie di aggiustamenti – rimanendo legati al sistema dicotomico- della fattispecie astratta di cui al 2094 c.c., così da poter attualizzare gli indici sintomatici della subordinazione. In questo processo si sarebbe attuato un processo già conosciuto dal legislatore, poiché attuato attraverso l'inserzione di alcune fattispecie ad hoc, quali ad esempio quelle del lavoratore a domicilio, del lavoratore sportivo, del collaboratore fisso nel settore giornalistico, senza abbandonare il sistema binario.⁸⁶ Nonostante lo sforzo, tale approccio è stato insufficiente, proprio

⁸³ Non si applica a tali rapporti la disciplina del licenziamento contenuta all'interno dell'art. 18 St. Lav.

⁸⁴ Dal rapporto ISFOL del febbraio 2002 tra i lavoratori parasubordinati risulta una quota notevole di soggetti pensionati o in prepensionamento.

⁸⁵ R. De Luca Tamajo, in *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del "lavoro coordinato"*, in ADL, 1997, n.1, pag.50.

⁸⁶ L. Montuschi, *Il contratto di lavoro tra pregiudizio e orgoglio lavoristico*, pag.33 e ss; M.V. Ballestrero, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, pag. 41 e ss; M. D'Antona, *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, in Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.,1990, pag. 529 e ss.

perché non colmante il vuoto intercorrente tra le due fattispecie di autonomia da una parte e subordinazione dall'altra. Altri autori hanno invece provato a percorrere una strada completamente diversa, cioè quella di fondare un differente apparato di garanzie per ogni fattispecie che, sebbene caratteristica per una propria specialità, sia comunque riconducibile ai parametri richiesti dal 2094 c.c.⁸⁷. Anche questa posizione non si è potuta dire vincente, se non altro per la difficile applicabilità concreta, giacché il codice del '42 ha inteso adottare una definizione monolitica del concetto di subordinazione. Successiva proposta è quella concernente la possibilità di superare la rigidità delle garanzie ordinamentali attraverso la definizione di una delega conferita dalla legge direttamente alla contrattazione collettiva o alla contrattazione individuale, provando ad individuare diversi livelli di tutela di lavoro subordinato⁸⁸. Il pericolo di tale orientamento è quello di porre in serio pericolo proprio i rapporti che ben possono dirsi estranei alla così detta "area grigia", in tutto rientranti della fattispecie sussunta. Autorevoli autori hanno intuito la possibilità di superare il problema abbandonando l'adozione del criterio "sussuntivo", preferendo quello "tipologico"⁸⁹, così da poter consentire una qualificazione del rapporto più aderente alla realtà socio-economica⁹⁰. Nonostante tale metodo possa dirsi in parte risolutivo, esso sembra vacillare rispetto l'assenza di un'efficace qualificazione dei rapporti *border-line*. Ultimo approccio, non di certo per importanza, è quello -tra l'altro già richiamato in questa sede- attuato nel corso del tempo dalla giurisprudenza: ogni qual volta lo si ritenga opportuno, al rapporto

⁸⁷ Sul punto si veda: M. Pedrazzoli, *Democrazia industriale e subordinazione*, Milano; P. Tosi, *Il dirigente di azienda*, Milano, 1974; E. Ghera, *La subordinazione tra tradizine*; L. Zoppoli, *Note introduttive ad una ricerca in tema di subordinazione e innovazione tecnologica*, in *Lavoro*'80, 1986, pag. 535 e ss.

⁸⁸ P. Ichino, *Il lavoro e il mercato*, Milano, 1996, pag.56 e ss. L'autore salverebbe solo una fascia di tutele minime per tutti i rapporti, individuandosi di volta in volta nel contratto la garanzia deducibile.

⁸⁹ Il primo implica la corrispondenza sostanziale tra fattispecie astratta e caso concreto, mentre il secondo si basa sulla presenza di un numero sufficiente o prevalente di elementi riconducibili alla fattispecie astratta.

⁹⁰ Cfr F. Carinci, R. De Luca Tamajo, P. Tosi, T. Treu, *Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino, 1992, pag.33 e ss; A. Iannello, *tipologie della subordinazione nella giurisprudenza*, in *Lavoro* '80, 1987, pag. 879. Per la giurisprudenza si veda: Pret. Milano 21 gennaio 1995, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1995, pag.635; Pret. Milano 28 giugno 1994, in *Or. Giur. Lav.*, 1994.

parasubordinato si estende la tutela del rapporto subordinato, superando ogni tipo di richiamo alla fattispecie, intervenendo solo sugli effetti del rapporto. Soluzione più agevole doveva essere comunque riconducibile ad un auspicabile intervento del legislatore⁹¹, un legislatore che agli inizi degli anni 2000 non può sfuggire dalla triste realtà: il ricorso totalmente abusivo alla co.co.co⁹². Non sembra aberrante l'affermazione per cui tali rapporti siano funzionati a livello sostanziale in modo equivalente alla fattispecie subordinata, ma senza costi "aggiunti" e soprattutto senza diritti, scavando in modo sempre più profondo il vallo della disparità di trattamento normativo tra lavoratore subordinato *tout court* e lavoratore non subordinato a livello tecnico. Dal rapporto ISFOL del febbraio 2002 i rapporti di collaborazione

⁹¹ R. De Luca Tamajo, in *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del "lavoro coordinato"*, in ADL, 1997, n.1, pag.51, sottolinea come autorevoli autori, quali T. Treu e G. Giugni, che in *Diritto del lavoro*, rispettivamente pubblicate in Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind del 1979 e 1987, abbiano fatto esplicita richiesta a che il diritto del lavoro abbandonasse alcune aree del troppo ampio e indifferenziato lavoro dipendente, spianando la strada all'introduzione di nuove fattispecie emergenti e non più riconducibili al lavoro subordinato "tradizionale". Tali aspirazioni si calano poi in vere e proprie proposte di legge, come quelle di P. Giovanni Alleva e M. D'Antona, riguardanti la proposizione di una nuova fattispecie di lavoro subordinato. Alleva ritiene possibile la riconduzione del rapporto parasubordinato all'interno dell'alveo della subordinazione e riconoscendo, quando sia presente l'inserimento del lavoratore all'interno dell'organico (andando ben oltre la semplice funzionalizzazione del rapporto), un apparato di tutele forti. Questa prospettiva si è criticata soprattutto per il mancato riconoscimento di un criterio di differenziazione di tali rapporti. Diversa e forse più convincente sembrerebbe la posizione di D'Antona, il quale preferisce riconoscere alla base di ogni fattispecie (subordinata, autonoma, parasubordinata etc.) un comun denominatore: il coordinamento economico-organizzativo della prestazione lavorativa personale nell'intero ciclo produttivo, quale costante dell'attività resa all'interno dell'impresa altrui. Da ciò ne deriva la definizione di un ampio sistema di tutele, tutele che andrebbero riconosciute sempre nella loro totalità nel caso in cui si debba parlare di lavoro subordinato.

⁹² Un primo intervento si riscontra del d.d.l. Smuraglia, in materia di lavori atipici, che attribuiva una serie di diritti ai lavoratori atipici, identificati come prestatori di lavoro che svolgono la loro attività con continuità e in qualsiasi forma coordinata rispetto alla complessiva attività produttiva. In questo caso il lavoro coordinato era regolato come una fattispecie tipizzata, diversa rispetto al lavoro subordinato, collocata a metà strada tra questo ed il contratto d'opera. Il disegno di legge non passò per ragioni di opportunità politica, anche se la causa principale sembra essere ricondotta all'eccessivo garantismo offerto a tali rapporti. Il problema più grande sembra essere individuare un criterio di accostamento della contiguità tra subordinazione e coordinazione. Una risposta sembra provenire dallo Statuto dei lavoratori Treu-Amato in cui si trova il concetto di lavoro "economicamente dipendente". La proposta è volta ad edificare uno statuto generale dei lavoratori in cui le tutele sono riferite al lavoratore autonomo, anche nel caso di prestazione continuativa; lo statuto dei lavoratori economicamente dipendenti, che invece si applica al lavoratore coordinato e continuativo; ed infine lo statuto dei lavoratori subordinati i cui effetti sono destinati a prodursi all'interno della sfera giuridica del lavoratore subordinato. Secondo il criterio "a cerchi concentrici" troviamo tre fattispecie protette da una minima tutela. Sul punto si veda: G. Santoro-Passarelli, in *Dal contratto d'opera al lavoro autonomo economicamente dipendente, attraverso il lavoro a progetto*, Riv. It. Dir. Lav., fasc.4, 2004, pag. 543.

coordinata e continuativa risultano addirittura raddoppiati rispetto all'anno 1996⁹³, intaccando soprattutto settori relativi alla prestazione della lavoratrice donna, ove si pensi che nel 1999 il 10,4% delle lavoratrici totali è impiegata attraverso un contratto co.co.co.⁹⁴. Non è opportuno in tale sede discutere in merito al verificarsi di tale fenomeno, probabilmente figlio di quella rigidità, alle volte ingiustificata, riconducibile al 2094 c.c. Nel mese di ottobre 2001 viene presentato il *Libro Bianco* del Governo Berlusconi, documento che rappresentò una vera e propria scossa per l'intera comunità giuslavorista⁹⁵. Per la prima volta nella storia della Repubblica un Governo stilava all'interno di un documento programmatico, una serie di innovazioni per il sistema del mercato del lavoro, con l'inevitabile conseguenza di stravolgere l'intero impianto del diritto del lavoro. Marco Biagi si prefigge di attuare non una "rottamazione", termine molto caro alla politica dei nostri tempi, ma di attuare una vera e propria ristrutturazione⁹⁶ della disciplina, in modo da renderla più conforme alle disposizioni contenute all'interno di numerose raccomandazioni europee⁹⁷. La gran parte degli studiosi non accolse positivamente tale

⁹³ Anno di riferimento se si pensi all'istituzione della gestione separata INPS per tale categoria di rapporti.

⁹⁴ Nel 1999 il peso degli uomini sul totale dell'occupazione maschile è pari al 7,4%. In ogni caso sul totale dell'occupazione italiana i numeri più alti si registrano in seno alle lavoratrici donne impiegate nel Sud del Paese. Considerando che la fascia di età occupata attraverso una collaborazione è afferente ai soggetti tra i 30 e i 39 anni, possiamo con certezza affermare che 1 lavoratore su 3 è coinvolto nel fenomeno della para-subordinazione e guardando al rapporto per fascia di età il fenomeno non riguarda, come avrebbe dovuto, esclusivamente una modalità di accesso al mondo del lavoro, facendo leva su una cristallizzazione permanente di un'intera generazione di lavoratori.

⁹⁵ R. Del Punta, *Dal protocollo Giugni alla legge Biagi*, in *Il diritto del lavoro nell'Italia Repubblicana*, a cura di Pietro Ichino, Giuffrè Editore, 2009, pag.322 e ss.

⁹⁶ "È mia convinzione personale, molto radicata, che il diritto del lavoro non sia in discussione nella sua esistenza, ma lo sia nelle sue tecniche, nei suoi strumenti, e se saprà rinnovarsi vivrà, altrimenti potrà conoscere prospettive anche molto difficili". Con queste parole chiude il suo *Intervento*, cit. alla nota n. 230.

⁹⁷ Il Consiglio Europeo di Lisbona e il successivo Consiglio Europeo di Stoccolma hanno stabilito che l'Unione Europea deve conseguire nel corso del prossimo decennio una crescita economica sostenibile capace di garantire un aumento sostanziale del tasso di occupazione, di migliorare la qualità del lavoro e di ottenere una più solida coesione sociale. L'Italia in particolare ha molte ragioni per raccogliere questa sfida. L'Italia è infatti il paese europeo con il più basso tasso di occupazione generale e in particolare vanta il più basso tasso di occupazione femminile, il più alto livello di disoccupazione di lungo periodo, il più marcato divario territoriale tra Nord e Sud del Paese. Le Raccomandazioni rivolte all'Italia dall'Unione Europea nell'ambito del processo di Lussemburgo hanno sottolineato, ormai dal 1998, l'insufficienza delle politiche fin qui attuate e la mancanza di interventi in grado di migliorare sostanzialmente le caratteristiche del suo mercato del lavoro. Per questo motivo, partendo proprio dagli orientamenti europei, il Governo intende procedere, con la

prospetto, tacciato di un eccessivo liberismo politico, soprattutto nell'alveo dei giuristi di area Cgil⁹⁸. Ciò che più veniva ad essere contestato era l'eccessivo indebolimento della contrattazione collettiva unito ad una stringente esigenza di flessibilità dell'intero sistema. Due anni più tardi, nel 2003 il legislatore si prefigge un arduo obiettivo: rendere il mercato del lavoro più accessibile in entrata e soprattutto eliminare il ricorso abusivo ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui ci stiamo occupando. Il D.Lgs. n. 276 approvato il 31 luglio 2003, in attuazione della delega al Governo contenuta all'interno della legge 30/2003, introduce agli artt. 61 e ss. il "co.co.pro.", il lavoro a progetto. L'art. 4 let c) della l.d. aveva previsto l'introduzione di un nuovo tipo legale che potesse sostituire o essere alternato al lavoro parasubordinato (previsto, come ampiamente ricordato, dal 409 n.3 c.p.c.) di modo che si potesse impedire definitivamente "l'utilizzo improprio"⁹⁹ ovvero abusivo delle co.co.co:

"Il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro il termine di un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni volte alla disciplina o alla razionalizzazione delle tipologie di lavoro a chiamata, temporaneo, coordinato e continuativo, occasionale, accessorio e a prestazioni ripartite, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

[...]

c) con riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative:

1) previsione della stipulazione dei relativi contratti mediante un atto scritto da cui risultino la durata, determinata o determinabile, della collaborazione, la riconducibilità di questa a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso, resi con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo

presentazione di questo Libro Bianco, ad un programma di legislatura, orientato alla promozione di una società attiva, ove maggiori siano le possibilità di occupazione per tutti, migliore sia la qualità complessiva dei lavori, più moderne le regole che presiedono all'organizzazione dei rapporti e dei mercati del lavoro".

⁹⁸ Tale spaccatura culminò negli atti elaborati nel seminario di Roma del 21 novembre 2001, pubblicati da RGL, 2002, I, Pag. 141 e ss.

⁹⁹ M. Miscione, in *Il lavoro a progetto*, Lav. Giur., 2003, fasc.9.

di subordinazione, nonché l'indicazione di un corrispettivo, che deve essere proporzionato alla qualità e quantità del lavoro;

2) 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;

3) riconduzione della fattispecie a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso;

4) previsione di tutele fondamentali a presidio della dignità e della sicurezza dei collaboratori, con particolare riferimento a maternità, malattia e infortunio, nonché alla sicurezza nei luoghi di lavoro, anche nel quadro di intese collettive;

5) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio nei casi di inosservanza delle disposizioni di legge;

6) ricorso, ai sensi dell'articolo 5, ad adeguati meccanismi di certificazione della volontà delle parti contraenti;

Come sopra anticipato, in attuazione della delega, il D.Lgs. agli articoli da 61 a 69 introducono la nuova fattispecie del lavoro a progetto. Viene ad essere introdotta nel nostro ordinamento un nuovo tipo di lavoro autonomo, una *species* del *genus* contratto d'opera¹⁰⁰, che volge lo sguardo al lavoro subordinato nel caso in cui il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa di cui al 409 n.3 non sia riconducibile “*ad uno o più progetti o programmi di lavoro*”¹⁰¹. L'art. 61 del decreto Biagi così recita:

«1. Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa,

¹⁰⁰ Si noti che la parte maggioritaria della dottrina riteneva già all'epoca di trovarsi davanti ad un sottotipo di lavoro autonomo coordinato e continuativo, mentre la posizione minoritaria riteneva di trovarsi davanti ad un vero e proprio *tertium genus*, costituente un nuovo tipo contrattuale. Sul punto vedi P. Passalacqua, Il lavoro tra autonomia e subordinazione, in *I contratti di lavoro*, a cura di A. Vallebona, pag. 105.

¹⁰¹ G. Santoro-Passarelli, *Prime chiose alla disciplina del lavoro a progetto*, in ADL, 2004, pag. 27 ss. Si noti che in tal caso il progetto è inteso come elemento essenziale ai sensi del 1325 c.c.

prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa¹⁰².

2. Dalla disposizione di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo.

3. Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo 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, nonché i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali 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. Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del presente capo i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

¹⁰² Secondo alcuni autorevoli studiosi. L'articolo 61 avrebbe previsto un contrasto tipico e nominato, contratto denominato dallo stesso legislatore con il *nomen juris* di "contratto di lavoro a progetto". Questa interpretazione sarebbe assecondata anche dal testo della rubrica dell'articolo stesso e l'intestazione del Capo I, Titolo VII del D.Lgs. 276/2003, i quali dichiarano l'introduzione di tale contratto, oltre che dalla struttura dell'art. 69 il quale favorisce l'atipicità della collaborazione coordinata e continuativa. Cfr. M. Pinci, *La conversione ex art.69, comma I, del D.Lgs. n. 276/2003: la compressione dell'autonomia privata individuale fra dubbi di legittimità costituzionale e <<interpretazione correttive>>*, RIDL., fasc. 2, 2011, pag. 323.

4. Le disposizioni contenute nel presente capo non pregiudicano l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore a progetto».

Appare in modo chiaro che il riferimento al progetto costituisca il tramite necessario per la tipizzazione del discrimine tra l'area della subordinazione e l'area dell'autonomia¹⁰³. Punto di partenza del legislatore delegato è il 409 n.3 c.p.c., per giungere alla determinazione di quei rapporti che dovendo essere «riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività normativa». Viene ad essere esclusa dalla disciplina della collaborazione “a progetto”, la disciplina dell'agente e del rappresentante commerciale, riuscendo a conferire a tale nuovo rapporto di lavoro sia il carattere di indipendenza che di specialità rispetto ai suddetti rapporti di lavoro¹⁰⁴. Dall'interpretazione della disposizione si evince chiaramente lo strabismo dello scopo perseguito: da un lato attuare una graduazione delle differenti discipline, dall'altro conferire trasparenza al sistema, eliminando (o almeno tentando di eliminare) l'utilizzo scellerato delle co.co.co., sia per regolarizzare lo status di tutti quei lavoratori “sommersi”, sia per eliminare distorsioni del mercato, prima tra tutte quella relativa alla concorrenza, scaturenti dall'abuso al rapporto, dovere da cui l'Italia non può sottrarsi per poter rispettare i patti comunitari. Tale nuova fattispecie implica un'inversione di tendenza rispetto la scelta operata dal legislatore del '73, il quale preferì optare per il ricorso ad una formula di più ampio respiro, scegliendo nel 2003 di adottare una formula ermetica, chiusa e stringente. Tale chiusura è insita

¹⁰³ P. Bellocchi, F. Lunardon, V. Speciale, a cura di, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali – Certificazione dei rapporti di lavoro*, IPSOA, 2004, pag.4.

¹⁰⁴ Tale punto è centrale rispetto la struttura stessa del D.Lgs., nella legge delega infatti non vi erano riferimenti alle originarie co.co.co. In questo modo si è evitato di toccare tutto l'apparato della disciplina del contratto di agenzia, che avrebbe rischiato una venuta meno all'interno dell'ordinamento. Infatti se fossero stati riferiti al contratto di agenzia i criteri individuati all'interno della l.d., il contratto non avrebbe in alcun modo potuto continuare ad esistere.

nel concetto stesso di “progetto”, cui spetta di fungere (a differenza degli indici giurisprudenziali) da *discrimen* unico e fondamentale. Inoltre si abbandona l’idea di un’appartenenza ad una fattispecie generale, così come avveniva ricorrendo a formule negoziali ben individuate, come ad esempio il contratto di agenzia, donde per la prima volta la collaborazione viene a costituire una figura specifica di lavoro parasubordinato, o meglio di “lavoro autonomo regolato”¹⁰⁵.

7.1 Segue La funzione antielusiva del progetto e lo schema sostanziale del co.co.pro.

Il riferimento testuale del legislatore al progetto è un vero e proprio *aliquid novi*, definito come “specifico” o “programma di lavoro o fase di esso”¹⁰⁶, tanto che non possiamo esimerci dal delineare un profilo tecnico di questo per poter effettivamente capire il motivo per cui il legislatore abbia edificato tale fattispecie, riferendosi definitivamente al progetto come elemento essenziale del contratto.

La trattazione deve focalizzarsi su alcuni aspetti fondamentali, che hanno acceso il dibattito tra gli studiosi:

- a) che cosa sia il progetto e quindi quale sia il suo contenuto;
- b) il requisito della eccezionalità o normalità che fonda la necessità di ricorrere allo stesso;
- c) la sua *ratio* specifica;
- d) le modalità di determinazione del progetto;
- e) il suo rapporto con il risultato;

Partendo dal primo punto *sub a)*, il progetto non costituisce altro che l’insieme di compiti cui il collaboratore è tenuto in vista del raggiungimento di un dato

¹⁰⁵ P. Bellocchi, F. Lunardon, V. Speciale, a cura di, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali – Certificazione dei rapporti di lavoro*, IPSOA, 2004, pag.4

¹⁰⁶ La definizione, pur risultando alquanto ridondante, secondo gli interpreti ha inteso inglobare l’*aquis* dottrinale e giurisprudenziale raggiunto in merito al concetto di para-subordinazione, così che potesse risultare limpido il distinguo tra rapporto di lavoro autonomo continuato e lavoro subordinato.

risultato, il quale potrà essere considerato o come vero oggetto dell'obbligazione, oppure potrà essere inteso come *facere* predeterminato sulla base dell'accordo negoziale. Lo stesso per alcuni poteva recepirsi al singolare, riferendosi ad un contratto di *locatio operis*¹⁰⁷, intendendosi, o come cornice intorno alla quale si determinano le varie attività connesse per raggiungere la realizzazione del risultato, o come il compito concreto da svolgersi (si pensi al soggetto che dovrà tenere un corso composto da un certo numero di lezioni presso un complesso scolastico, senza vincolo di subordinazione). Da ciò s'intuisce come il progetto possa dispiegarsi in una semplice attività, sempre alla condizione che questa sia presa in considerazione non come messa a disposizione di *operae*, ma piuttosto come il raggiungimento di un'*opus*¹⁰⁸. Proprio per tale ragione il legislatore non ritiene opportuno legare il progetto ad uno schema rigido e generale: le parti, nel momento della fusione delle singole volontà, dando vita ad una nuova volontà, appunto contrattuale, andranno a "creare" esse stesse il progetto¹⁰⁹. Tale dato all'epoca doveva sembrare rivoluzionario poiché il progetto sarebbe scaturito direttamente dalle singole esigenze imprenditoriali, tralasciando alcun tipo di attività di mediazione tra esigenze di natura esterna ed esigenze lavorative¹¹⁰. In realtà l'analisi della nuova fattispecie pareva molto complicata all'epoca, infatti, proprio per rendere quanto mai la norma elastica, non viene mai indicato dal legislatore che cosa in concreto sia il progetto. Pertanto, secondo studiosi autorevolissimi, per progetto si può intendere una qualsiasi tipologia di attività che si presenti in forma programmata, scandita per sequenze o fasi predeterminate, ossia edificata *ex ante* alla luce dell'adempimento contrattuale, anche prescindendo dal tempo impiegato per il compimento del

¹⁰⁷ A. Sandulli, *La riforma delle collaborazioni continuative e coordinate: il nuovo "lavoro a progetto"*, Relazione svolta al Convegno di Milano organizzato il 28/11/2003.

¹⁰⁸ Circ. Min. Lav. n.1/2004: definisce il progetto come "un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale".

¹⁰⁹ P. Bellocchi, F. Lunardon, V. Speziale, a cura di, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali – Certificazione dei rapporti di lavoro*, IPSOA, 2004, pag.22.

¹¹⁰ Ipotesi piuttosto riconducibile ad altra tipologia contrattuale, quella del contratto di inserimento.

suddetto programma¹¹¹. Insomma, il progetto si presenta in antitesi rispetto al concetto di etero-determinazione insito nel carattere della fattispecie subordinata, e ciò che conta ai fini dell'interpretazione è soltanto verificare la veritiera assenza di qualsiasi sfumatura di potere direttivo, consentendo al collaboratore di gestire la sua attività con ampi margini di discrezionalità. Solo in questo modo potrà essere completato il progetto¹¹². Inoltre, il contenuto del progetto è altamente graduabile grazie alla definizione dell'art. 61 stesso, che non risulta arricchito semplicemente da una serie di sinonimi letterali, ma sembra essere costruito attraverso un vero e proprio *climax* discendente, che parte dal progetto “specifico”, per dissolversi sul “programma di lavoro”, sintesi di un progetto ex se flessibile, «giacché ogni apporto collaborativo appare suscettibile di essere frazionato o ricondotto ad un programma»¹¹³. Il progetto è perciò riferibile all'involucro contenente una serie di compiti¹¹⁴, mentre il programma potrebbe essere ricondotto ad una certa attività da compiersi nel tempo e nello spazio stabilito dal contratto.

Relativamente al punto *sub b)*, non risulta condivisibile la riconducibilità a tale fattispecie esclusivamente nei casi in cui l'attività si contraddistingui per una sua eccezionalità. Di fatti tale argomentazione si esclude dalla stessa

¹¹¹ G. Proia, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in ADL, 2003, fasc.87.

¹¹² In tal senso sembra essere stato assorbito quell'orientamento giurisprudenziale della Suprema Corte per cui “*il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo del datore di lavoro diventa, con l'evolversi dei sistemi di organizzazione del lavoro verso una sempre più diffusa esteriorizzazione di interi settori del ciclo produttivo o con l'emersione di una serie di professionalità specifiche, sempre meno significativo della subordinazione*”; si vedano le sentenze: Cass. n. 9167/2001, Cass. n. 16805/2002.

¹¹³ P. Bellocchi, F. Lunardon, V. Speziale, a cura di, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali – Certificazione dei rapporti di lavoro*, IPSOA, 2004, pag.23; sul punto vedi R. De Luca Tamajo, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro “a progetto”*, in Itinerari d'impresa. Management, Diritto, Formazione, 3. La rigidità stessa del progetto era già stata esclusa nella circ. Min. Lav. n.1/2004, per cui non sembra fertile alcuna differenziazione, pur operata da alcuni, tra progetto e programma.

¹¹⁴ Non risulta in alcun modo possibile definire il progetto come semplice “mansionario”, ossia come elenco delle mansioni da svolgersi; in tal caso sarebbe svuotato di ogni riferimento al risultato da perseguire, elemento essenziale della fattispecie introdotta nel 2003. Allo stesso modo non sembra assecondabile l'opinione di coloro che hanno ritenuto possibile far coincidere il programma con l'obiettivo perseguito dall'impresa stessa (speciale). Più convincente la posizione degli interpreti che si sono ricollegati alla definizione di “programma negoziale” richiamata all'art.29 dello stesso decreto, questa volta in tema di appalto. In tale ipotesi, infatti, non si può mai prescindere dall'oggetto del contratto (tosi). Ciò sembrerebbe ancor più evidente nel passaggio dalla legge delega al testo del decreto, il quale si è definitivamente agganciato all'aggettivo “specifico”, come per confermare la mancata possibilità di ricondurre il progetto ad uno schema generale ed astratto.

dizione dispositiva, ove si noti che il legislatore abbia voluto escludere la riconduzione nell'alveo di tali rapporti di alcune attività che per loro natura si distinguerebbero per la loro necessaria eccezionalità¹¹⁵. Per tale ragione il progetto non deve necessariamente presupporre una prestazione eccezionale, potendo esso scaturire da esigenze "normali" e ricorrenti presso l'impresa del committente.

Passando al punto *sub c)*, non sarebbe possibile prescindere dall'essenza stessa del progetto distogliendo lo sguardo dal motivo che ha reso necessaria l'introduzione di tale tipologia lavorativa a livello ordinamentale. Come anticipato, il legislatore ritiene di dover porre fine alla finta copertura di lavori subordinati sotto il nome della collaborazione coordinata e continuativa¹¹⁶, e tale obiettivo deve esser sembrato possibile solo erigendo un criterio oggettivo e preventivo che potesse definire i confini della prestazione.¹¹⁷ Grazie all'inserimento del progetto si elimina *ab origine* l'esercizio del potere di conformazione, nocciolo del potere direttivo del datore di lavoro¹¹⁸. Si pone l'accento sulla funzione formale del progetto, ovvero di segnalare i limiti di utilizzazione della prestazione collaborativa, per cui l'inserimento del progetto rileva come indice maggiore di assenza di subordinazione, etichettando come genuina la collaborazione stessa¹¹⁹.

In merito al punto *d)*, la norma chiarisce che il progetto viene ad essere determinato dal committente, senza potersi ricondurre ad una unilateralità della predisposizione. Infatti, se da una parte la definizione del progetto

¹¹⁵ Si pensi all'esclusione di attività poste in essere da coloro che siano iscritto presso albi professionali, come voluto specificamente dal terzo comma dell'art. 61 stesso.

¹¹⁶ Cfr. R. De Luca Tamajo, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro a progetto*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".it- 25/2003, pag. 12 e ss.

¹¹⁷ Ipotesi ricorrente ogni qual volta si riscontri una "messa a disposizione di energie lavorative" che influiscono libere, in quanto non contenute entro alcun reticolo progettuale, per essere utilizzate dal committente, oltre ogni limite del coordinamento, secondo i suoi fini e le sue singole esigenze": vedi P. Bellocchi, F. Lunardon, V. Speciale, *a cura di, Tipologie contrattuali a progetto e occasionali – Certificazione dei rapporti di lavoro*, IPSOA, 2004, pag.25.

¹¹⁸ Venendo meno il carattere subordinato del rapporto, non è neppure possibile per il datore di lavoro esercitare gli altri profili del potere direttivo, come il potere di vigilanza, controllo, disciplinare, di variazione unilaterale del contenuto del progetto.

¹¹⁹ Sempre la Cic. Min. Lav. 1/2004 definisce l'autonomia del collaboratore in termini di "*elemento qualificatorio essenziale*".

rispecchia le esigenze organizzative della committenza, si prevede che tali esigenze non siano valutabili sotto il profilo del merito, così che non si possa valutare in tal senso l'assegnazione delle mansioni al dipendente. La ricostruzione del progetto non è comunque riconducibile all'esercizio di un potere unilaterale: questo infatti costituisce l'oggetto del contratto (elemento essenziale del negozio stesso *ex* 1325 c.c.), per cui la volontà negoziale di entrambe le parti deve ricadere sullo stesso ai sensi del 1321 c.c.¹²⁰. Tale specificazione già si riscontrava all'interno del *Libro Bianco* ove il progetto o programma si qualificava “concordato direttamente con il committente nelle sue modalità di esecuzione, nella sua durata, nei criteri e nei tempi di corresponsione del compenso”. Inoltre, il testo dell'art. 61 parla di “collaborazione”, nonostante l'ambiguità della disposizione, essendo il verbo “collaborare” richiamato dallo stesso art. 2094 c.c., per cui nel momento della stipulazione del contratto il collaboratore accetta di esercitare una certa attività in modo propositivo e non sterile, per cui la collaborazione è frutto dello scambio sinallagmatico della collaborazione in cui non sembra possibile riscontrare una posizione “forte” di soggezione tecnica.

Infine considerando il punto *e*), riguardante il rapporto del progetto con il risultato, non sembra possibile ricondurre la sua essenzialità alla causa del contratto, ossia allo scopo, sia esso astratto, sia esso concreto, che le parti vogliano perseguire attraverso l'instaurazione dello schema negoziale. Il progetto, essendo legato in senso indissolubile al risultato perseguito, contenuto dell'obbligazione principale del lavoratore, deve pertanto essere definitivamente ricondotto all'oggetto del contratto. Tale constatazione è indispensabile se si voglia fissare una sorta di confine interno della prestazione agganciato al risultato da raggiungere. L'esistenza del progetto determina la definizione della sottilissima linea di confine tra collaborazione e

¹²⁰ «Il contratto è l'accordo tra due o più parti per costituire, regolare o estinguere tra loro un rapporto giuridico patrimoniale».

subordinazione¹²¹, così che non rilevi il contenuto concreto del progetto o del programma definito sulla base del risultato da raggiungere, ma rilevi piuttosto «la predeterminazione del momento in cui la responsabilità del prestatore di lavoro viene agganciata, sulla base della valutazione delle parti, ad un certo livello di prestazione, anche se si tratti di una prestazione che in sé per sé appare come un risultato parziale»¹²². Proprio riguardo il concetto di risultato, la norma insiste sulla “gestione autonoma” dell’attività del collaboratore, tagliando del tutto ogni possibile soggezione ad un certo tipo di eterodeterminazione, gestione autonoma che trova il suo limite nell’organizzazione del committente. L’intero apparato si innalza sulla volontà di riconoscere al collaboratore coordinato, che operi in un autentico regime di autonomia, sia un apparato di diritti nei confronti del committente sia una serie di tutele previdenziali idonee a garantire al lavoratore economicamente dipendente, anche se non subordinato, la protezione davanti ad alcuni eventi meritevoli in ogni caso di tutela da parte dell’ordinamento, come ad esempio la malattia, la maternità, la disoccupazione¹²³. Autorevoli voci hanno evidenziato come in realtà, da tale intento fondamentale della disciplina, cioè quello di rimuovere ogni tipo di elusione, si sia perso l’originario fervore contenuto anche all’intento della delega, poiché il regime delle tutele in concreto adottate pare essere totalmente debole e magro di un’effettiva forza, necessaria per eliminare all’origine, o almeno contrastare, ogni tipo di abuso all’interno dell’ordinamento¹²⁴. Tale critica sarebbe mossa dalla inutilità degli elementi

¹²¹ Per altro, se non fosse così sarebbe impossibile delineare un distinguo sostanziale tra l’attività espletata dal medico libero professionista e da quella espletata dal medico operante al servizio di una clinica.

¹²² Sul punto si veda sempre P. Bellocchi, F. Lunardon, V. Speciale, a cura di, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali – Certificazione dei rapporti di lavoro*, IPSOA, 2004, pag.27, in commento alla Circ. Min. Lav. n. 1/2004, nonché G. Santoro-Passarelli, in *Il lavoro parasubordinato*, 2003, pag.205, il quale parla di possibili “serie di risultati parziali, denominati fasi del progetto”.

¹²³ M. Persiani, in *I nuovi contratti di lavoro*, UTET Giuridica, 2005, pag. 154 e ss.

¹²⁴ De Luca Tamajo, *Collaborazioni coordinate, continuative e lavoro a progetto. Il quadro normativo*, Relazione all’incontro organizzato dal CSM il 7/7/2005, Roma, 13. Tra l’altro sembra essere stata tralasciata ogni tipo di indagine volta ad indagare il fenomeno dal punto di vista sociale, così che la mera logica antielusiva sembra non rispondere all’esigenze ordinamentali, si veda Pizzoferrato, in *Il lavoro a progetto tra finalità*, www.dirittodellavoro.it; M. Pedrazzoli, *Le complicazioni dell’inutilità: note critiche sul lavoro a progetto*, a cura di Mariucci, in *Dopo la*

che caratterizzano il progetto stesso, filtro per poter ricondurre o meno il rapporto all'interno della fattispecie subordinata in caso di collaborazione abusiva. La mancata coerenza tra l'intento perseguito ed l'effettivo risultato raggiunto sembra potersi derivare dall'utilizzo da parte della disposizione di termini lessicali con uno specifico significato giuridico ("progetti specifici o programma di lavoro o fasi di esso"), elementi la cui assenza farebbe scaturire ad origine il rapporto come subordinato. A prescindere dalle critiche, spesso costruttive, operate dagli studiosi, non può dirsi mancante, anche se riscontrato "concretamente"¹²⁵ in modo labile, l'impegno di ricorrere al co.co.pro. per eludere le forme contrattuali non genuine. La scelta di collegare il rapporto al progetto comporta una conseguenza direttamente individuata dal legislatore all'art. 69, che così recita:

«1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.

3. Ai fini del giudizio di cui al comma 2°, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente».

flessibilità, cosa?, Bologna, 2006 a pagina 119 così si esprime: «nell'approfondire l'argomento, mi sono persuaso che quella del lavoro a progetto, è una disciplina inutile e malfatta, che promette molto di più di quanto non possa mantenere e della quale sarebbe stato meglio fare a meno».

¹²⁵ La precisazione è fondamentale, poiché in sostanza questi contratti, nella parte in cui si doveva descrivere o inserire il progetto, venivano lasciati in bianco, rendendo pressoché inutile la nuova disciplina del 2003.

L'articolo sembra costruire una presunzione *iuris tantum*¹²⁶ di subordinazione, così che il committente possa sempre fornire la prova contraria dell'assenza di subordinazione, anche nel caso in cui manchi del tutto il riferimento al progetto specifico¹²⁷. Una volta che il giudice abbia accertato giudizialmente la natura subordinata del rapporto, questo si considera nato come rapporto subordinato, agendo retroattivamente sugli effetti contrattuali, quindi riconoscendo i differenziali retributivi, le indennità previdenziali e contributive, come se il rapporto di collaborazione non fosse mai nato. Il legislatore ha dato rilevanza ai criteri di interpretazione¹²⁸ del contratto, rilevando non solo il *nomen iuris*, ma soprattutto il comportamento concreto adottato dalle parti, prima e durante il rapporto. La norma acquisisce carattere centrale all'interno di tutto il sistema della nuova disciplina "a progetto", rende il rapporto dicotomico tra autonomia e subordinazione del tutto netto, drastico, senza possibilità di offrire vie di fuga, limando del tutto le posizioni di coloro che avrebbero preferito uno sconfinamento diretto della para-subordinazione nella subordinazione.¹²⁹ La norma si presenta costituita in due monoliti, rispettivamente inseriti ai commi 1° e 3° e 2°. Nel primo comma possono essere lette interpretazioni diverse, alcuni hanno ritenuto essere inserito un effetto punitivo ancor più pungente rispetto la punizione prevista dall'ordinamento in caso di simulazione contrattuale, infatti in tal caso non si farebbe leva su più elementi diversi ma sul solo fatto del rapporto, cioè il progetto. La più ampia discussione si è aperta rispetto ai termini "si

¹²⁶ Si veda Trib. Torino 23 marzo 2007, una diversa interpretazione avrebbe rischiato di intaccare il più volte affermato principio di indisponibilità del tipo.

¹²⁷ Posizione non condivisa da coloro i quali ritenevano di poter affermare la ridefinizione, e non il divieto, della subordinazione, così da ricomprendervi tutti i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa in cui il prestatore è soggetto all'esercizio del potere direttivo; sul punto vedi F. Martelloni, *Il valore sistematico del lavoro a progetto*, LD, 2-3, 2006, pag. 367. Altri ritengono invece che l'art. 69 si limiterebbe a parificare il trattamento della collaborazione a quella del lavoro subordinato, si veda P. Ichino sul punto in, *L'anima laburista della legge Biagi- Subordinazione e "dipendenza" nella definizione della fattispecie di riferimento del diritto del lavoro*, Relazione al Convegno del Centro Nazionale Studi di Diritto del Lavoro "Domenico Napoletano", del 28/1/2005, Napoli, 14.

¹²⁸ Si ritiene necessario il riferimento alle regole d'interpretazione soggettiva del contratto ex 1362 del c.c.

¹²⁹ Si ricordi il d.d.l. Smuraglia.

considerano”, infatti, per alcuni si prevedeva una semplice sanzione di conversione, per altri invece si prevedeva la possibilità di considerare la mancanza del progetto come un “maxi” indice di subordinazione, per cui ne sarebbe derivata una possibile incostituzionalità in tema di indisponibilità del tipo¹³⁰. Inoltre si poneva il problema del raccordo tra primo e secondo comma, per cui sembrava possibile un’interpretazione in senso di individuare una scala gerarchica di indici di subordinazione al cui vertice si porrebbe il progetto stesso. Per tale ragione alcuni si sono convinti dell’esistenza di due cuori all’interno di un’unica norma, così che da una parte, ai sensi del 2° comma, rilevi la realtà sull’apparenza, dando significato al negozio dissimulato, e dall’altra rilevi piuttosto il l’innovazione, cioè quella del comma 1° in cui il legislatore in modo drastico prevede la conversione diretta del rapporto, prescindendo da ogni tipo di antinomia presente all’interno dell’articolo.¹³¹ Il divieto di costituire rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici o non contenenti il progetto è del tutto irrilevante nei casi in cui il legislatore abbia direttamente previsto delle esclusioni rispetto all’applicazione dell’appartato legislativo. Tali esclusioni si ricavano direttamente dallo stesso art. 61 2° e 3° comma:

«Dalla disposizione di cui al comma 1° sono escluse le prestazioni 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 complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo.

Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi

¹³⁰ Si veda il paragrafo n.; per cui il legislatore non potrebbe aprioristicamente qualificare come autonomo o subordinato un rapporto che non si presenti in concreto conforme ai modelli astratti esistenti.

¹³¹ Si veda la differenza tra “*sono considerati*” e si “*si trasformano*” tra primo e secondo comma. Per questo al secondo comma si darebbe rilievo alla simulazione del tipo contrattuale, mentre nel primo rileverebbe una mera presunzione di esistenza di subordinazione.

professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, nonché i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali 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. Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del presente capo i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia».

In tal caso non potranno applicarsi, neanche in via analogica, le tutele e i diritti previsti per i rapporti di cui al primo comma, tutele e diritti che tra l'altro non potranno mai applicarsi nel caso in cui, ai sensi del secondo comma dell'art.69, il giudice abbia accertato con sentenza la natura autonoma del rapporto¹³². La tecnica di esclusione utilizzata dal legislatore è una tecnica di esclusioni “per sommatoria”¹³³, mirando ad escludere determinate tipologie di lavoratori parasubordinati¹³⁴. Tanto più che ogni caso ambiguo verrà sempre e comunque sanzionato ai sensi dell'art. 69, ossia trasformando in rapporto di lavoro subordinato. Il comma 2° prevede all'interno delle esclusioni generali relative al rapporto nel lavoro pubblico, generali poiché si riferiscono non al singolo rapporto ma all'intero settore del pubblico impiego¹³⁵. Altra esclusione generale e diretta è quella relativa al lavoro occasionale che per la prima volta trova un sua definizione di tipo quantitativo, sia in riferimento al carattere temporale, sia in riferimento al carattere retributivo. In merito alla prima

¹³² A. Perulli, *Teoria e prassi del lavoro a progetto*, RGL, 2005, pag. 726.

¹³³ P. Bellocchi, F. Lunardon, V. Speciale, a cura di, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali – Certificazione dei rapporti di lavoro*, IPSOA, 2004, pag.37.

¹³⁴ Da ciò si capisce la volontà di includere nel sistema del decreto tutte le co.co.co., richiamate al 409 n.3 I comma, così che il sistema possa essere strutturato in modo quanto mai omogeneo e sintetico.

¹³⁵ Tanto più che alcun tipo di conversione non sarebbe quanto mai possibile alla luce dell'art. 97 della Costituzione, per cui l'accesso nel settore avviene esclusivamente tramite pubblico concorso. Sul punto si veda: sent. Corte Cost. n. 89/2003. Già all'epoca autorevoli autori, tra cui Sandulli, avevano taciuto la disposizione di dubbia legittimità alla luce dell'art. 3 Cost. In ogni caso nella *Relazione del Governo* del luglio 2003 appare chiara la volontà di convocare i sindacati per una possibile armonizzazione dei settori.

ipotesi, sono tali le prestazioni la cui durata complessiva non sia superiore ai 30 giorni nell'anno solare in relazione al rapporto con la stessa impresa committente; riguardo l'aspetto compensativo, si considerano tali i rapporti il cui compenso non superi nell'ammontare complessivo i 5.000 euro. L'articolo prevede che in caso di superamento di tale soglia pecuniaria «trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo». Perciò, una prestazione *ab origine* occasionale potrà trasformarsi il lavoro a progetto, solo nel caso in cui possa essere ricondotto, appunto, un progetto alla prestazione. Nel caso in cui ciò non sia possibile, pare potersi parlare piuttosto di contratto d'opera¹³⁶ ai sensi del 2222 c.c. Il comma 3° prevede invece le esclusioni particolari, tra cui prima tra tutte quella relativa alle fattispecie dell'agente e del rappresentante commerciale, per cui continua ad applicarsi la precedente disciplina, cioè le norme sul rito processuale del lavoro e l'art. 2113 c.c. in materia di rinunzie e transazioni. L'esclusione per questi lavoratori è senza dubbio determinata dalla disciplina speciale già presente da tempo nel nostro ordinamento¹³⁷, per cui risulterebbe macchinoso legare l'attività ad un tipo di progetto o programma. L'altra esclusione attiene all'area delle professioni intellettuali per il cui esercizio è necessaria l'iscrizione presso appositi albi professionali. Nella suddetta ipotesi non pare poter legare l'esclusione alla mancata possibilità di legare l'attività svolta da tali professionisti nella forma del progetto, piuttosto sarebbe preferibile parlare di una difficoltà strutturale relativa al soggetto professionista, per cui l'attività rileva giacché posta in essere da un soggetto intellettualmente abilitato a compiere la stessa, così che questi debba necessariamente muoversi all'interno di un'area quanto mai autonoma. Perciò l'intellettualità della collaborazione prenderebbe profili di incompatibilità con le caratteristiche insite del lavoro a progetto, il quale richiede sempre, anche se in minima forma, un coordinamento e una continuità operativa. Terza esclusione «particolare» si riscontra per i

¹³⁶ Circ. Min. Lav. 1/2004.

¹³⁷ Si vedano gli art. 1742 e ss del c.c.; il d.lgs. n. 303/91, il quale ha recepito la direttiva 86/653/CE; il d.lgs. n. 65/99.

«componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni», tale categoria di parasubordinati risultava già dall'art.47 del TUIR (prima dall'art. 49). A siffatta ipotesi si aggiunge l'esclusione per i «rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate ai fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e gli enti di promozione sportiva riconosciute dal Coni, come individuate e disciplinate dall'art. 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289». Per alcuni l'esclusione deriverebbe da ragioni esterne la disciplina della collaborazione, riconducibili ad un «progressivo intervento di separazione *ope legis* di una serie di situazioni giuridiche dell'ordinamento sportivo, iniziato con una legge tributaria di accompagnamento alla legge finanziaria del 2000, per effetto della quale il reddito degli sportivi dilettanti è stato ricondotto nella categoria dei redditi diversi secondo l'art. 81 del TUIR, con effetto di esclusione di detti soggetti dal sistema previdenziale»¹³⁸. Il D.lgs. 276/2003 prevede un'ultima esclusione, quella relativa a «coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia». La *ratio* sembra rivolta ad incentivare lo schema di tale fattispecie a quanti risultino già in possesso di pensione, esonerando il precettore dal versamento della contribuzione previdenziale, sempre continuando ad collaborare con l'impresa.¹³⁹

Passando alla figura del contratto, questa viene ad essere descritta dall'art. 62, rubricato “Forma”:

«Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:

a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;

¹³⁸ P. Bellocchi, F. Lunardon, V. Speciale, a cura di, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali – Certificazione dei rapporti di lavoro*, IPSOA, 2004, pag.42 e ss.

¹³⁹ Autorevoli voci e studiosi del diritto previdenziale hanno rilevato quanto tale disposizione sembrò assolutamente in controtendenza con l'insieme delle linee di politica legislativa della Riforma, in particolare P. Sandulli.

- b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata 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 sull'esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4».

Il legislatore disegna una disposizione ancora una volta legata allo scopo antifraudolento di cui all'art.61, fissando in modo tassativo i requisiti di forma e contenuto del tipo contrattuale, anche imponendo non poche limitazioni all'autonomia dei privati¹⁴⁰. La prima regola è quella relativa alla forma del contratto, la quale deve essere scritta *ad substantiam actus*¹⁴¹. Scelta, discutibile, è quella del requisito di forma ai soli fini probatori degli altri elementi indicati dall'elencazione dell'articolo. Dalla lettera *a*) si deduce un requisito fondamentale, il contratto non potrà definirsi a tempo indeterminato, questo risulta chiaro dal già annunciato carattere “determinato” della durata della collaborazione¹⁴². Il secondo punto *b*) si richiama invece al progetto, così che possa esso essere predeterminato *ex ante*, non solo in riferimento al risultato da raggiungersi, ma anche e soprattutto rispetto alla quantità e alla

¹⁴⁰ E. Ghera, *Sul lavoro a progetto*, Riv. It. Dir. Lav., 2005, fasc.2, pag.193. Precedentemente i limiti erano “comuni” alla disciplina generale dei contratti, *ex* 1418 c.c.

¹⁴¹ Nel caso si specie l'elemento assurge a requisito essenziale del contratto *ex* 1325 c.c., perciò in caso di mancato rispetto del requisito, il contratto è nullo.

¹⁴² Differentemente dal rapporto di lavoro subordinato, il co.co.pro. deve contenere la pattuizione scritta del termine di durata. Questa disposizione perciò non può riferirsi alla pattuizione oraria, spesso assente in tali rapporti, si fa riferimento esclusivamente alla durata del rapporto riferita alla pattuizione stessa. Il fatto che la disposizione faccia riferimento alla “durata della prestazione di lavoro” consente di interpretare la norma in senso stretto, intendendosi come durata giornaliera o secondo le modalità concordate, ponendo una differenziazione fra la definizione usata all'art. 61 e quella utilizzata in tal caso; il legislatore sembra aver prestato poca attenzione alla modalità stilistiche utilizzate, tanto che in ogni caso il contratto ha un termine, sia esso definito, sia esso dedotto nel momento in cui il programma o progetto è compiuto; si veda sul punto M. Persiani, in *I nuovi contratti di lavoro*, UTET Giuridica, 2005, pag. 159 e ss.

qualità della prestazione. Il richiamo alla “indicazione” del progetto è un passaggio fondamentale, da cui assenza sarebbe determinante in sede giudiziale per l’eventuale conversione del rapporto ¹⁴³ . Illuminante la Cassazione sul punto, nella sentenza n. 17448 della sezione lavoro: «Tanto la dottrina quanto la giurisprudenza hanno avanzato diverse ipotesi interpretative sull’uso dei due diversi termini “progetto” e “programma”: si è sostenuto, infatti, che il primo sarebbe caratterizzato per la sua funzionalità ad un risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione, ed il secondo per la produzione di un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali.

Per altra parte della dottrina e della giurisprudenza (quest’ultima prevalente), invece, i due termini costituiscono una endiadi, ossia un unico concetto espresso attraverso due diversi sostantivi, da interpretarsi nel senso di una specifica indicazione “di ciò che il committente intende realizzare”. In altri termini, le due parole hanno la funzione di indicare segmenti specifici dell’attività organizzata dal committente, definiti sia sotto il profilo strutturale che temporale. Ciò che viene essenzialmente in rilievo è che l’attività affidata con il lavoro a progetto si svolga in piena autonomia, in funzione di un risultato determinato ed in coordinazione con l’organizzazione predisposta dal committente, anche sotto il profilo temporale.

Il risultato diventa così un fattore chiave che giustifica l’autonomia gestionale del progetto o del programma di lavoro, sia nei tempi sia nelle modalità di realizzazione, e ciò perché l’interesse del creditore è relativo al perfezionamento del risultato convenuto che, pur non necessariamente identificandosi in uno specifico opus, deve in ogni caso assumere una sua

¹⁴³ Cass. sent. n. 1744/2017; in tale pronuncia la Suprema Corte ha riconosciuto quale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quello relativo a due contratti a progetto sottoscritti tra le medesime parti nel lontano 2004. La Corte ha specificato che l’assenza o il mero “richiamo” ad uno specifico programma o del progetto fosse fondamentale per evidenziare il carattere subordinato. Nella questione sottoposta alla loro attenzione, i giudici avevano negato la possibilità di inserire, all’interno del progetto una definizione di esso che coincidesse con l’oggetto sociale della compagnia.

precisa connotazione, differenziandosi dalla mera disponibilità, da parte del committente, di una prestazione di lavoro eterodiretta, tipica del rapporto di lavoro subordinato.

Conseguentemente, al committente viene richiesto di esplicitare *ex ante*, in forma scritta (su cui cfr. Cass., 19 aprile 2016, n. 7716), l'obiettivo che il contratto si prefigge di raggiungere ed il risultato della prestazione richiesta al collaboratore, che deve essere necessariamente rivolta a quell'obiettivo; non viene, invece, richiesto che il progetto abbia ad oggetto un'attività altamente specialistica o di particolare contenuto professionale, e tanto meno che sia unica e irripetibile.

In questa chiave interpretativa, il requisito della specificità deve riguardare tanto il progetto quanto il programma (o la fase di lavoro), non ravvisandosi differenze concettuali tra i due termini. E la riprova che per il legislatore “programma” e “progetto” siano sostanzialmente sinonimi si rinviene nel successivo articolo 62, che nel disciplinare la forma ed il contenuto del contratto dispone alla lettera b) che il contratto debba contenere la “indicazione del progetto o programma di lavoro, o fase di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto”, così ponendo sullo stesso piano, indifferentemente, programmi e progetti i quali devono essere entrambi caratterizzati dalla esatta individuazione della prestazione richiesta al lavoratore e dalla relativa indicazione nell'atto scritto. La “specificità del progetto, programma o fase” diviene dunque l'elemento caratterizzante della differenza fra un genuino rapporto di lavoro a progetto e un contratto a progetto stipulato solo per celare un rapporto di lavoro subordinato.

La L. 28 giugno 2012, n. 92 sembra aver recepito tali indicazioni interpretative, nella parte in cui ha eliminato ogni riferimento al “programma” di lavoro tanto nell'articolo 61 quanto nel successivo articolo 62, lasciando che il contratto si caratterizzi per la determinazione (o determinabilità) di uno specifico “progetto”». *Sub c)*, il corrispettivo ed i relativi criteri per

determinarlo, relativamente anche alla disciplina dei rimborsi spese. Molto importante il punto *d*), il quale si richiama alle “forme”, intese come modalità¹⁴⁴ spazio temporali attuative del coordinamento che il collaboratore dovrà rispettare per garantire il collegamento della fase esecutiva della prestazione, anche nella sua dimensione temporale, all’organizzazione dell’impresa committente¹⁴⁵. In questo caso si preme su quel coordinamento che vale ad assicurare la funzionalizzazione della collaborazione a quelli che sono gli interessi dell’organizzazione produttiva cui la prestazione è destinata a concretizzarsi, realizzandosi attraverso l’esercizio del potere del committente, il quale fornirà egli stesso le istruzioni ed indicazioni al prestatore, andando a controllare che si svolgano secondo le linee guida impartite. Fondamentale è il distinguo qualitativo, non quantitativo, evinto tra le istruzioni impartite e gli ordini o direttive attraverso i quali il datore di lavoro conforma in termini di tempo, luogo, modo, la prestazione lavorativa subordinata¹⁴⁶. L’ultima disposizione alla lettera *e*) riguarda invece le eventuali ed ulteriori misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore¹⁴⁷. Il bilanciamento previsto tra i due tipi di forma adottati dal legislatore sono volti a garantire la venuta meno dei rapporti di collaborazione fittizia, senza restringere del tutto la libertà negoziale dei contraenti, anche se a livello interpretativo non si è considerato il favore della norma, tanto che nella Circ. 1/2004, in contraddizione con l’alternanza prevista dalla disposizione testuale, si legge: «è opportuno sottolineare che, seppure la forma scritta sia richiesta solo ai fini della prova, quest’ultima sembra assumere valore decisivo rispetto all’individuazione del progetto, del programma o della fase di esso in quanto in assenza di forma scritta non sarà

¹⁴⁴ Predeterminare per iscritto i contenuti e le forme del potere di coordinamento consente di rilevare in via immediata la “vera” natura del potere stesso. In tal modo possono essere registrati più facilmente gli scostamenti del potere di coordinamento in esercizio dai contenuti e dalle forme pattuite, rilevando lo strabordare di tale potere in eterodirezione.

¹⁴⁵ Sempre E. Ghera, *Sul lavoro a progetto*, Riv. It. Dir. Lav., 2005, fasc.2, pag.193.

¹⁴⁶ E. Ghera, *Sul lavoro a progetto*, Riv. It. Dir. Lav., 2005, fasc.2, pag.218; M. Persiani, *Individuazione delle nuove tipologie*, cit., 23. Pur presente una posizione minoritaria per la quale il potere di coordinamento si distinguerebbe da quello direttivo solo a livello quantitativo.

¹⁴⁷ Rispetto a quelle già previste *ex lege*.

agevole per le parti contrattuali dimostrare la riconducibilità della prestazione lavorativa appunto a un progetto, programma, di lavoro o fase di esso».¹⁴⁸ In tal caso ci si riferisce alla determinazione del progetto in forma scritta all'atto della stipulazione, per cui in caso di assenza il contratto sarà nullo ai sensi del 1325 n. 4 c.c., non per mancanza dell'oggetto, ipotesi che si richiama alla nullità *ex* 1325 n. 2 derivante dalla disposizione contenuta all'interno dell'art. 61 del D.Lgs, 276/2003. Nel primo caso il ricorso alla forma scritta ha una valenza concretamente protettiva nei confronti del collaboratore, nel secondo caso ha una mera funzione di certezza degli elementi che si riferiscono al rapporto. Tornando brevemente al punto c), la disposizione si deve completare con il dettato dell'art. 63, rubricato "corrispettivo":

«Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto».

Il legislatore si richiama direttamente all'applicazione del principio di proporzionalità nella quantificazione del compenso del collaboratore, riprendendo in parte la lettera della disposizione costituzionale contenuta all'interno dell'art. 36 Cost¹⁴⁹. Nonostante il richiamo letterale non si può affermare che il legislatore abbia voluto estendere una protezione a tale tipologia di lavoratori, protezione prevista esclusivamente per il lavoratore subordinato. Anche perché se si ammettesse il contrario risulterebbe priva di senso il mancato riferimento al principio di sufficienza retributiva, sempre contenuto all'interno dell' art. 36 Cost. Per altro il riferimento al principio di proporzionalità non si porrebbe quale "garanzia *ad hoc*" prevista per tali

¹⁴⁸ Si legga il punto II della citata Circ. 1/2004. Interessante l'interpretazione di E. Ghera per cui le parti sono vincolate *ad substantiam* a formalizzare la propria volontà di costituire il vincolo contrattuale avendo riguardo al progetto come determinato per iscritto dal committente. La forma costitutiva, per l'autore, è funzionale all'efficacia vincolante del contratto e alla determinazione del progetto per volontà del committente, mentre la forma scritta *ad probationem* è funzionale all'accertamento del contenuto del sinallagma.

¹⁴⁹ «Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa».

categorie contrattuali, ma sembra riconducibile a più ampi principi generali dell'ordinamento, operanti in ogni materia di scambio¹⁵⁰. Il carattere innovativo dell'inserzione del principio è derivato, in definitiva, da un'operazione *ipso iure* e non *ope iudicis*.

L'art. 64, al 1° e al 2° comma, introduce due importanti disposizioni in materia di obbligo di riservatezza:

«1. Salvo diverso accordo tra le parti il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti.

2. Il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi».

Al primo comma si prevede la possibilità di svolgere prestazioni plurime presso più committenti, salvo che dal contratto non si preveda diversamente. Ciò ovviamente nel rispetto di un principio fondamentale, dedotto dal comma 2°, ma direttamente riconducibile alla formula codicistica contenuta all'interno del 2105 c.c., cambiando solamente la rubrica¹⁵¹. In tale caso si può riscontrare una totale osmosi tra la disciplina prevista per il lavoro subordinato e quello autonomo: sia in riferimento all'obbligo di non concorrenza con i committenti, sia in riferimento all'obbligo di riservatezza *tout court*, consistente nel «non diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione dei committenti» e nel «non compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio dell'attività dei committenti medesimi». Si noti che in tal caso l'obbligo di riservatezza vale solo ed esclusivamente durante la vigenza del rapporto contrattuale, intendendosi questo come obbligo accessorio al rapporto

¹⁵⁰ P. Bellocchi, F. Lunardon, V. Speciale, a cura di, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali – Certificazione dei rapporti di lavoro*, IPSOA, 2004, pag. 58 e ss. Si pensi ad esempio al 1447 c.c. in tema di rescissione per lesione, in cui il canone oggettivo per quantificare il corrispettivo dovuto si valuta relativamente al concetto di *ultra dimidium*, ossia pari a due volte quanto dovuto, o ancora si guardi al 2225 c.c. in tema di corrispettivo per il lavoratore autonomo, per cui nel caso in cui esso non sia definito dalla pattuizione, non sia definibile dagli usi o tariffari, sarà determinato dal giudice in relazione al risultato ottenuto e al lavoro normalmente necessario per ottenerlo.

¹⁵¹ Non si parla di obbligo di fedeltà, come nel codice, ma appunto l'obbligo di riservatezza.

principale, per cui non si confonda con il patto di non concorrenza, anch'esso possibile solo se stipulato autonomamente e in riferimento ai periodi successivi la vigenza del rapporto¹⁵². Il decreto Biagi aveva introdotto un interessante disciplina all'art. 65 in merito all'invenzione del collaboratore, in cui sostanzialmente viene ad essere estesa al lavoratore a progetto la disciplina contenuta all'interno del 2590 c.c.¹⁵³. In tal caso, si fa riferimento, in ragione del rapporto intercorrente tra committente e prestatore, ad un'invenzione che sarà di tipo "occasionale", rientrante nell'attività dell'impresa ma realizzata prescindendo dal rapporto, fuori dall'orario di lavoro e attraverso l'impiego di mezzi propri. Di fatti, la configurazione di tale tipo viene a rilevare in base al carattere più o meno stringente del coordinamento. Non si esclude una configurazione diversa dell'invenzione, cioè nel caso in cui essa derivi da un'attività dedotta nel progetto, si potrà parlare di invenzione di servizio, nel caso in cui questa sia riconducibile allo svolgimento del contratto e realizzata nell'orario di lavoro, si parlerà di invenzione aziendale¹⁵⁴. L'art. 66, rubricato "altri diritti", assorbe interamente il contenuto dell'art. 4 della legge delega, contenuto di tipo protettivo per il collaboratore. L'articolo può dirsi strutturato

¹⁵² In tal caso si applicherà semplicemente la disciplina del 2125 c.c.: "Il patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto, è nullo se non risulta da atto scritto se non è pattuito un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro e se il vincolo non è contenuto entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo.

La durata del vincolo non può essere superiore a cinque anni, se si tratta di dirigenti, e a tre anni negli altri casi. Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce nella misura suindicata".

¹⁵³ Cfr: "I. Il lavoratore a progetto ha diritto di essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto. II. I diritti e gli obblighi delle parti sono regolati dalle leggi speciali, compreso quanto previsto dall'articolo 12-bis della legge 22 aprile 1941, n. 633, e successive modificazioni". Mentre il codice civile detta: "I. Il prestatore di lavoro ha diritto di essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto di lavoro. II. I diritti e gli obblighi delle parti relativi all'invenzione sono regolati dalle leggi speciali".

¹⁵⁴ Il distinguo rileva soprattutto, se non esclusivamente, rispetto alle conseguenze economiche: nell'invenzione di servizio tutti i diritti patrimoniali spetteranno al committente, nell'invenzione aziendale costui manterrà i diritti patrimoniali riconoscendo al lavoratore un equo premio, nell'ipotesi più vicina alla collaborazione, i diritti patrimoniali spettano solo al prestatore, il committente vanterà un diritto di opzione nei confronti dell'uso o dell'acquisto dell'invenzione, da esercitarsi entro 3 mesi. Nonostante il decreto faccia riferimento alle leggi speciali in materia, non è stata presa in considerazione la disposizione prevista all'interno dell'art. 4 della l. n. 190/85, la quale rispetto alla categoria di quadro intermedio prevede in via del tutto derogatoria che la contrattazione collettiva possa stabilire diverse modalità di valutazione del corrispettivo e dell'utilizzo dell'invenzione non di servizio o di grande importanza. In ogni caso, si ritiene che vada ad applicarsi sempre la disciplina contrattuale qualora preveda un *favor* maggiore per il lavoratore, anche se non subordinato.

in due fasi, nella prima (commi 1°, 2° e 3°) troviamo l'introduzione di una serie di garanzie in merito alla possibile esistenza di cause sospensive del rapporto intercorrente tra committente e collaboratore, quali la gravidanza, la malattia e l'infortunio:

«La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo».

Tale primo comma prevede la sospensione del rapporto senza alcun riconoscimento di corrispettivo, come conseguenza di uno degli eventi presi in considerazione¹⁵⁵. Il comma 2° prende in considerazione il coordinamento in relazione all'effetto sospensivo in base alla durata del rapporto:

«Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae 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».

In questa disposizione si ritrova assorbito l'eco di una certa giurisprudenza prodotta in merito del contratto a termine¹⁵⁶, facendo in ogni caso salva la previsione contrattuale e la possibilità per il committente di esercitare il proprio diritto di recesso nel caso in cui sia stato superato il periodo di "comporto". Una disciplina diversa e speciale è riscontrata all'interno del comma 3°, ove il legislatore ha voluto riconoscere un termine massimo

¹⁵⁵ Viene parzialmente ricalcata la disposizione del 2110 c.c. prevista in favore del lavoratore subordinato in caso di mancato superamento del periodo di comportamento: *“in caso di infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge non stabiliscono forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dagli usi o secondo equità.*

Nei casi indicati nel comma precedente, l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'articolo 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge dagli usi o secondo equità.

Il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause anzidette deve essere computato nell'anzianità di servizio”.

¹⁵⁶ Cass. n. 11578/95; Cass. n. 882/96; Cass. n. 1183/98; Cass. n.1184/98.

differenziato, di 180 giorni, in caso di gravidanza della collaboratrice, salvo il principio del *favor* contrattuale:

«In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale».

La seconda fase dell'articolo si apre con il comma 4°, il quale si preoccupa di specificare le relative norme per la sicurezza del collaboratore, di maternità¹⁵⁷, ripetendo, tra l'altro in modo superfluo, la disciplina applicabile a livello processuale e la disposizione relativa alle rinunzie e transazioni, di cui al 2113 c.c.:

«Oltre alle disposizioni di cui alla legge 11 agosto 1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, sul processo del lavoro e di cui all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del presente capo si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'articolo 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale in data 12 gennaio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 71 del 26 marzo 2001».

Giungendo verso le disposizioni finali introdotte per la categoria del lavoro a progetto, si ricordi che il legislatore all'art. 67 ha previsto una magra normativa in materia di “estinzione del contratto e preavviso”:

«1. I contratti di lavoro di cui al presente capo si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne

¹⁵⁷ Il richiamo alla l. n. 449/97 è relativo alla contribuzione aggiuntiva da versare, con una variazione di 0,5 punti percentuali, dovuta per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione alla collaboratrice madre della tutela relativa alla maternità, agli assegni, al nucleo familiare e alla malattia in caso di degenza ospedaliera. La disciplina, regolata dal d.m. 27 maggio 1998, prevede in caso di parto, il riconoscimento di un assegno *tantum*, calcolato relativamente al massimale di contribuzione ai fini dell'assicurazione di invalidità, vecchiaia e superstiti.

costituisce l'oggetto.

2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale».

La risoluzione del rapporto è prevista nel primo comma in cui vi è un diretto richiamo a quelli che sono gli elementi del contratto, cioè il progetto, il programma o la fase di questo. Il *modus* letterario della disposizione porta l'interprete ad accantonare la durata temporale, il cui calcolo è esclusivamente preso in considerazione rispetto alla realizzazione dell'oggetto contrattuale¹⁵⁸. Unico elemento che conta ai fini dell'estinzione è la realizzazione del risultato, sempre che si tratti di una collaborazione autentica e genuina. Non è neanche escluso che le parti possano inserire un termine indeterminato, secondo le norme del titolo VII, computato in termini di realizzazione del risultato stesso, salva la possibilità prevista all'interno del comma 2° di inserire un termine di preavviso che possa consentire alle parti di recedere anticipatamente. Nel caso in cui si superi il termine inserito per la realizzazione del risultato, faremo riferimento alla disciplina civilistica, quindi in caso di inadempimento del collaboratore per causa a lui non imputabile si dovrà ricorrere alle regole sull'impossibilità sopravvenuta, in caso contrario si farà riferimento all'esecuzione del contratto secondo *bona fides*, commisurando l'inadempimento all'eventuale risarcimento dovuto in caso di danno arrecato alla controparte. Le due disposizioni sembrano conferire alle parti private un'ampia flessibilità della gestione del rapporto, lo stesso riferimento al recesso per *iusta causa*, se non può dirsi assorbente la disposizione del 2109 c.c., sicuramente consente il richiamo ai "gravi" ed "eccezionali motivi" che lo stesso codice prende in considerazione nel caso in cui le parti non abbiano stabilito alcun termine¹⁵⁹. Il penultimo articolo in

¹⁵⁸ La durata, del rapporto, come ampiamente argomentato in precedenza, non rileva come elemento essenziale del contratto ai sensi del 1325 c.c.

¹⁵⁹ P. Bellocchi, F. Lunardon, V. Speciale, a cura di, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali – Certificazione dei rapporti di lavoro*, IPSOA, 2004, pag. 65 e ss.

materia di lavoro a progetto prevedeva¹⁶⁰una disciplina in materia di “*rinunzie e transazioni*” per cui:

«I diritti derivanti dalle disposizioni contenute nel presente capo possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo V del presente decreto legislativo». L’intera compagine degli studiosi rimase al dir poco esterrefatta di fronte ad una norma “autodistruttiva”¹⁶¹, poiché consentendo rinunzie e transazioni in sede protetta, aventi ad oggetto «diritti derivanti dalle disposizioni del presente capo», sembrava riguardare anche la sanzione di conversione in rapporto subordinato contenuta nel successivo articolo 69. Tra l’altro la norma sembrava in controtendenza con l’art. 82¹⁶² dello stesso decreto, ma in ogni caso si optò per il riferimento del 68 ad una certificazione “iniziale”, o comunque avente ad oggetto diritti non ancora maturati dal collaboratore nel momento della rinuncia o transazione stessa¹⁶³. La norma aveva un significato ben più ampio, consentendo di flessibilizzare il rapporto, non in sede di controversia secondo il dettato del 2113 c.c., ma in sede di certificazione. In tal modo l’art. 68 avrebbe consentito una divisione o separazione sul nascere tra fattispecie e disciplina. Lo schema sostanziale previsto dalla Riforma Biagi, non restò, come ampiamente sottolineato, privo di critiche, critiche che in realtà muovevano soprattutto dall’esperienza giurisprudenziale. Nei fatti lo schema del contratto a progetto non risultava vincente, o meglio, non risultava perseguire di fatto lo scopo prefissato dal legislatore, cioè quello di evitare un abuso di forme contrattuali quali quelle della collaborazione, in sfavore della applicazione del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

¹⁶⁰ La norma è stata interamente abrogata dalla Riforma Fornero; cfr. paragrafo n.

¹⁶¹ P. Bellocchi, F. Lunardon, V. Speciale, a cura di, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali – Certificazione dei rapporti di lavoro*, IPSOA, 2004, pag. 69 e ss. Tra gli autori a sostegno di tale orientamento si riscontra Tosi.

¹⁶² Rubricato ancora una volta “*rinunzie e transazioni*”: “Le sedi di certificazione di cui all’articolo 76, comma 1, lettera a), del presente decreto legislativo sono competenti altresì a certificare le rinunzie e transazioni di cui all’articolo 2113 del codice civile a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse”.

¹⁶³ Tale posizione si riscontra nel pensiero di autorevoli autori, come A. Magnani, Spataro, Nogler e M. Miscione

Le correzioni al modello, introdotte dall'intervento legislativo del Governo Monti nel 2012, verranno analizzate nei paragrafi successivi, ma per meglio cogliere questa doglianza sul testo normativo si invita il lettore a considerare un caso concreto, caso sottoposto alla Suprema Corte di Cassazione. Come ampiamente esplicitato, il contratto di collaborazione a progetto, come riformato dal legislatore del 2012, si estrinseca quale atto giuridico attraverso il quale viene ad instaurarsi un rapporto di tipo para-subordinato, la cui fattispecie prevede un bilanciamento tra autonomia del collaboratore nell'esecuzione dell'attività oggetto del contratto e coordinazione del committente, atta ad indicare gli obiettivi volti a determinare l'adempimento stesso della collaborazione. Nel caso in cui si dovesse verificare una qualche ingerenza del committente nell'iter descrittivo delle modalità di esecuzione della prestazione, si determinerebbe un eccessivo sbilanciamento del rapporto, in sfavore del collaboratore, tale da poter far emergere l'etero-direzione del rapporto, ovvero da determinare un rapporto di natura diversa. La Corte di Cassazione è intervenuta, il 25 giugno del 2013, nella definizione di una questione sottoposta alla sua attenzione con la sentenza n. 15922. In tale pronuncia, i giudici hanno rimarcato la linea di confine tra coordinazione ed etero-direzione, la quale deve essere assente nell'ipotesi di un contratto a progetto. Riportando brevemente la *quaestio facti*, si ricorda che la Corte era chiamata a sindacare la qualificazione del rapporto di collaborazione a progetto intercorrente tra una collaboratrice ed una società di produzione e distribuzione di succhi di frutta. Il progetto inserito nel contratto riportava la seguente descrizione: «promozione e vendita di succhi di frutta a marchio (omissis) nonché la distribuzione di *dépliants* illustrativi, di campioni per l'assaggio, ovvero di illustrazione delle offerte promozionali, la sottoposizione e l'eventuale sottoscrizione al titolare di esercizi commerciali del contratto d'uso delle frigo-vetrine di proprietà della Yoga, segnalandoci usi difforni della vetrina stessa». In riferimento alle modalità esecutive del progetto, il contratto conteneva delle indicazioni ben determinate rispetto il numero di

clienti da contattare nell'arco della singola giornata lavorativa ("18 visite") da compiersi almeno in 18 o 19 giornate lavorative per il singolo periodo mensile. Nell'accordo di collaborazione, inoltre, si precisava il numero (minimo) giornaliero di bancali di succo di frutta da vendere presso la suddetta clientela ("70 cartoni"). Nella fase estintiva del rapporto di collaborazione, avvenuta, non solo *ante tempus* la data prevista per la risoluzione del rapporto, ma anche in forma orale, la collaboratrice, decidendo di rivolgersi al Tribunale del Lavoro, chiedeva che fosse convertito, con effetto retroattivo, il rapporto, così che si potesse di conseguenza dichiarare nullo il licenziamento. L'azienda, inizialmente parte vittoriosa, si è perciò rivolta alla Corte di Cassazione per annullare la statuizione della Corte d'Appello. La Suprema Corte ha invece confermato la sentenza di secondo grado, cristallizzando l'illegittimità del licenziamento, poiché intimato in forma orale e convalidando la conversione del rapporto in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Vediamo le motivazioni della Corte: «6. Con il terzo motivo si denunzia in relazione al n. 5 del 360 c.p.c. la "contraddittorietà" della sentenza perché da un lato ha confermato la nullità del ricorso nella parte in cui non fornisce alcuna allegazione in ordine alle differenze retributive, dall'altro ha escluso la nullità della domanda relativa alla conversione del co.co.pro. [...] Anche questo motivo è infondato perché la contraddizione denunziabile ai sensi del n. 5 dell'art. 360 c.p.c. deve riguardare la motivazione sul fatto e non la motivazione in diritto. In ogni caso, è evidente che, avendo come oggetto domande diverse, la valutazione in ordine alla sussistenza degli elementi di cui all'art. 414 n. 4 c.p.c. ben poteva essere diversificata e pervenire a conclusioni opposte. [...] Con il quarto motivo si denunzia violazione dell'art. 61 e 69 del d.lgs. 276 del 2003, dell'art. 2094, 1424 e 2697 c.c. e dell'art. 112 e 437 c.p.c. [...] Le censure inserite in questo motivo sono molteplici.

Nella prima parte si sostiene che la valutazione del contenuto del contratto a progetto stipulato tra le parti operata dalla Corte non sarebbe adeguata e

corretta. La censura si risolve in una valutazione di merito, peraltro generica perché non prospetta una ricostruzione del concetto di 'progettò contrapposta a quella della Corte. Nella seconda parte del motivo si sostiene che la Corte avrebbe errato nel disporre l'automatica conversione del contratto di lavoro a progetto in rapporto di lavoro subordinato senza esperire alcuna prova a riguardo. Al contrario, secondo la ricorrente, la Corte avrebbe dovuto accertare la reale natura del rapporto e quindi verificare gli estremi della subordinazione, mentre avrebbe violato gli artt. 99 e 112 c.p.c omettendo di ammettere la prova a tal fine richiesta dalla società

12. Anche questa censura è infondata perché la Corte ha ritenuto provata la subordinazione sulla base dei compiti e degli obblighi a carico della lavoratrice indicati proprio nel contratto di lavoro a progetto stipulato tra le parti ed ha motivato adeguatamente sul punto. [...] Il procedimento seguito dalla Corte di Brescia è pienamente condivisibile. Il problema posto dalla controversia non era quello di accertare quale fosse stato il lavoro svolto dalla lavoratrice in difformità rispetto a quello indicato nel contratto, ma, più a monte, di valutare se l'attività specificata nel contratto di lavoro a progetto fosse inquadrabile nello schema legislativo del lavoro a progetto o fosse un lavoro di natura subordinata. [...] La Corte ha ritenuto che quanto descritto in contratto non integrasse i requisiti del lavoro a progetto, ma integrasse gli estremi della subordinazione ed ha motivato congruamente la sua valutazione. Il contratto di lavoro a progetto è una forma particolare di lavoro autonomo definita dall'art. 63 del d.lgs. 276 del 2003. La norma sancisce che perché possa sussistere un contratto di lavoro a progetto non deve esservi vincolo di subordinazione e quindi si deve essere in presenza di un rapporto di lavoro autonomo. All'interno di tale categoria, perché possa parlarsi di lavoro a progetto è necessario che sussista un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale, riconducibile ad uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dai

collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale.

[...] Alla luce di questa disposizione la valutazione della Corte risulta corretta.

[...] La sentenza dà atto del fatto che l'art. 1 del contratto stipulato tra le parti indicava l'attività richiesta alla lavoratrice in questi termini: «realizzazione e prosecuzione del progetto per la promozione e vendita di succhi di frutta a marchio Yoga, nonché la distribuzione di depliant illustrativi, di campioni per l'assaggio, nonché illustrazione di offerte promozionali, la sottoposizione e l'eventuale sottoscrizione al titolare di esercizi commerciali del contratto d'uso delle frigovetrine di proprietà della conserve Italia, segnalandoci usi difforni della vetrina stessa». 18. L'art. 4 del contratto poi indicava, con tratti di inequivocabile coerenza, i seguenti obblighi a carico della lavoratrice: effettuare 18 visite clienti al giorno per 18/19 giornate al mese; vendere 70 cartoni di succo di frutta per ogni giornata lavorativa; trasmettere alla azienda, con cadenza quotidiana e settimanale, i dati di vendita.

La Corte ha ritenuto che questa attività lavorativa, consistente fondamentalmente nel vendere un minimo di 70 cartoni di succo di frutta Yoga al giorno visitando diciotto clienti al giorno, per l'oggetto e per le modalità con le quali doveva essere realizzata, non integrasse un lavoro autonomo a 'progettò, ma un lavoro di natura subordinata.

Il metodo seguito dalla Corte è conforme alla legge, e la valutazione è motivata in modo coerente. Le ulteriori deduzioni contenute nel motivo di ricorso attengono al merito della decisione e sono estranee al giudizio di legittimità.

Con il quinto motivo si denuncia violazione dell'art. 112 c.p.c. e vizio di motivazione per mancata corrispondenza tra il chiesto ed il pronunciato, in ordine alla valutazione del licenziamento. 22. La ricorrente ha impugnato il licenziamento assumendo che venne intimato oralmente. La società ha chiesto prova sul punto per negare il licenziamento orale in quanto "ha inteso risolvere il contratto solo quando si è resa conto che non era stato rispettato da parte

della resistente il progetto in esso contenuto e stante il tempo trascorso non lo avrebbe più potuto rispettare per impossibilità sopravvenuta imputabile alla resistente" (così il ricorso a pag. 30).

La società omette quindi di spiegare in che modo, diverso dal recesso orale, avrebbe risolto il rapporto. Ed in ogni caso, si è fuori dal raggio d'azione dell'art. 112 c.p.c. Nel motivo si rinviene poi un'ulteriore censura, con la quale la società sostiene che la Corte ha dichiarato il licenziamento nullo per violazione dell'art. 7 st. lav., nonostante tale questione non fosse mai stata sollevata. Anche tale censura non è dirimente, perché dalla lettura della sentenza emerge che la Corte ha dichiarato la nullità del licenziamento per mancanza di forma scritta ed ha poi aggiunto una motivazione distinta ed ulteriore concernente la mancata contestazione dell'addebito ex art. 7. Trattandosi di motivazione aggiuntiva la stessa risulta priva di rilievo una volta convalidata la correttezza della motivazione principale. La censura che la riguarda è quindi ininfluenza in questa sede, perché anche se fosse fondata, non potrebbe modificare la decisione. Con il ricorso incidentale si sostiene che la Corte avrebbe errato nel confermare la nullità del ricorso della lavoratrice nella parte relativa alla domanda concernente le differenze retributive. Questa parte della sentenza contiene una valutazione in ordine all'inadeguatezza delle allegazioni in tema di mansioni, di orario, di fruizione delle ferie, che essendo compiutamente motivata deve essere considerata insuscettibile di rivalutazione per gli stessi motivi per i quali si è dichiarato inammissibile il primo motivo del ricorso principale. Generica è poi la censura concernente il mancato esercizio dei poteri d'ufficio a fronte della mancata produzione del contratto collettivo, in cui si omette, peraltro di specificare quando e in che modo ne era stato sollecitato l'esercizio. [...] In conclusione, tanto il ricorso principale che quello incidentale, devono essere rigettati. Tenendo conto della articolazione dei due ricorsi e delle ragioni del rigetto, le spese dovranno essere compensate per un terzo, con condanna della società al rimborso alla lavoratrice dei rimanenti due terzi. [...] P.Q.M. Riunisce i ricorsi e li rigetta entrambi.

Condanna la società ricorrente al pagamento in favore di A. R. dei due terzi delle spese del giudizio di legittimità, compensando il terzo residuo. Liquida le spese, per l'intero, in 50,00 euro per esborsi, nonché 4.500,00 euro per compensi professionali, oltre accessori come per legge».

7.2 Segue Call center: la circolare Damiano

Come spesso accade all'interno del nostro ordinamento, fin dall'introduzione della nuova fattispecie, questa viene ad essere oggetto di alcune forme di abuso, specialmente in settori "a rischio" in cui il confine tra collaborazione e subordinazione risulta essere labilissimo. In particolare, soprattutto a causa delle norme mal scritte e mal poste all'interno di una disciplina di per sé già disorganica, il contratto di collaborazione a progetto viene ad essere sfruttato in settori molto delicati per l'ambito della politica occupazionale del Paese, di cui, uno dei più tristemente noti, è il settore dei call center. Fin dai primi giorni dell'entrata in vigore del decreto Biagi, magistrati e giuristi devono fare i conti con una nuova triste realtà, realtà riguardante le migliaia di lavoratori occupati in tali centri. Il Ministro Damiano interviene con una nuova circolare, la numero 17/2006, proprio per porre luce sulla chiave interpretativa degli artt. 61 e ss. del D.lgs. 276/2003. Le nuove indicazioni¹⁶⁴ previste per il personale ispettivo del Ministero e degli

¹⁶⁴ «Con il presente documento, questo Ministero, congiuntamente con l'Istituto nazionale della previdenza sociale e l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, intende pertanto fornire adeguate istruzioni con specifico riferimento ai call center, valutando nel prosieguo l'opportunità di fornire con ulteriori provvedimenti indicazioni relativamente ad altre tipologie per le quali l'applicazione dell'art. 61 del d.lgs. n. 276/2003 ha parimenti presentato profili di problematicità». La circolare continua affermando: "Il mercato del lavoro nel settore dei call center continua ad essere caratterizzato, anche successivamente all'entrata in vigore del d.lgs. n. 276 del 2003 ed alla introduzione del lavoro a progetto, di un consistente utilizzo di contratti di collaborazione autonoma.

In tale prospettiva si deve anzitutto precisare che in considerazione delle novità introdotte dal d.lgs. n. 276 del 2003 i presupposti per la stipulazione di un contratto di lavoro a progetto devono in generale essere individuati con riferimento: a) ai criteri di individuazione e specificazione del progetto o programma di lavoro; b) ai requisiti essenziali che devono connotare l'autonomia del collaboratore nella gestione dei tempi di lavoro; c) alle modalità di coordinamento consentite tra il committente ed il lavoratore».

enti previdenziali fanno eco, in gran parte, a quelle già inserite all'interno della più volte citata Circ. n.1/2004. In particolar modo il Ministro ritiene di dover definire i diversi tipi di impiego in cui è consentita la collaborazione a progetto, il cui utilizzo è limitato ai *call center "out bound"*, in cui sono operanti i lavoratori la cui attività consiste nella promozione di un servizio o di un bene, promozione dal carattere temporale definito, il cui contenuto, la modalità di svolgimento e l'intensità della prestazione lavorativa può essere modulata dallo stesso lavoratore. Dall'altra parte troviamo la definizione dei *call center "in bound"*, dove troviamo gli addetti ai c.d. *customer care* o all'assistenza online. Tali operatori, svolgendo un'attività in cui non possono determinare contenuto e modalità, si limitano alla risposta telefonica nei confronti dell'utente o consumatore. In tal caso, secondo le indicazioni del Ministero, l'attività svolta deve essere assimilata all'attività di tipo subordinato, poiché nei fatti di lavoro subordinato si tratta. La circolare chiarifica che in ogni caso possono essere individuate, anche nell'ambito delle attività operative telefoniche, fattispecie a progetto, purché in ogni caso tali rapporti siano instaurati per il perseguimento di un risultato, determinato nei contenuti "qualificanti", da raggiungere entro un termine prestabilito e soprattutto con la possibilità di autodeterminare il ritmo del proprio lavoro. Ciò che conta è il riscontro o meno dell'esistenza "in concreto di elementi connotanti una genuina collaborazione a progetto così come vengono descritti nella presente circolare". Per cui, in primis deve esser individuato il progetto o il programma di lavoro o fase di esso, poi essere qualificato tramite la specificazione:

- a) *del singolo committente finale cui è riconducibile la campagna* (con riferimento ai *call center* che offrono servizi in outsourcing la campagna di riferimento sarà dunque quella commissionata da terzi all'impresa stessa);
- b) *della durata della campagna, rispetto alla quale il contratto di lavoro a progetto non può mai avere una durata superiore;*

c) *del singolo tipo di attività richiesta al collaboratore nell'ambito di tale campagna* (promozione, vendita, sondaggi, ecc.);

d) *della concreta tipologia di prodotti o servizi oggetto dell'attività richiesta al collaboratore;*

e) *della tipologia di clientela da contattare* (individuata con riferimento a requisiti oggettivi e/o soggettivi).

Solo in suddetti casi è possibile riscontrare un progetto (programma di lavoro o fase di esso) genuino, relativamente alle campagne *out bound*. Per verificare il carattere dell'autonomia della prestazione si deve valutare l'esistenza di una postazione di lavoro attrezzata con un dispositivo ad hoc, che sia tale da consentire al collaboratore di autodeterminare il ritmo del proprio lavoro. Nel caso di un'attività di tipo *in bound* il lavoratore non ha modo di gestire la propria attività, non potendo in alcun modo pianificarla dal momento che questa consiste essenzialmente nella risposta telefonica della chiamata dell'utenza, limitandosi "a mettere a disposizione del datore di lavoro le proprie energie psicofisiche per un dato periodo di tempo". La circolare continua specificando che nel caso in cui si venga a riscontrare un'attività lavorativa di tal tipo, occultata dietro una collaborazione coordinata e continuativa "a progetto", si dovrà ricondurre l'attività stessa alla subordinazione, sanzionando, sia a livello contributivo, sia a livello amministrativo, l'impresa committente. Quindi non potrà in alcun modo essere compiuta una distorsione dell'attività fatta risalire al progetto contrattuale. Nel caso concreto basterà valutare la effettiva riconduzione del risultato da raggiungersi tramite l'attività all'interno del "progetto, programma o fase di esso". Il documento procede ricordando il richiamo dell'art. 61 del decreto Biagi, in particolare rispetto alla gestione autonoma del progetto o del programma di lavoro da parte del collaboratore, indipendentemente dal tempo necessario per l'esecuzione dell'attività collaborativa. Ancora una volta si è voluto porre l'accento sui connotati della collaborazione "genuina", non simulata. Il collaboratore a progetto, incaricato di compiere le operazioni

telefoniche, potrà dirsi effettivamente autonomo solo nel caso in cui egli possa determinare unilateralmente e discrezionalmente le fasi dello svolgimento dell'attività, senza bisogno di autorizzazioni o di successive giustificazioni, nella quantità e nella collocazione temporale. Non è possibile identificare alcun vincolo di orario del lavoratore, anche se fossero stabilite delle fasce entro le quali possa essere adempiuta la prestazione. Il collaboratore dovrà poter decidere, sempre nel rispetto delle forme concordate e del coordinamento, della prestazione:

- a) se eseguire la prestazione ed in quali giorni;
- b) a che ora iniziare ed a che ora terminare la prestazione giornaliera;
- c) se e per quanto tempo sospendere la prestazione giornaliera.

Si rileva come l'assenza del collaboratore non debba in alcun caso essere imposta, non potendo, inoltre, essere mai imposta la presenza dello stesso. In ogni caso, seguendo la lettera dell'art. 61, il requisito fondamentale dell'autonomia può essere allentato attraverso un'operazione di contemperamento delle esigenze di coordinamento della prestazione con l'organizzazione produttiva dell'azienda. Secondo la circolare, possono comunque rientrare nella forma del coordinamento: a) la previsione concordata di fasce orarie nelle quali il collaboratore deve poter agire con l'autonomia sopra specificata; le fasce orarie individuate per iscritto nel contratto non possono essere unilateralmente modificate dall'azienda né questa può assegnare il collaboratore ad una determinata fascia oraria senza il suo consenso; b) la previsione concordata di un numero predeterminato di giornate di informazione finalizzate all'aggiornamento del collaboratore; la collocazione di tali giornate di informazione deve essere concordata nel corso di svolgimento della prestazione e non unilateralmente imposta dall'azienda; c) la previsione concordata della presenza di un assistente di sala la cui attività può consistere nel fornire assistenza tecnica al collaboratore; d) la previsione concordata di un determinato sistema operativo utile per l'esecuzione della

prestazione. È sempre escluso l'esercizio del potere disciplinare e del potere di variare unilateralmente le condizioni contrattuali originariamente pattuite.

7.3 Segue Il dilemma tra autonomia e subordinazione: sent. Cass. 9812/2008

Importante pronuncia in merito al costante dilemma tra rapporto subordinato o autonomo nel settore dei *call center* è la sentenza n. 9812 del 2008. Con tale pronuncia, la Suprema Corte conferma l'orientamento dottrinale e della prassi stessa, per cui l'attività di telefonista eseguita seguendo le direttive impartite dall'imprenditore, rispettando un determinato orario di lavoro e utilizzando attrezzature e materiale di proprietà del committente, non può in alcun modo qualificarsi come lavoro autonomo. La sezione lavoro si esprime su una controversia insorta nel 1998, controversia in cui una società esercente attività di prestazione di servizi pubblicitari conveniva l'INPS davanti al Tribunale del lavoro di Padova. In questa sede si richiedeva di accertare la natura autonoma del rapporto intercorrente tra 27 lavoratori, la gran parte delle quali donne, con mansioni di telefonista o segreteria¹⁶⁵. L'ente previdenziale si costituiva in via riconvenzionale, chiedendo che la società fosse, in seguito al riconoscimento della natura subordinata del rapporto di lavoro, condannata al pagamento di lire 524.345.553 per contribuzione omessa e somme aggiuntive ed accessorie. Il tribunale di Padova, con la pronuncia n. 19/2001, si pronunciava a favore della natura autonoma del rapporto. In sede di appello, presso la Corte di Venezia, riformando parzialmente la precedente pronuncia, dichiarava la natura subordinata del rapporto limitatamente all'attività posta in essere da 15 lavoratrici dipendenti, condannando l'INPS al pagamento dei differenziali contributivi e retributivi, nonché accessori. I magistrati avevano in tale sede

¹⁶⁵ Le mansioni venivano così ad essere documentate dal verbale ispettivo n. 7314/97, in data 11/11/1997.

ritenuto «raggiunta la prova dello stabile inserimento nell'organizzazione produttiva dell'azienda e della sottoposizione al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro». Ai magistrati della Cassazione la società chiede che venga cassata la sentenza di appello per tre motivi differenti: il primo motivo di censura riguarda l'affermazione della sentenza impugnata della natura subordinata del lavoro¹⁶⁶, senza per altro tenere conto delle testimonianze raccolte, dalle quali sarebbe stato possibile evincere «l'insussistenza degli elementi caratterizzanti la subordinazione, quali la sottoposizione al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, la mancanza di un orario di lavoro e le modalità della retribuzione». Con il secondo motivo si denunciava la violazione del 2700 c.c.¹⁶⁷, questo in merito alla mancata conferma in sede di giudizio da parte di una delle collaboratrici delle dichiarazioni sostenute dall'ispettore, non potendo i verbali ispettivi avere piena efficacia probatoria. Il terzo motivo insisteva sull'omessa e contraddittoria motivazione, in riferimento alla mancata contestazione da parte della società degli importi contributivi dovuti a ciascun dipendente secondo quanto previsto dal verbale ispettivo. In questa sede preme evidenziare la posizione della Suprema Corte, la quale non ritiene di accogliere in ogni caso il ricorso, mirando l'attenzione sul primo motivo infondato. In effetti, la costante giurisprudenza di Cassazione ha affermato la decisività dell'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato da quello autonomo, cioè «l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro ed il conseguente inserimento del lavoratore in modo stabile ed esclusivo nell'organizzazione aziendale». Nel caso di specie i magistrati avevano rilevato una serie di indici sintomatici della subordinazione, valutabili sia singolarmente che complessivamente, quali: l'assenza del rischio di impresa, la continuità della prestazione, l'obbligo di

¹⁶⁶ In violazione degli articoli 2094 c.c. e 2222 c.c.

¹⁶⁷ L'articolo detta: «L'atto pubblico fa piena prova, fino a querela di falso, della provenienza del documento dal pubblico ufficiale che lo ha formato, nonché delle dichiarazioni delle parti e degli altri fatti che il pubblico ufficiale attesta avvenuti in sua presenza o da lui compiuti».

osservare un orario di lavoro, la cadenza e la forma della retribuzione, l'utilizzazione di strumenti di lavoro e lo svolgimento della prestazione in ambienti messi a disposizione dal datore di lavoro¹⁶⁸. Per la Corte, la qualificazione giuridica del rapporto operata dal giudice di merito è sindacabile in sede di legittimità solo rispetto alla scelta "dei parametri normativi" volti ad individuare la natura subordinata o meno del rapporto. Da ciò deriva che «gli elementi che rilevino l'effettiva presenza del parametro stesso nel caso concreto e che siano idonei a ricondurre la prestazione al suo modello, costituisce un apprezzamento di fatto delle risultanze processuali che, se immune da vizi logici e giuridici e adeguatamente motivato, non è sindacabile in sede di legittimità»¹⁶⁹.

La Cassazione ritiene che siano stati ben applicati tali elementi, per cui non è fondato il ricorso. L'infondatezza si dilaga anche nei confronti degli altri motivi, in particolare non possono dirsi insufficienti le motivazioni che hanno esaminato le prove in favore del regime subordinato, in particolar modo tenendo conto della classificazione relativa alle mansioni di telefoniste, ove le lavoratrici dovevano seguire alla lettera le direttive aziendali, rispettando un orario determinato, utilizzando beni e materiali di proprietà dell'azienda. Il carattere storico della sentenza risulta per la sua necessità di imprimere un marchio rispetto ad una prassi precedente e costante che portava frequentemente a qualificare come autonomo il lavoro operati all'interno di un call center. Si noti che in ogni caso la sentenza muove le sue origini da vicende fattuali antecedenti l'emanazione della circolare 17/2006. In ogni caso avvisaglie di tale impostazione si erano oltretutto riscontrate nell'Avviso Comune delle parti sociali del 4/10/2006, in cui si implorava un immediato intervento del legislatore, tale da consentire l'inserimento di collaboratori in percorsi di stabilizzazione del rapporto¹⁷⁰, trasformando il rapporto di lavoro

¹⁶⁸ La Corte si richiama alle sentenze n. 21928/2006, n. 4171/2006, n. 20669/2004.

¹⁶⁹ Cfr. sent. Cass. n.4171/2006, n. 15275/2004, n. 8006/2004.

¹⁷⁰ S. Huges, in Ultimo atto del lento cammino verso il riconoscimento della subordinazione dei lavoratori nei call center, Riv. Crit. Dir. Lav. fasc. 2, 2008.

in subordinato attraverso il pagamento da parte del datore di lavoro di un contributo. Inoltre, all'art. 1 della l. 269/2006¹⁷¹, si era previsto un meccanismo di stabilizzazione del co.co.pro., operato attraverso la sottoscrizione dei verbali di conciliazioni previsti dalle disposizioni processuali ex 410 c.p.c. e 411 c.p.c. ed il versamento di un contributo ad hoc presso la gestione separata dell'INPS¹⁷². Tra l'altro con la circolare n.4/2008 il Ministero si era premunito di elencare una serie di attività definite "tipicamente subordinate", rispetto alle quali si ritiene esistente una presunzione di non conformità i requisiti del lavoro a progetto¹⁷³. La sentenza in commento, oltre a ribadire i tradizionali indici di distinzione tra rapporto autonomo e rapporto subordinato, è la prima sentenza di legittimità a porre un punto definitivo in merito alla qualificazione dell'attività lavorativa degli operatori telefonici. Purtroppo nella sentenza è mancato una considerazione rispetto alla centrale, all'epoca, problematica in relazione all'esistenza di un "vero" progetto ai sensi del dettato dell'art.61 del D.Lgs. 276/2003 e del rapporto intercorrente tra progetto e risultato.

8. Come evitare un ricorso fraudolento al progetto: la Legge n. 92/2012

Nel 2012, in seguito alla rilevazione di un andamento negativo del sistema occupazionale, previdenziale e, in generale, socio-economico del Paese, il legislatore interviene nella nostra materia riformando anche la disciplina precedente del lavoro a progetto. L'intervento della, più nota, legge Monti-Fornero si pone l'arduo obiettivo di irrigidire la flessibilità in ingresso, provando a ristabilire il primato del lavoro subordinato a tempo indeterminato¹⁷⁴, definito dall'art. 1, comma I, lett *a*) della stessa l. 92/2012

¹⁷¹ Legge finanziaria del 2007.

¹⁷² Attraverso tale sistema di sanatoria si preveniva un possibile contenzioso.

¹⁷³ Sul punto si veda ancora S.Huge, in "Ultimo atto del lento cammino verso il riconoscimento della subordinazione dei lavoratori nei call center", Riv. Crit. Dir. Lav. fasc. 2, 2008.

¹⁷⁴ O. Razzolini, *La nuova disciplina del lavoro a progetto*, in *Il nuovo diritto del mercato del lavoro*, a cura di M. Persiani e S. Liebman, UTET Giuridica, 2013, pag.195.

come “*contratto dominante*”. Lo scopo è raggiunto grazie ad una drastica inversione di tendenza, ovvero limitando il ricorso al contratto a progetto attraverso l’allargamento dei casi in cui l’utilizzo dello stesso è ritenuto abusivo. L’articolo 61 del decreto Biagi viene completamente riscritto, inserendovi nuovi requisiti fattuali, rievocanti la giurisprudenza dal 2003 in poi¹⁷⁵. *In primis*, il legislatore abroga i termini “programma” e “fase”, ridisegnando la nozione stessa di “*progetto*”, nel senso che questo dovrà essere «funzionalmente collegato ad un risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell’oggetto sociale dell’impresa committente», non potrà «comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi» ed inoltre viene ad essere introdotta all’art. 69 una presunzione assoluta di subordinazione nel caso in cui l’attività del collaboratore sia svolta in termini analoghi a quelli dei lavoratori dipendenti presso la stessa impresa. Ogni singola modificazione, abrogazione o intervento non ha altro intento se non quello di rafforzare la funzione antielusiva del rapporto. Lo spettro di fondo su cui si muovono le nuove tutele è del tutto richiamato alla protezione ordinamentale accordata alla fattispecie subordinata per cui, con grande critica degli studiosi, il lavoro autonomo rimane in secondo piano, tralasciando le esigenze di quanti avrebbero voluto brindare alle, se pur minime, forme genuine di lavoro autonomo¹⁷⁶. Tornando sulla ridefinizione della nozione di

¹⁷⁵ Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1° dell’articolo 61 è sostituito dal seguente:

«1. Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all’articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell’oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l’organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l’esecuzione dell’attività lavorativa. 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».

¹⁷⁶ Si vedano sul punto: T. Treu, *Uno statuto per un lavoro autonomo*, in Dir. Rel. Ind., 2003, pag. 603; Perulli, *Per uno statuto del lavoro autonomo*, in Dir. Rel. Ind., 2010, pag. 621; M. Magnani, *Quale “Statuto” per il lavoro autonomo*, in Dir. Rel. Ind., 2010, pag. 599.

progetto, il legislatore ha ritenuto di voler appoggiare quella interpretazione per cui “progetto o programma” fosse null’altro che un’endiadi¹⁷⁷. Il significato di progetto viene esplicito anche attraverso una quanto mai opportuna chiarificazione secondo la quale questo è “funzionalmente collegato ad un risultato finale”, mentre il decreto Biagi preferiva usare una diversa espressione letteraria: “in funzione del risultato finale”, richiamandosi sia all’autonoma gestione dell’attività, sia alla determinazione unilaterale posta da parte del committente¹⁷⁸. Grazie all’inserimento del progetto s’impone al committente di definire anteriormente le caratteristiche dell’opera o del servizio da compiersi, prevedendo le modalità che dovranno essere seguite dal collaboratore al fine di rispettare il coordinamento, sia nel luogo che nel tempo in cui la prestazione è resa¹⁷⁹. Il nuovo articolo 61 giunge a confermare quanto anticipato dalle circolari n. 1/2004 e dalla n. 4/2008, infatti nella definizione *ex ante* del coordinamento risultante tra risultato e prestazione, il committente dovrà indicare specificamente il risultato finale¹⁸⁰, ossia “l’interesse produttivo ultimo parziale e specifico”, che non coincida con la produzione o lo scambio di beni e servizi dell’impresa committente¹⁸¹. Da ciò si intuisce come nel progetto, in seguito alla riforma del 2012, devono essere riscontrate le qualità della prestazione d’opera e l’indicazione del *modus* attraverso cui dovrà essere eseguita, di modo che venga sempre soddisfatto l’interesse del creditore ad ottenere l’adempimento, frutto del coordinamento stesso, così che sia a sua

¹⁷⁷ L’endiadi, dal greco ἓν διὰ δύοῖν, cioè “uno per mezzo di due”, è una figura retorica che consiste nell’utilizzo di due o più parole coordinate per esprimere un unico concetto. Sul punto si veda G. Proia, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in Arg. Dir. Lav., 2003, pag. 667.

¹⁷⁸ In proposito è stata richiamata l’eccezione per i contratti per adesione, G. Santoro Passarelli, in *Il lavoro a progetto*, anche se il Trib. Torino 5 aprile 2005, in Riv. It. Dir. Lav., 2005, II, pag. 849 e ss., ha specificato che il contratto a progetto non può mai essere ampliato da condizioni generali, in quanto carattere essenziale del progetto resta la specificità.

¹⁷⁹ Si rammenti la lett *d*) dell’art. 62 del decreto Biagi: “*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 pregiudicarne l’autonomia nella esecuzione dell’obbligazione lavorativa*”.

¹⁸⁰ Così recita la l. 92/2012 all’art.1 comma 1, lett *b*): *al comma 1 dell’articolo 62, la lettera b) e’ sostituita dalla seguente: «b) descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire»*

¹⁸¹ O. Razzolini, *La nuova disciplina del lavoro a progetto*, in *Il nuovo diritto del mercato del lavoro*, a cura di M. Persiani e S. Liebman, UTET Giuridica, 2013, pag. 200. Si tratterà di indicare la progettazione di un certo prodotto o la realizzazione di un certo evento.

volta assecondato un superiore interesse di questi, cioè la realizzazione di un dato guadagno o profitto¹⁸², sempre estraneo al rapporto di collaborazione. Da ciò ne deriva una focale conseguenza, richiamatasi alla consolidata giurisprudenza¹⁸³, per cui il progetto non potrà in alcun modo coincidere in una “mera riproposizione dell’oggetto sociale del committente”, anche perché il lavoratore sarebbe privato ad origine di un’organizzazione tale da poter consentire questo obiettivo.¹⁸⁴ La legge non rende delucidazioni, ancora una volta, su cosa sia questo fumoso coordinamento, che sappiamo solo dover essere determinato per iscritto prima dell’inizio dell’attività stessa e funzionalmente collegato al progetto. Non potendo rischiare di sconfinare in un’etero-direzione si perviene alla conclusione che la legge abbia voluto chiarire come questo residui in un mero potere di impartire istruzioni, senza intaccare le modalità di svolgimento della prestazione, sempre autonome nel compimento¹⁸⁵. L’ultima parte del nuovo art. 61 apprende ancora una volta l’orientamento prevalente di dottrina e giurisprudenza, per cui: «il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi¹⁸⁶, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». Tale disposizione evidenzia, non l’importanza di un’autonomia e di una personalità del collaboratore nel gestire l’esecuzione della prestazione, sempre nel rispetto del coordinamento organizzativo con l’impresa committente ma anche e soprattutto l’impossibilità di poter ritenere

¹⁸² P. Ichino, *L’anima laburista della legge Biagi. Subordinazione e “dipendenza” nella definizione della fattispecie di riferimento nel diritto del lavoro*, in Giust. Civ. 2005, II, pag. 142.

¹⁸³ La giurisprudenza di merito da tempo era giunta alla conclusione che in caso di tale coincidenza si fosse rilevato un indice chiave della subordinazione: Trib. Torino 5 aprile 2005; Trib. Torino 27 ottobre 2008; Trib. Trapani 22 luglio 2010; Trib. L’Aquila 26 giugno 2011; Trib. Napoli n.19891/2012.

¹⁸⁴ G. Santoro Passarelli, *Lavoro a progetto e partite Iva nella riforma del lavoro 2012*,

¹⁸⁵ In tal caso si dovrebbe preferire l’orientamento di quelli autori che hanno suggerito di ritornare al requisito della continuità della prestazione, facendo risalire la collaborazione a quella che veniva ad essere disegnata dal legislatore del 1973, per cui si sfocerebbe quasi sempre in un contratto di durata. Si vedano: A. Perulli, *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma*, pag. 546 e ss; G. Santoro Passarelli, *Diritto dei lavori e dell’occupazione*, Giapichelli Editore, Torino, 2013, pag. 506.

¹⁸⁶ L’avversativa “o” proposta in origine, è stata sostituita dalla congiunzione “e”, per allargare il margine di operatività della norma. Cfr art. 7, 2° comma, lett. c). d.l. n.76/2013.

il progetto un mansionario¹⁸⁷, ossia un mero contenitore in cui sono elencate le attività da svolgersi, del tutto sganciate dal risultato finale. Unico limite dell'autonoma gestione del progetto risiede nel coordinamento con l'organizzazione del soggetto committente¹⁸⁸. Ancora una volta il legislatore si rimanda, ad una pur non del tutto conforme, giurisprudenza di Cassazione¹⁸⁹, la quale aveva dedotto la natura subordinata del rapporto di lavoro dallo svolgimento ripetitivo di mansioni a contenuto elementare. Per la prima volta la contrattazione collettiva ha il compito di individuare i casi in cui tale ripetizione determina in automatico la natura subordinata della prestazione, confermando la posizione già richiamata dalla circolare n. 4/2008 in cui, come già ricordato, si era voluta inserire una serie di attività¹⁹⁰ che per natura si intendono in antitesi con l'autonomia del lavoratore. Non si deve comunque cadere nell'errore interpretativo per cui si ritiene che una collaborazione in tal senso possa essere portata avanti solo in caso di un'attività di tipo specializzato, per suo carattere portata avanti da figure professionali per cui è direttamente prevista un'esclusione in tal senso ai sensi dell'art. 61 D.Lgs. 276/2003, alla luce dell'interpretazione offerta dal comma 24 della stessa l. n. 92/2012 per cui:

«La disposizione concernente le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali, di cui al primo periodo del comma 3 dell'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso che l'esclusione dal campo di applicazione del capo I del titolo VII del medesimo decreto riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività

¹⁸⁷ G. Santoro Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Giapichelli Editore, 2013, pag. 508.

¹⁸⁸ Sempre G. Santoro Passarelli, opera sopra citata. *

¹⁸⁹ Cass. 4 ottobre 2011, n. 20265; Cass. 5 agosto 2010 n. 18271; Cass. 30 marzo 2010, n. 7681; Cass. 21 gennaio 2009, n. 1536; Cass. 20 maggio 2009 n. 11721. Orientamento ampiamente criticato da quegli studiosi che hanno ritenuto aberrante la riduzione del giudizio di qualificazione fondata esclusivamente su indici di natura presuntiva e sussidiaria.

¹⁹⁰ Ad esempio addetti alla distribuzione di bollette o consegna di giornali, addetti alle agenzie ippiche, autisti e autotrasportatori, babysitter e badanti, baristi e camerieri, commessi e addetti alle vendite, custodi e portieri, estetisti e parrucchieri, facchini, istruttori di autoscuola, letteristi di contatori, manutentori, muratori e qualifiche operaie dell'edilizia, piloti e assistenti di volo, prestatori di manodopera nel settore agricolo, addetti alle attività di segreteria e terminalisti.

professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. In caso contrario, l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza idonea di per sé a determinare l'esclusione dal campo di applicazione del suddetto capo I del titolo VII».

In caso di violazione del dettato dispositivo, sarà irrogata la sanzione prevista all'interno dell'art. 69, comma primo, per cui il rapporto sarà convertito in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, fatta salva la nuova disposizione aggiunta all'interno del comma secondo, per cui:

«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, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». È inserita una presunzione *iuris tantum*, che potrà superare il rilievo giuridico attribuito dal legislatore alle “modalità analoghe” gerarchicamente rilevante rispetto ad indici della subordinazione quali, tra i tanti, ad esempio il rispetto dell'orario di lavoro o il luogo in cui la prestazione è resa¹⁹¹. Il richiamo alla sentenza Cass. 18692/2007 è evidente: «Sussiste conseguentemente la violazione di legge¹⁹² per avere la sentenza impugnata posto a carico del lavoratore la prova delle condizioni legittimanti la pretesa (dalla resistente) precarietà della prestazione. Colui che pretende la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato deve provare l'essenza della subordinazione (secondo i ben noti criteri enunciati da questa Corte), attraverso gli indici sintomatici che conducono al giudizio di

¹⁹¹ In tal senso si esprimono O. Razzolini, *La nuova disciplina del lavoro a progetto*, in *Il nuovo diritto del mercato del lavoro*, a cura di M. Persiani e S. Liebman, UTET Giuridica, 2013, pag. 208 e V. Pinto, *Prime chiose sulla nuova disciplina della collaborazione a progetto*, in WP CSDLE “Massimo D’antona”.IT, n. 151/2012.

¹⁹² *Ex art. 2697 c.c.* per cui, chi vuole far valere un diritto in giudizio deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento, mentre chi eccepisce l'inefficacia dei suddetti fatti ovvero eccepisce che il diritto si è estinto deve provare i fatti su cui l'eccezione si fonda.

sintesi sopra detto e la rendono così ostensibile nel mondo fenomenico; non deve necessariamente provare la prestazione a tempo indeterminato (potendosi avere rapporto di lavoro subordinato anche per periodi brevissimi, specie nel settore del commercio in cui opera la resistente); è colui che oppone rapporti di lavoro diversi dal rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che deve provare i requisiti formali richiesti dalla legge per il diverso rapporto. Il ricorso va pertanto accolto, la sentenza impugnata cassata, e gli atti trasmessi alla Corte d'appello di Reggio Calabria, la quale deciderà la causa attenendosi ai due seguenti principi di diritto: 1. "La prestazione di attività lavorativa onerosa, all'interno dei locali dell'azienda, con materiali ed attrezzature proprie della stessa, e con modalità tipologiche proprie di un lavoratore subordinato, in relazione alle caratteristiche delle mansioni svolte (nella specie commesso addetto alla vendita), comporta una presunzione di subordinazione che è onere di controparte vincere". 2. "Una volta provata la subordinazione, è onere del datore di lavoro provare i requisiti formali richiesti dalla legge per le tipologie contrattuali diverse dal rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato"». Da ciò, secondo il dettato della Fornero, deriverà l'onere del committente di provare l'assenza di subordinazione. Alla contrattazione collettiva è demandato l'arduo compito di individuare quelle figure di lavoratori la cui prestazione, essendo configurata per l'elevata professionalità, non potranno essere ricondotte nell'alveo di quelle per cui sarebbe automaticamente individuato il carattere subordinato del rapporto, provando a tutelare la sopravvivenza della prestazione autonomamente genuina. La legge inoltre è intervenuta in modo decisivo sulla formulazione dell'art. 67 in materia di recesso, per cui ai sensi del nuovo secondo comma il recesso dal lato del committente non può essere operato attraverso il semplice preavviso. Il comma 23° dell'art.1, lett e) l.92/2012, ha previsto che le parti possano recedere anteriormente la scadenza del termine dedotto nel contratto, solo nel caso di *iusta causa*¹⁹³, salvo l'inserimento di una clausola che consenta al solo

¹⁹³ Ove per *iusta causa* si intende ai sensi del 2119 c.c., quella causa che non consente la

collaboratore di recedere dal rapporto prima del tempo. D'altra parte il committente potrà recedere facoltativamente dal rapporto nell'ipotesi in cui «siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto». Per cui si asseconda l'interpretazione di coloro che hanno ritenuto innovativa la mancata possibilità da parte del committente di causare l'estinzione del rapporto, se non per una causa, sia di natura soggettiva, che di natura oggettiva¹⁹⁴, che non permetta la prosecuzione neppure provvisoria dello stesso. È sicuramente determinante venuta meno di un requisito di natura oggettiva del collaboratore, che abbia in modo incolpevole perso una data qualifica o autorizzazione che fondava la *condicio sine qua non* il rapporto non avrebbe mai preso vita¹⁹⁵. Sembra, inoltre, del tutto ammissibile il richiamo obiettivo allo scarso rendimento del collaboratore, legittimante il recesso senza preavviso. In tal caso deve sempre essere consentito un siffatto recesso all'interno di clausola ove si determini la soglia di rendimento minimo, e ove sia tale da rilevare un inadempimento “notevole” così che venga meno l'idoneità del soggetto nel prestare il proprio (inutile *sic!*) operato¹⁹⁶. In sintesi, alla luce del testo, sarebbero individuabili quattro distinte ipotesi di estinzione del rapporto¹⁹⁷:

- a) nel caso in cui venga a realizzarsi il progetto dedotto;
- b) recesso in presenza di *iusta causa*, prima della scadenza del termine;
- c) recesso del committente per inidoneità del collaboratore che sia tale da

prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro. La scarsità della norma ha portato la dottrina e la giurisprudenza a ritenere come tale quella causa idonea a spezzare il *pactum fiduciae* intercorrente tra datore di lavoro e lavoratore, facendo venire in rilievo anche connotati personali di una delle due parti, non afferenti allo svolgimento sostanziale della prestazione.

¹⁹⁴ Non rilevando soltanto le ipotesi di inadempimento colpevole, ma anche i casi in cui siano rilevati comportamenti involontari, anche se provvisori. Si vedano le considerazioni di O. Razzolini, *La nuova disciplina del lavoro a progetto*, in *Il nuovo diritto del mercato del lavoro*, a cura di M. Persiani e S. Liebman, UTET Giuridica, 2013, pag. 211 e sulla nozione di giusta causa M. Pedrazzoli a cura di, *Sul licenziamento per scarso rendimento e per il sopravvenire di incompatibilità personali*, in *Licenziamenti e sanzioni nei rapporti di lavoro*, CEDAM, Padova, 2011, pag. 92 e ss.

¹⁹⁵ Rilevante il caso della *hostess* della compagnia aerea Alitalia, per cui la venuta meno del rapporto sarebbe insita nella diffusione di immagini e video di natura pornografica cui la stessa abbia prestato il proprio consenso. Si veda Trib. di Roma 28 gennaio 2009, in *Il Foro Italiano*. Vol. 132 n.7/8, pag. 2252 e ss.

¹⁹⁶ Ipotesi tra l'altro prevista in materia di contratto d'opera *ex* 2224 c.c.

¹⁹⁷ G. Santoro Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Giapichelli Editore, 2013, pag. 513.

- non consentire la realizzazione del progetto;
- d) recesso del collaboratore nel caso in cui sia espressa tale facoltà nel contratto stesso, con il solo limite del preavviso;

8.1 Segue La presunzione *iuris et de iure*

Pur avendo sopra accennato all'art. 69, è opportuno soffermarsi sul *core* della riforma del lavoro a progetto, cioè sul comma 1° di detta norma. L'art. 1 comma 24° della legge Fornero chiarisce, in sede di interpretazione autentica, che tale disposizione deve essere spiegata nel senso 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». Il legislatore, ancora una volta, ha voluto porre fine ad un acceso dibattito giurisprudenziale in cui si contrapponevano, da una parte, soprattutto nei fori di Roma e Milano, i magistrati propensi a ritenere che tale disposizione contenesse una presunzione assoluta di subordinazione o addirittura, nei casi più estremi, una sanzione¹⁹⁸ vera e propria, e dall'altra i magistrati inclini a favorire la costruzione relativa, quindi superabile attraverso prova contraria del committente, della presunzione¹⁹⁹. Conseguenza di tale dizione legislativa è certamente quella di promuovere un “allargamento”²⁰⁰ della fattispecie della

¹⁹⁸ Sanzione che sarebbe applicata ogni qual volta venga ad essere accertata in sede di giudizio la violazione della norma imperativa, a favore di tale orientamento G. Santoro Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Giapichelli Editore, 2013, pag. 514. Cfr. Trib. Milano, 10 marzo 2008, in *Orient. Giur. Lav.*, 2008, pag. 313.

¹⁹⁹ Coloro che optano per tale conclusione, affermano che altrimenti si colliderebbe nel principio dell'indisponibilità del tipo (cfr. capitolo II) o con altre disposizioni costituzionali, tra cui quella all'art. 24 Cost. o all'art. 41, comma 1° Cost ovvero gli artt. 3, 35 e 36 Cost.

²⁰⁰ Sempre O. Razzolini, *La nuova disciplina del lavoro a progetto*, in *Il nuovo diritto del mercato del lavoro*, a cura di M. Persiani e S. Liebman, UTET Giuridica, 2013, pag. 215; Novella, *Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce la fattispecie?*, in *Lav. e Dir.*, 2012, pag. 574. *Contra* G. Santoro Passarelli, il quale ritiene che non possa essere appoggiata in alcun modo tale posizione poiché non sarebbe possibile qualificare ai sensi del 2094 c.c. un'attività in cui manchi il vincolo di subordinazione.

subordinazione²⁰¹, oltre i confini contenuti all'interno del 2094 c.c., poiché la lettura dell'interprete andrebbe oltre gli elementi contenuti all'interno della norma, cioè l'assenza del progetto o la mancata specificità dello stesso, conformemente alla nuova lettura dell'art. 61, per cui, ad esempio, in caso di operazioni ripetitive, senza che sia prevista diversa determinazione da parte della contrattazione collettiva, saremo in presenza di un rapporto di natura subordinata. Il comma seguente insiste sul fatto che la presenza del progetto di per sé non è sufficiente ad escludere la natura subordinata del rapporto se le modalità attraverso cui si è esplicata la prestazione, nella sostanza sono effettivamente rispondenti ad un siffatto rapporto: «quando sia accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'art. 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzata tra le parti». Si prescinde dal *nomen iuris*, dando rilievo, ai sensi del comma 2° del 1362 c.c., al comportamento delle parti, prima e, in tal caso, dopo la sottoscrizione dell'accordo, salvo che il committente possa offrire, come argomentato precedentemente, prova del contrario secondo quanto previsto dal comma successivo dell'art. 69, facendo qui salvi i rapporti che siano nati originariamente come effettive collaborazioni genuine. Il meccanismo presuntivo viene ad essere adoperato anche nell'introduzione del nuovo art. 69 *bis*, rubricato “*Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo*” da parte del comma 26° dell'art. 1 della l. 92/2012, provando a porre fine all'angusto fenomeno delle “false partite IVA”:

«1. Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:

a) che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore a otto

²⁰¹ Sembra opportuno ricordare il dettato dell'art. 2094 c.c. per cui «è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore».

mesi nell'arco dell'anno solare;

b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;

c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente».

La disposizione trova immediata attuazione rispetto ai rapporti instaurati dopo l'ingresso della legge, mentre per quelli già in vita è prevista una modalità di moratoria, al fine di consentire gli opportuni adeguamenti.

9. Le modifiche introdotte dalla l. n. 99/2013

Tale intervento, opportunamente inserito all'interno del d.l. n.76/2013, ha introdotto alcune modificazioni rispettivamente inserite all'interno del comma 23 *bis*, volto ad intervenire sui commi da 16 a 23 dell'art. 4 della legge Fornero. In tal modo si è estesa anche ai lavoratori e lavoratrici «impegnati con contatti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di cui all'art. 61 del decreto legislativo del 10 settembre 2003, n. 276». La procedura inserita all'interno della disposizione prevede che venga ad essere eseguita in sede di risoluzione consensuale di rapporto di lavoro o di dimissioni, in caso di gravidanza o comunque entro i 3 anni di vita del bambino, al fine di eliminare il fenomeno delle “dimissioni in bianco”. Seconda modifica riguarda invece l'art. 62 comma 1°, il quale aveva creato diversi problemi interpretativi rispetto alla forma richiesta *ad probationem* per il contratto e gli elementi in esso inseriti, creando problemi di coordinamento con l'art. 69. In ogni caso il legislatore ha annunciato la necessità di orientarsi in favore della forma *ad substantiam*, già prevista come prova degli elementi contenuti all'interno del contratto, imposta sia per la stipulazione del contratto, sia per la determinazione di alcuni elementi dello stesso.

Capitolo II

Le collaborazioni organizzate dal committente: nozione e funzione

1. La Riforma “Jobs Act”

Dopo l'intervento del 2012, il legislatore sente il bisogno di dover intervenire, ancora una volta, sul tema in questa sede trattato. Nel periodo successivo all'intervento della Riforma Fornero, le collaborazioni a progetto stavano lentamente trovando una loro ragion d'essere all'interno del sistema ordinamentale italiano. Con l'istaurazione del Governo Renzi, il Paese conosce una serie di riforme “a tutto campo”, ove il bisogno di tali interventi «rientrano in una strategia che cerca di scambiare le riforme strutturali –tra cui quella essenziale del mercato del lavoro finalizzata alla crescita dell'occupazione- con una maggiore flessibilità delle regole di bilancio»²⁰². Il piano delle Riforme si inquadra, tra l'altro, all'interno di un contesto molto più ampio, è può dirsi figlio delle “richieste europee”. Il nuovo modello di diritto del lavoro proposto cerca di offrire strumenti maggiormente flessibili in capo al datore di lavoro, mentre il lavoratore sarebbe in grado di render fertili le competenze acquisite nel corso della sua attività lavorativa, competenze, non solo certificate ma di volta in volta “innovate”, così che questi possa entrare-uscire dal mercato del lavoro in modo più veloce e sicuro, senza andar incontro al rischio di “discontinuità” lavorativa e quindi creare un danno alla professionalità dello stesso. Da questo interesse del legislatore per la “flessibilità” deriva ovviamente una nuova considerazione di quello che possiamo dire strumento flessibile per eccellenza: quello della collaborazione coordinata e continuativa. In base alle considerazioni fatte precedentemente, possiamo affermare che le cause originatrici della nuova Riforma siano state tre: quella relativa ad una riconsiderazione del lavoro a progetto, quella

²⁰² V. Speciale, *Le politiche del Governo Renzi: il jobs act e la riforma dei contratti e di altre discipline del rapporto di lavoro*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT, 233/2014.

relativa a creare una sorta di alternativa valida alle correzioni introdotte dalla Legge Fornero e in ultimo quella relativa all'esigenza di flessibilità del sistema contrattuale lavoristico. Con l'emanazione della legge delega n. 183 del 2014 prende vita la Riforma "*Jobs Act*"²⁰³.

2. L'art. 1 del D. Lgs. 81/2015: la forma contrattuale comune

In attuazione dei principi statuti all'interno della legge n. 183 del 2014 (in tema di semplificazione e di superamento delle forme contrattuali esistenti), il Governo Renzi pone in atto la riedificazione del contratto di collaborazione attraverso una strategia tripartita: attribuendo ai collaboratori autonomi eterorganizzati la disciplina dello statuto protettivo dei lavoratori subordinati, eliminando lo statuto protettivo del lavoro a progetto ed infine conservando la para-subordinazione autentica.

L'*incipit* del *Jobs Act* sottolinea subito un'inversione di tendenza rispetto al passato: il legislatore si prefigge di attuare profonde modifiche all'interno del diritto del lavoro, introducendo nuovi istituti, apportando un sostanziale mutamento di valori e beni tutelati, attraverso un percorso che pareva segnare lo storico passaggio dalla tutela del lavoratore "nel rapporto di lavoro", alla tutela del lavoratore "nel mercato del lavoro"²⁰⁴. Di conseguenza, il violento strappo con la legislazione precedente è segnato una volta e per tutte dalla disposizione contenuta all'interno dell'art. 1, che così recita:

²⁰³ Nel suo intervento al Senato, il Ministro del Lavoro Poletti dichiara espressamente di vuole porre fine alle «forme meno inutili e più precarizzanti quali il contratto di collaborazione a progetto», indicazione ripresa anche all'interno dell'art.1, comma 2, lett b), n.3 e dell'art. 1, comma 7, lett. a) e g) della legge delega. Ove il testo del primo articolo citato prevede: « universalizzazione del campo di applicazione dell'ASpI, con estensione ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, fino al suo superamento, e con l'esclusione degli amministratori e sindaci, mediante l'abrogazione degli attuali strumenti di sostegno del reddito, l'eventuale modifica delle modalità di accreditamento dei contributi e l'automaticità delle prestazioni, e prevedendo, prima dell'entrata a regime, un periodo almeno biennale di sperimentazione a risorse definite», mentre il secondo: individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali».

²⁰⁴ Con queste parole il Professor G. Santoro-Passarelli apre il Convegno del 13 giugno 2016 "Il diritto dell'occupazione dopo il *Jobs Act*", svoltosi presso l'Università "La Sapienza" di Roma.

«Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro».

Per prima cosa si vuole ribaltare il sistema in entrata, assicurando una più accurata attenzione al momento d'instaurazione del rapporto di lavoro autonomo, consentito solo nel caso in cui si tratti di un rapporto genuino, rimarcando inoltre una diffidenza nei confronti del contratto di lavoro a tempo non indeterminato, di per sé zavorra dell'intero sistema occupazionale, di cui le forme di collaborazione, soprattutto a progetto, costituivano la più alta contraddizione.

3. L'art. 2, comma I: la differenza fra eterodirezione e potere di coordinamento

In linea con la disposizione sopra citata, l'art. 2 stabilisce all'interno del suo primo comma che «a far data dal 1° gennaio del 2016, si applica²⁰⁵ la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazione di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche in riferimento ai tempi e al luogo di lavoro»²⁰⁶.

²⁰⁵ Applicazione della disciplina del lavoro subordinato, altro non vuol dire che applicare ogni istituto (si pensi al trattamento di fin rapporto, all'orario di lavoro, all'inquadramento contributivo previdenziale, alle garanzie scaturenti dal riscontro di un licenziamento illegittimo) direttamente afferente a tale fattispecie. G. Ferraro, in *Collaborazioni organizzate dal committente*, RIDL, fasc.1, 2016, pag. 53, sottolinea: «La disposizione contenuta all'interno dell'art.2, comma 1, decreto n. 81/2015, ha un contenuto pragmatico nello stabilire che la disciplina del rapporto di lavoro subordinato si applica anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di lavoro esclusivamente personale e continuativa, sempreché le modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo del lavoro. La categoria evocata è alquanto affine a quelle della subordinazione di cui al 2094 c.c. specie se quest'ultima viene interpretata in termini evolutivi, dinamici e aggiornati, anziché in formule statiche come purtroppo di frequente avviene»

²⁰⁶ Si noti come la tecnica legislativa adottata nella formulazione del comma primo dell'art. 2, sia molto simile a quella riscontrata all'interno dell'art. 409, n.3, c.p.c. In effetti, in quest'ultima disposizione citata, non si individua un tipo legale, a differenza delle disposizioni contenute dagli artt. 61 a 69 del Decreto Biagi. Crf. G. Santoro-Passarelli, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 327-2017.

Dal testo si evince la volontà non di superare in via definitiva le collaborazioni di tipo coordinato e continuativo²⁰⁷, ma di superare, attraverso l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, le collaborazioni che non siano semplicemente “coordinate”, bensì che siano del tutto “eterorganizzate”, ossia organizzate dal committente²⁰⁸, caratterizzate dall’“esclusiva”, e non più solo “prevalente”, personalità della prestazione²⁰⁹. Restando in vigore, non solo quelle collaborazioni che per volontà stessa del legislatore ne restano escluse, come si vedrà ai sensi del comma 2° dell’art. 2, ma tutte quelle che non presentino il profilo appena descritto dal legislatore nel comma 1°. Il legislatore, in queste sintetiche parole, non ha fatto altro che illuminare e guidare l’interprete, ovvero il giudice, il quale, qualora dovesse, a partire dal gennaio 2016, scontrarsi con una collaborazione etero-coordinata (cioè quando è unicamente il committente a modulare i tempi ed il luogo della prestazione “autonoma”), non potrà far altro che notare la “debolezza” di tale rapporto, così da potersi applicare²¹⁰ l’intera protezione derivata dalla disciplina del lavoro subordinato²¹¹. Non si è riuscita a trovare la forza per superare le collaborazioni coordinate e continuative, obiettivo forse troppo ambizioso e delicato per il legislatore del 2015, il quale, però, come si vedrà nei paragrafi successivi si è deciso nell’abrogare, operando una netta retromarcia persino

²⁰⁷ Motivo per cui si giunge ad una efficace interpretazione secondo la quale, *ab contrario*, le collaborazioni di cui all’art. 409, n. 3 del c.p.c. restano in vita.

²⁰⁸ G. Santoro-Passarelli, *Il diritto dei lavori e dell’occupazione*, Giapichelli Editore, Torino, 2015, pag. 442 e ss.

²⁰⁹ Si veda G. Ferraro, *Collaborazioni organizzate dal committente*, RIDL, fasc. 1, 2016, pag. 53, in cui l’autore afferma: «Ciò che risalta è che la norma, anziché descrivere una fattispecie giuridica tipica, concentra l’attenzione sugli indici di connotazione dei rapporti implicati per evocare quelli che hanno una consistenza equivalente a quelli tipici del lavoro subordinato. In questo modo la norma cerca di scrollarsi di dosso il dibattito cervelotico e auto-flagellatorio sulla qualificazione del tipo, per puntare piuttosto l’attenzione sugli indici fattuali i una lettera “aperta” ed evoluta della subordinazione, ritenendo a torto o a ragione che siano più affidabili di soluzione definitive che possono resuscitare dibattiti secolari. Vale a dire che il lavoro etero-organizzato ha consapevolmente un contenuto talmente estensivo da precludere che attorno ad esso si possa costruire una categoria o fattispecie legale tipica, come pure da qualcuno ritenuto».

²¹⁰ L’uso del verbo “applicare” non è casuale, infatti implica la mancata “trasformazione” in rapporto di lavoro subordinato: in sintesi il legislatore non ha avuto il coraggio di riconoscere la subordinazione, da cui sarebbe ex se derivata l’applicazione delle tutele e garanzie offerte dal 2094 c.c.

²¹¹ L. Failla, *Jobs Act e collaborazioni autonome: le conseguenze per le aziende a partire dal 1° gennaio 2016*, in Sintesi, febbraio 2016, fasc. n 2.

rispetto alla legislazione del 2012, l'intera disciplina della collaborazione "a progetto"²¹², voluta dalla Riforma Biagi. Tornando all'art. 2, comma primo, il criterio di selezione inserito nella norma per individuare i rapporti ai quali si applica la disciplina del lavoro subordinato è completamente diverso da quello utilizzato dal legislatore del '73, impiegato per individuare le collaborazioni coordinate e continuative di cui al 409, n.3 c.p.c. Il riscontro testuale si ha direttamente dall'analisi della rubrica per cui alle "collaborazioni organizzate dal committente" si applica la disciplina del rapporto subordinato, non nel caso in cui dette collaborazioni siano invece dal committente "coordinate"²¹³. Autorevoli giuslavoristi hanno ritenuto che l'operazione normativa, atta non ad eliminare dall'ordinamento la co.co.co. "autentica", fosse necessaria per ridurre e ridefinire i confini della para-subordinazione, sia nel caso di una para-subordinazione "falsa" che "autentica"²¹⁴. Infatti, nessuna norma ne prevede il divieto, tornando ad uno stato dei fatti del tutto paragonabile alla fase storica antecedente la promozione della riforma del 2003.

3.1. Segue La collaborazione etero-organizzata

Il confine tracciato dalla norma, si fonda sulla base di due criteri fondamentali, criteri che del resto non hanno fatto altro che recepire anni di giurisprudenza, e viene individuato dalla narrazione del rapporto lavorativo secondo quelle che sono le "direzioni" della prestazione, da seguire, sia in riferimento al tempo che al luogo della stessa. Sul punto, diverse voci autorevoli si sono scontrate rispetto a un'indagine fattuale, per cui tali rapporti continuerebbero o ad essere rapporti di natura autonoma, oppure subordinata. Prima di analizzare le differenti posizioni è opportuno soffermarci sul concetto

²¹² Cfr. paragrafo n.8 del presente elaborato.

²¹³ G. Santoro-Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in ADLn.6 del 2015, pag. 1113.

²¹⁴ Si veda sempre G. Santoro-Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in ADLn.6 del 2015, pag. 1113.

di eterorganizzazione²¹⁵. Per eterorganizzazione non s'intende altro che il potere unilaterale del committente di poter impartire alcune direzioni alla prestazione stessa, da cui ne deriva la conseguenza di cui al comma primo, ossia l'applicazione delle più ampie garanzie della fattispecie subordinata di lavoro. Si pensi ad esempio in termini di rapporto creditor/debitor: il prestatore dovrà porre in essere una data attività, nei tempi stabiliti dalla committenza e nel luogo di lavoro prescelto (si pensi alla sede o all'unità produttiva del creditore o presso altro luogo da questi indicato). Si desume chiaramente come, a livello fattuale, non sia possibile ravvisare in alcun modo neanche un briciolo di autonomia del prestatore rispetto la prestazione da questi compiuta. Un dato certo della Riforma del 2015 è quello di voler porre fine ad una (se pur non prevalente) incerta giurisprudenza che aveva spesso alternato conseguenze del tutto opposte rispetto all'interpretazione di un rapporto di natura coordinata e continuativa. In ogni caso sembra, alla presenza di organizzazione del committente, che non sia possibile poter automaticamente riconoscere un potere direttivo esercitato da questi. La specificazione è d'obbligo se si consideri il combinato disposto dell'art. 1, con il primo comma dell'art. 2. Se all'interno della fattispecie da questo descritta si potesse ravvisare l'esercizio di un siffatto potere, non avrebbe senso riconoscere la forma contrattuale subordinata come forma comune di rapporto di lavoro, poiché saremmo comunque in presenza di un rapporto (secondo la fattispecie dell'art. 2 comma 1°) presentante i requisiti della subordinazione. Da quanto sopra asserito, si arriva, per chi scrive, a due conseguenze fondamentali: nel 2015 il legislatore, non solo non vuole far ricadere il rapporto eterorganizzato nell'alveo dei rapporti di cui al 409 n. 3, ma neppure può grettamente riconoscerli come rapporti di lavoro subordinato. Lo scopo

²¹⁵ Alcuni autori sottolineano come in realtà «tutte le attività lavorative riconducibili ad un programma di impresa sono inevitabilmente organizzate dall'imprenditore, siano esse subordinate o autonome, continuative o episodiche, ma ciò che rileva, per la norma in esame, non è tanto il potere organizzativo in quanto tale, quanto la circostanza che la categoria interessata presenti gli elementi indiziari caratteristici della subordinazione o per meglio dire quelli che definiscono un lavoro costante e continuativo alle dipendenze altrui», si veda sempre G. Ferraro, *Collaborazioni organizzate dal committente*, RIDL, fasc. 1, 2016, pag. 53.

unico perseguito, ancora una volta, è quello di eliminare ogni spazio di possibile abuso operato dai vari operatori di mercato²¹⁶, allargando la definizione di parasubordinazione. Nonostante la definizione teorica, si vedrà anche nel paragrafo successivo, come spesso possa sembrare ostica un'indagine sulla differenza tra eterodirezione ed eterorganizzazione, questo perché in ogni caso i lavoratori o collaboratori sono coinvolti all'interno di uno scenario ben definito per ruolo e struttura, ossia quello dell'impresa²¹⁷, luogo all'interno del quale è sempre esercitato un potere di organizzazione, a sua volta ridefinito dall'esercizio di un vasto potere gerarchico, il cui calibro è costantemente vincolato al contenuto dell'oggetto contrattuale che andrà a regolare lo svolgimento dell'attività lavorativa necessaria per soddisfare l'interesse dell'impresa²¹⁸. L'impianto legislativo sembra, in controtendenza con le Riforme del 2003 e del 2012, aver rinunciato a una rigidità necessaria in questo dato momento storico, così da consentire ampi margini di discrezionalità a coloro i quali saranno chiamati a intervenire rispetto ad una qualificazione di tali rapporti. In questi termini ci si dovrebbe chiedere se, e in che misura, la nuova disposizione possa incidere sulla nozione originaria di subordinazione *ex* 2094 c.c. La norma pare piuttosto fungere da “norma di stabilizzazione dinamica” di tutti quei rapporti lavorativi che si caratterizzano per una loro intrinseca ambiguità, quindi difficilmente configurabili da una

²¹⁶ Sul punto si veda A. Minervini, *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, *Le Risposte*, in *Colloqui Giuridici sul Lavoro 2015*, a cura di A. Vallebona, edito da Il Sole 24 Ore, 2015.

²¹⁷ G. Santoro-Passarelli si richiama al concetto d'impresa definito dal nostro codice civile all'art. 29182, individuata come attività economica organizzata in cui rilevano sia la struttura gerarchica, cui l'imprenditore è al vertice, sia l'esercizio di un potere di organizzare, potere tra l'altro qualificato all'interno dell'art. 2086 c. c. Il contenuto di tale potere varia a seconda del contenuto della prestazione lavorativa, quindi dal tipo contrattuale con cui la prestazione stessa è regolata secondo le esigenze dell'impresa stessa. Diretta conseguenza di quanto specificato dall'autorevole Autore è la condizione per cui l'etero-organizzazione delle prestazioni lavorative rappresenta genericamente una caratteristica fondamentale ed intrinseca di ogni prestazione lavorativa afferente l'impresa, questo perché “connaturata all'impresa” sede di una struttura di tipo gerarchico, si veda ADL, 2015, n. 6, pag. 1113.

²¹⁸ Sul punto si vedano, A. Perulli, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, WPCSDLE.it 2015, 272, pag. 30 e ss; G. Santoro-Passarelli, *Il diritto dei lavori e dell'occupazione*, Giapichelli Editore, 2015, pag. 447. Nello stesso senso la giurisprudenza: Cass. n.1252/2013; n. 14573/2012; n. 3592/2011; n. 9894/2005, Mass. Giur. Lav., 2005, 865.

sfaccettatura netta di subordinazione²¹⁹. In riferimento a tale lettura, si ricordi il raccordo con l'art. 54 dello stesso Decreto, il quale annuncia una “stabilizzazione convenzionale” degli stessi rapporti richiamati dall'art. 2. Come si vedrà, l'art. 54, con lo scopo di assicurare «il corretto utilizzo del contratto di lavoro autonomo» andrà a rivolgersi a tutti quegli imprenditori, *alias* datori di lavoro, che daranno luogo all'assunzione a tempo indeterminato di «soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo». Tornando alla nozione di subordinazione di cui al 2094 c.c., l'intervento del legislatore del 2015 sembra del tutto in contro-tendenza con le Riforme precedenti, ovvero quella del 2003 operata dal Decreto Biagi e del 2012 dalla Legge Monti-Fornero. La disposizione coglie il punto centrale del problema quando si evince che una certa compagine di prestazioni lavorative, nei fatti, si configurano come rapporti di lavoro subordinato, senza allontanare l'interprete, sviandolo, su nuove configurazioni contrattuali, come ad esempio quella del contratto a progetto, tra l'altro abrogata dallo stesso impianto normativo²²⁰. L'intervento del Governo Renzi ha fatto sì che, reinterpretando la nozione di subordinazione, confluisse nel trattamento di tutela previsto per il lavoro subordinato, una fattispecie ad esso assimilata: «la norma segna una fase di convergenza del lavoro subordinato e di quello autonomo stabile e continuativo unificandoli nel regime di tutele sulla base della consapevolezza da una parte che il lavoro subordinato si è profondamente trasformato ed evoluto, in qualche modo ditipizzato, principalmente per effetto dei nuovi sistemi produttivi e dell'informatizzazione dell'economia, *da un'altra parte* che il lavoro autonomo continuativo non è altro che una nuova modalità

²¹⁹ G. Ferraro, *Collaborazioni organizzate dal committente*, RIDL, fasc. 1, 2016, pag. 53.

²²⁰ G. Ferraro, *Collaborazioni organizzate dal committente*, RIDL, fasc. 1, 2016, pag. 53.

organizzativa del lavoro dipendente prestato stabilmente a favore di una struttura protettiva»²²¹.

3.2 Segue Il carattere personale della prestazione

Oltre alla presenza di una organizzazione del committente, anche con riferimento all'orario e al luogo di lavoro, sono previste altre due condizioni: quella della personalità della prestazione e quella della prestazione continuativa. Partendo dalla prima, secondo la lettura della norma, il collaboratore non potrà essere sostituito da altri, dovendo esso essere coinvolto in quanto persona fisica. Confrontando tale dato con quello della collaborazione coordinata e continuativa, cioè del carattere “prevalentemente personale”, capiamo che il criterio della “personalità” è molto più stringente²²², difficilmente potrà essere aggirato dagli operatori socio-economici.

3.3 Segue Il carattere continuativo della collaborazione

Riferendoci all'elemento continuato della prestazione, sarà possibile riscontrare una prestazione di collaborazione ai sensi dell'art. 2, comma 1°, ogni qual volta sia ravvisata la soddisfazione di un interesse durevole del datore di lavoro o committente. Non sarà necessaria, secondo la lettura che pare favorita dalla norma, una definizione quantitativa della durata della prestazione, sempre che sia soddisfatta la condizione sopra descritta.

²²¹ La citazione riportata è ripresa da G. Ferraro, *Collaborazioni organizzate dal committente*, RIDL, fasc. 1, 2016, pag. 53.

²²² Si ricordi quanto affermato nel capitolo I, ove la giurisprudenza aveva ammesso casi in cui la collaborazione poteva anche essere offerta da un soggetto di natura societaria, oppure mediante l'utilizzo di beni strumentali di proprietà dello stesso collaboratore o degli aiutanti di questi.

3.4 *Segue* Le diverse tesi interpretative

Il più aspro dibattito si è mosso da due contrapposte tesi per cui, da una parte troviamo giuristi e studiosi a favore di una diretta incisione dell'art. 2, comma 1° sulla nozioni di subordinazione *ex* 2094 c.c., così che, come già detto, si dia luogo ad un affiancamento alla nozione di etero-direzione, quella di etero-organizzazione, dall'altra troviamo coloro che preferiscono appoggiare la tesi per cui tali rapporti continuino ad afferire all'alveo del lavoro autonomo. A soddisfare i fautori della prima posizione starebbe anche la stessa formula dell'articolo ove la disciplina del lavoro subordinato "si applica" ai rapporti "che si concretano" in una prestazione di tipo personale e continuativo organizzati dal committente. Alcuni notano che se a tali rapporti si vada ad applicare *in toto* la disciplina del lavoro subordinato, in sostanza ritenere che siano comunque rapporti di lavoro autonomo sarebbe un'affermazione priva di senso ed effetto normativo²²³. Tra l'altro, la tecnica redazionale della norma riprende la formula letteraria utilizzata dal legislatore degli anni settanta per istituire la fattispecie di lavoro introdotta dal 409 n. 3, ove quei rapporti comunque rientravano all'interno della fattispecie di lavoro autonomo *tout court*, anche allargando a questi la disciplina del rito del lavoro. Nulla ostava a considerare come tali i rapporti suddetti, non incidendo, all'epoca, sulla natura sostanziale degli stessi, ma soltanto sulla natura processuale degli effetti. La seconda tesi, preferisce appoggiare l'orientamento per cui la norma non sembra aver in alcun modo toccato o ampliato la nozione di subordinazione. In tal caso si richiama il comma 2° dell'art. 2, per cui il dettato normativo del comma 1° non si applica, tra le altre, «alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in

²²³ Sul punto si veda sempre G. Santoro-Passarelli, *Il diritto dei lavori e dell'occupazione*, Giapichelli Editore, 2015, pag. 443.

ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore». Per questo motivo, davanti alla stipulazione di tali accordi, non si applicherebbe altro che il trattamento economico e normativo previsto dagli stessi, così che la disciplina del comma 1° sarebbe fruibile solo nell'ipotesi (secondaria) in cui non sia possibile riscontrare la presenza di accordi di natura collettiva²²⁴. Tra l'altro, risulterebbe del tutto irrazionale²²⁵ qualificare come autonomi i rapporti esclusi, e come subordinati quelli riconducibili all'interno della disposizione ex 1° comma, suscitando dubbi di rilevanza costituzionale difficilmente superabili, poiché cozzanti con il principio di uguaglianza contenuto all'interno dell'art. 3 Cost. La scelta operata pare quanto mai paradossale ed illogica, ove si rifletta che proprio quei rapporti che il legislatore considera subordinati, andrebbero, per volontà delle OOSS, a "preferire" un trattamento meno favorevole di quello previsto *ex lege*. La definizione data dal comma 1° dell'art. 2 consentirebbe facilmente di trarre alcune importanti conclusioni, così da permettere una distinzione di tale fattispecie, sia da quella prevista all'interno della disposizione ex art. 2094 c.c., sia rispetto alle collaborazioni coordinate e continuative considerate dal 409 n.3 c.p.c. *In primis* il legislatore delegato parla di "carattere

²²⁴ Appoggiando tale interpretazione, rimane problematico stabilire un criterio per misurare la rappresentatività delle organizzazioni sindacali aderenti tali accordi collettivi, tenendo in considerazione la categoria di lavoratori che ne risulterebbero coinvolti, cioè lavoratori autonomi. Tralasciando la storica definizione di contratti collettivi da part di categorie ben individuate, si pensi all'agente di commercio o al settore dei call center, resta ancora oggi difficile poter identificare un soggetto sindacale portatore di un interesse diffuso e generale di tale categoria di lavoratori, categoria che per sua natura si distingue per una smisurata eterogeneità. Alcuni sottolineano come la disposizione sarebbe stata calzante in riferimento ad una fattispecie diversa, per cui sarebbe stato possibile ipotizzare la redazione di siffatti accordi di natura economica, si pensi al contratto di collaborazione a progetto, il quale come sappiamo viene proprio abrogato dall'intervento del legislatore delegato nello stesso D.Lgs. 81/2015. Cfr. G. Santoro-Passarelli, *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, *Le Risposte*, Colloqui Giuridici sul Lavoro, a cura di A. Vallebona, Il Sole 24 Ore, 2015, pag. 125.

²²⁵ S. Ciuccovino sottolinea: «Ciò emerge chiaramente dal dato letterale della norma del comma 1 dell'art. 2 dove, per identificare i rapporti di collaborazione in esame, si utilizzano termini e definizioni sintatticamente connaturate al lavoro autonomo: "rapporti di collaborazione" (e non rapporti di lavoro), "committente" (e non datore di lavoro). In più la norma sarebbe priva di alcun senso se diversamente interpretata poiché il suo contenuto precettivo si ridurrebbe ad applicare la disciplina del lavoro subordinato a... rapporti di lavoro subordinato! È evidente dunque che i rapporti di collaborazione in parola non possono essere di lavoro subordinato» Cfr. *Le collaborazioni «organizzate dal committente» nel confine tra autonomia e subordinazione*, RIDL, fasc. n. 3, 2016, pag. 321.

esclusivamente personale della prestazione”, da cui ne deriva l’impossibilità per il collaboratore di avvalersi di una propria organizzazione, ad esempio avvalendosi di proprio collaboratori, anche nel caso in cui l’attività degli stessi risulti del tutto marginale rispetto all’attività lavorativa *in fieri*²²⁶, o nel caso in cui il lavoratore si avvalga di beni strumentali propri, quali lo *smartphone*, il *computer* o il veicolo. Secondo dato caratterizzante tale tipo di attività di lavoro, è quello della continuità, in tal caso ci possiamo richiamare a quanto ampiamente affermato nel primo capitolo rispetto alla natura del rapporto di durata in senso “tecnico”²²⁷. Per gli autori che preferiscono tale orientamento, il carattere dell’etero-organizzazione, ossia della definizione da parte del committente della modalità di lavoro in riferimento al luogo e al tempo, risulta essere il requisito fondamentale, anche se allo stesso tempo di più difficile interpretazione. Quello che rileverebbe alla presenza di una tale collaborazione non è un «generico potere di organizzazione dei rapporti di collaborazione da parte del committente che determina i tempi e i luoghi di lavoro, nel senso che l’applicazione della disciplina del lavoro subordinato si giustifica solo quando il committente abbia il potere, non solo all’inizio del rapporto ma anche di volta in volta nel corso del suo svolgimento, di imporre alla prestazione lavorativa svolta dal collaboratore le modalità spaziotemporali più congeniali al mutevole interesse dell’impresa²²⁸». In base ad una siffatta ricostruzione della fattispecie, come sopra sottolineato, risulta labilissimo il confine tra il contenuto della etero-direzione e della prestazione *ex art. 2094 c.c.*, essendo riscontrato sempre un potere del creditore nella definizione delle modalità di svolgimento del rapporto, definizione che potrebbe oltremodo risultare ancora più stringente nel rapporto etero-organizzato, in cui il committente ha l’obbligo di indicare le modalità di

²²⁶ In totale contrasto con quanto era stato riconosciuto dalla stessa giurisprudenza di Cassazione in merito al rapporto di collaborazione coordinata e continuativa di cui al 409 n. 3 c.p.c. Cfr. paragrafo numero 1.1.

²²⁷ Cfr. paragrafo n. , Capitolo I.

²²⁸ Con queste parole il Professor G. Santoro-Passarelli interviene nel fascicolo *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente, Le Risposte*, in *Colloqui Giuridici sul lavoro 2015*, a cura di A. Vallebona, edito da Il Sole 24 Ore, 2015, pag. 125 e 126.

esecuzione della prestazione, in modo specifico relativamente al luogo e al tempo. Ciò che sicuramente manca è il richiamo a ordini specifici e direzionali di un potere gerarchico, in tal caso del tutto assenti. Per chi scrive, sembra del tutto impossibile operare un distinguo concreto di una tale differenziazione tra potere di natura direttiva e potere di natura organizzativa, soprattutto calando la definizione teorica e letterale nella pratica sostanziale dell'attività di lavoro. Il problema era già stato richiamato quando si è parlato dell'elaborazione degli indici giurisprudenziali, affrontando l'esempio del tecnico informatico, sembra impossibile tratteggiare un distinguo tra la prestazione dell'operatore Tizio, dipendente subordinato dell'impresa Alfa, il quale per contratto svolgerà la sua attività di manutenzione informatica dal lunedì al venerdì, prestando servizio dalle ore 9.00 alle ore 17.00 e tra la prestazione dell'operatore Caio, titolare di Partita Iva, il quale invece dovrà recarsi presso l'azienda Beta per prestare la stessa attività di manutenzione, rispettando, per esigenze di natura aziendale, un orario di lavoro comprendente la fascia oraria che va dalle 9.00 alle 17.00, dal lunedì al venerdì²²⁹. In ogni caso, la distinzione non sembra avere molta importanza dal punto di vista degli effetti, dal momento che, *ex post*, il distinguo sembra perdere ogni tipo di rilevanza. Differentemente dalle collaborazioni coordinate e continuative ove le modalità non possono mai essere stabilite unilateralmente, ma dovranno essere di volta in volta concordate tra le parti. Perciò, in caso di prestazione etero-organizzata, il giudice avrà l'obbligo, non una semplice facoltà, secondo il suo libero apprezzamento, di applicare la disciplina del contratto a tutele crescenti²³⁰. Alla stessa conclusione si perviene accettando la costruzione in via presuntiva, attraverso l'ammissione dell'inserzione di una presunzione *iuris et de iure*, da cui prenderebbe vita l'impianto promozionale della fattispecie subordinata,

²²⁹ Nel caso in cui l'operatore potesse scegliere tra più fasce orarie, si dovrebbe escludere l'etero-organizzazione, potendo egli stesso organizzare la propria attività di lavoro in base alle sue necessità ed esigenze personali. Si veda Cass. n. 1257/2013.

²³⁰ S. Cairolì, *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in *Le Risposte*, Colloqui Giuridici sul Lavoro, a cura di A. Vallebona, Il Sole 24 Ore, 2015, pag. 15, sottolinea come non sia necessaria la presenza di elementi "esterni", quali la ripetitività delle azioni elementari svolte, o la presenza di una mono-committenza.

così che possa (in modo malizioso) parlarsi di una sorta di “sponsorizzazione” del contratto a tutele crescenti, operata dallo stesso legislatore! Altri autori pongono l’accento su un diverso e interessante punto di vista, per cui se si accettasse la prima argomentazione, non sarebbe possibile centrare lo scopo perseguito dall’intera Riforma, dal momento che all’epoca poteva ormai dirsi certa e formata la giurisprudenza, costantemente a favore del dato di etero-organizzazione (si pensi sempre alla rilevanza di fattori quali quello dell’orario e del luogo di lavoro) alla presenza di alcuni indici sintomatici della subordinazione, già ampiamente elencati all’interno del capitolo I di questo elaborato²³¹. Quindi per alcuni fautori di tale posizione l’obiettivo della disposizione sarebbe diverso, cioè riconoscere maggiori tutele, storicamente afferenti al lavoro subordinato, ad alcune collaborazioni che, nonostante siano dotate di un carattere parzialmente autonomo, sono dominate da un certo grado di dipendenza, o interconnessione, non per forza economica, ma certamente organizzativa dall’impresa, per cui non potrebbero non ricevere protezione da parte dell’ordinamento²³². In tal senso non sarebbe in alcun modo sfiorata la nozione di subordinazione, ma sarebbe piuttosto individuabile una terza fattispecie, slegata oltremodo dalla collaborazione coordinata e continuativa, non essendovi né sovrapposizione tra subordinazione ed etero-organizzazione, né ampliamento della nozione di subordinazione, caratterizzata dall’etero-direzione²³³. Tale posizione sicuramente si tiene in piedi partendo da una definizione rigida di subordinazione, destinata a sfumare, come si è visto nell’esempio dell’operatore tecnico informatico, nei casi in cui l’elemento dell’organizzazione da parte del committente sia destinata ad un congelamento

²³¹ Cfr. paragrafo n. 2, Capitolo I.

²³² Sul punto si veda la posizione del Professor R. Pessi e del Professor R. Fabozzi, sostenuta all’interno de *Le Risposte, Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in *Colloqui Giuridici sul Lavoro 2015*, edito da Il Sole 24 Ore, 2015.

²³³ M. C. Cautadella, *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in *Le Risposte, Colloqui Giuridici sul Lavoro*, a cura di A. Vallebona, Il Sole 24 Ore, 2015, pag. 26. A. Perulli, in *Prestazioni organizzate dal committente e collaborazioni coordinate e continuative. Il nuovo quadro normativo*, sostiene chela norma sarebbe qualificabile come «norma sovratipica e non come norma sulla fattispecie», definizione ripresa anche da R. Del Punta, il quale parla di “norma di disciplina”.

di un dato modo di essere della prestazione, in riferimento al luogo e al tempo, casi in cui la nozione rigida di subordinazione non può in alcun modo assumere rilevanza, come sottolineato dall'accoglimento da parte di dottrina autorevolissima e giurisprudenza rispetto alla definizione tecnico-funzionale di subordinazione²³⁴.

3.5 Segue La tipizzazione degli indici giurisprudenziali

L'impianto strutturale della disposizione normativa s'incentra evidentemente, si pensi al riferimento spazio-temporale della prestazione, sugli indici di subordinazione e non sulla definizione del tipo legale della fattispecie. Probabilmente si è cercato di conferire una sorta di certezza all'assetto dinamico occupazionale, da troppo tempo imperniato intorno ad una qualificazione giurisprudenziale arrampicata sulla possibilità o meno di riscontrare fattualmente gli elementi relativi al tipo subordinato di cui all'art. 2094 c.c., ovvero alla fattispecie del contratto d'opera di cui all'art. 2222 c.c. Nel momento storico cui l'apparato normativo s'impiana, e ancora oggi, non è in alcun modo tollerabile consentire un margine di incertezza rispetto ad una fase postuma di indagine rispetto al rapporto. Il diritto del lavoro²³⁵, proprio a causa di un suo costante riferimento all'ambito socio-economico del Paese, esige e pretende certezza. Certezza che coinvolge *in primis* l'imprenditore, il quale per meglio tutelare i suoi interessi, ha necessità di affidarsi al diritto, certezza che viene meno nel momento in cui, facendo leva esclusivamente sugli indici presuntivi, si rischia di essere "vittima" di un giudizio di sindacabilità più o meno aderente all'interesse che deve essere tutelato. Non si dimentichi che dalla qualificazione del rapporto deriveranno pur sempre conseguenze di natura fiscale, contributiva e soprattutto la possibilità di

²³⁴ E. Ghera, *Subordinazione, statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro, ora in Il nuovo diritto del lavoro. Subordinazione e lavoro flessibile*, Torino, 2006, pag. 135.

²³⁵ Il diritto, in generale è un fatto umano, ma parlando di diritto del lavoro, non possono essere dimenticate le conseguenze sociali derivanti dall'adozione o abrogazione di una norma, per questo potremmo definirlo come un diritto "umano".

applicare la disciplina del neonato “contratto a tutele crescenti”, si pensi agli effetti derivanti dall’applicabilità delle regole sul recesso contrattuale. Il legislatore si concentra sulle concrete modalità di svolgimento del rapporto, abbandonando la possibilità di perseguire un processo di approssimazione qualificatoria fondato esclusivamente sugli indici elaborati dalla giurisprudenza²³⁶, ormai «sempre più impalpabili e sempre più accentuatamente presuntivi» a causa dello sgretolamento del social-tipo.²³⁷ In poche parole, l’intervento si traduce in un’elaborazione in termini di costi riferita all’economia reale del Paese. Perciò l’art. 2 non avrebbe altro scopo se non quello di positivizzare alcuni di quegli indici formulati dalle corti italiane attraverso il procedimento di qualificazione normativa²³⁸. Tra l’altro una siffatta lettura consente di appoggiare quella parte della dottrina prevalente, orientata nel ritenere che la norma modifichi, o almeno vada ad estendere, la nozione di subordinazione di cui all’art. 2094 c.c.²³⁹. Anche nel caso in cui tale lettura non consoli l’interprete, è evidente che la tecnica letteraria sia tesa ad allontanarsi dalla precedente²⁴⁰ tecnica “definitoria”, così che possa essere sposata una tecnica di tipo “ricognitivo”. Solo accettando tale dato storico si comprende la necessità di includere nella nuova fattispecie tali elementi indiziari caratterizzanti la subordinazione, cioè quelli che nella gran parte dei casi scaturivano da un’attività di lavoro coordinato e continuativo alla dipendenza di altri²⁴¹.

²³⁶ Sul punto si richiami il paragrafo n. 2, Capitolo I.

²³⁷ R. Pessi, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in *Lavoro ed esigenze dell’impresa fra diritto sostanziale e processo dopo il Jobs Act*, a cura di O. Mazzotta, Giapichelli Editore, Torino, 2016, pag. 35.

²³⁸ G. Santoro-Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex 409, n.3 c.p.c.*, pag. 16.

²³⁹ G. Ferrero parla di «disposizione di normalizzazione» atta, infatti, ad estendere la disciplina del lavoro subordinato alle aree «di fatto assimilabili al lavoro dipendente», così che possa in definitiva parlarsi di una vera e propria rielaborazione del tipo subordinato. Sullo stesso punto, R. Pessi, come già descritto nel paragrafo precedente, ritiene che non sia decisivo il passaggio per una forzata rielaborazione, conseguenza non diretta di una mera estensione della disciplina dello statuto protettivo della fattispecie subordinata.

²⁴⁰ Si pensi alla Riforma Biagi e alla Riforma Fornero.

²⁴¹ G. Ferraro, *Collaborazioni organizzate dal committente*, in RIDL, 2016, pag. 53.

3.6 Segue Lo scopo anti-fraudolento perseguito dal legislatore

Il fine perseguito dalla norma pare ancora una volta lo stesso riscontrato nelle precedenti riforme del 2003 e del 2012, anche se tuttavia il legislatore si promette di abbandonare “l’imbuto” restrittivo che aveva portato alla produzione di alcuni effetti paradossali sul piano dell’ordinamento (si pensi all’inserzione del progetto all’interno del contratto di collaborazione voluto dalla legge Biagi, spesso del tutto inconsistente dal punto di vista contrattuale). Il punto è che allo stato dei fatti sembra essere immatura un’analisi bilanciata degli effetti derivati dalla riforma, così da poter concretamente calcolare il ricorso statistico a tali nuove collaborazioni, soprattutto in vista delle recenti modifiche apportate²⁴² all’art. 409, n.3 c.p.c.

4. L’art. 2, comma II: le esclusioni

Come già accennato, l’art. 2 al comma 2° prevede dei casi in cui è del tutto esclusa la riconduzione alla disciplina del lavoro subordinato, in particolare elencando una serie di rapporti etero-organizzati rispetto ai quali il legislatore non ha ritenuto di dover apportare la protezione dello statuto del lavoratore dipendente. Prima di analizzare le possibili ragioni che hanno condotto ad una simile scelta ordinamentale, vediamo il testo della disposizione:

«Le disposizioni di cui al comma 1° non trovano applicazione con riferimento:

a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

²⁴² Modifiche introdotte dalla recente legge n. 81/2017.

- b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dei partecipanti a collegi e commissioni;
- d) alle collaborazioni rese ai fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289;
- d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al *decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367*²⁴³.

Da una prima breve lettura del comma s'intuisce come il legislatore delegato abbia inserito in ordine di elenco varie attività di collaborazione tra loro molto eterogenee, perciò il motivo della loro "esclusione" non può essere ricollegato ad una ragione di ordine sistematico²⁴⁴.

4.1. Il comma II, lettera a): l'ingrato compito del CCNL

Analizzando la lettera a), sono esclusi dall'estensione della disciplina del lavoro subordinato quei rapporti di collaborazione in riferimento ai quali siano stati stipulati contratti collettivi da parte delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, dove sia prevista una disciplina *ad hoc* in merito sia al trattamento economico, che al trattamento normativo delle suddette collaborazioni. A proposito di questa prima esclusione, si è dato rilievo ad esigenze produttive ed organizzative di

²⁴³ Lettera aggiunta dall'art. 24, comma 3-quater, lett. D), D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2016, n. 160.

²⁴⁴ G. Santoro-Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex 409, n.3 c.p.c.*, WP Massimo D'Antona, pag. 16.

settori particolarmente delicati. Questa disposizione, infatti, può senza indugio riferirsi anche alla categoria dei collaboratori di *call-center outbound*²⁴⁵, i quali sono definiti dal CCNL siglato il 22 luglio 2013 come collaboratori autonomi a progetto, prevedendo per questi un trattamento economico e normativo specifico²⁴⁶. L'obiettivo rincorso dal legislatore è quello di evitare che, introducendo l'abrogazione del contratto a progetto²⁴⁷, tali rapporti vengano ricondotti direttamente alla fattispecie "allargata" di lavoro subordinato, da cui deriverebbero conseguenze catastrofiche dal punto di vista dei costi per l'impresa committente²⁴⁸. Infatti, il contratto collettivo prevede all'art. 3 che il collaboratore è autonomo se «lo stesso possa unilateralmente e discrezionalmente determinare, senza necessità di preventiva autorizzazione e successiva giustificazione, la quantità di prestazione da eseguire e la collaborazione temporale della stessa», dovendo sempre essere tutelata la sostanziale autonomia del prestatore, sia dal punto di vista della gestione dell'attività prestata, sia dal punto di vista dell'organizzazione dello stesso collaboratore ed infine dal punto di vista del suo svolgimento. È molto importante evincere una nuova funzione dell'accordo collettivo, una funzione che storicamente può essere definita come "tipizzatrice, se non qualificatrice"²⁴⁹ del rapporto. Attraverso tale previsione, il contratto collettivo assume un ruolo di selezione e tipizzazione dei rapporti che, senza tener conto della rilevanza del requisito previsto all'interno del comma 1°, escluderà *ex*

²⁴⁵ Sul punto si rimanda all'analisi elaborata nel paragrafo 7.2 del Capitolo I.

²⁴⁶ O. Razzolini, La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente, in *Il riordino delle tipologie contrattuali*, Wolters Kluwer, pag. 576.

²⁴⁷ Dopo le modifiche introdotte dalla Riforma Fornero all'art. 61 del D.Lgs. 276/2003, il ricorso al contratto a progetto nel settore dei *call-center outbound* era consentito esclusivamente in presenza di un accordo che regolasse il trattamento economico del lavoro a progetto. G. Santoro-Passarelli ricorda come, essendo presente una copiosa disciplina collettiva del rapporto di agenzia, sarebbe riconducibile alla disposizione una definizione di tali rapporti, così che venga ed essere esclusa la possibilità di ricondurli a rapporti di natura subordinata, anche alla presenza di indici sintomatici di subordinazione.

²⁴⁸ Si tenga conto della rilevanza del settore a livello occupazionale, presentate un fatturato pari a 1,9 miliardi nel solo 2013, coinvolgendo un numero di collaboratori pari a 50.000.

²⁴⁹ Così O. Razzolini in commento a M. Pedrazzoli, Sulla cosiddetta indisponibilità del tipo lavoro subordinato: ricognizione e spunti critici, in *AA.VV.*, scritti in onore di Edoardo Ghera, Bari, 2008, pag. 858.

ante l'estensione delle tutele del lavoro subordinato²⁵⁰. Alcuni autori hanno intravisto la possibilità che tale disposizione, inserendo le suddette esclusioni al comma 2°, possa essere tacciata d'illegittimità costituzionale, poiché consentendo la disapplicazione della disciplina della fattispecie subordinata, verrebbe consentito ad una fonte contrattuale di disporre del tipo legale²⁵¹. Censura che in ogni modo non sarebbe prospettabile nel caso in cui tali rapporti siano effettivamente connaturati da un alto grado di autonomia²⁵².

In relazione all'ingrato compito del CCNL, si consideri un esempio concreto, riferito all'accordo collettivo, settore telefonia, sottoscritto nel giugno 2016 da Confcommercio e le sigle sindacali afferenti le tre confederazioni nazionali CGIL, CISL, UIL:

«Il 25 giugno 2015 è entrato in vigore il D.Lgs. 81/2015, recante disposizioni sul riordino della disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni. Il decreto ha apportato novità sostanziali alla regolamentazione previgente in materia di collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto. L'art. 2, comma 1, del summenzionato decreto ha disposto che, a far data dal 1° gennaio 2016, troverà applicazione la disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Il legislatore delegato, al comma 2, ha limitato l'operatività della presunzione di subordinazione di cui al comma 1 andando ad escludere dalla riconduzione al lavoro subordinato le

²⁵⁰ Esclusione non consentita nel caso in cui siano, in sede di giudizio, rilevati tutti i caratteri distintivi della fattispecie di cui al 2094 c.c.

²⁵¹ Si vedano A. Perulli, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, pag. 14; M. D'Antona, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1995, pag. 63 e ss. Il problema dell'indisponibilità del tipo si era già posto in merito all'art. 69 del D.Lgs. 276/2003, ove alcuni avevano affermato la possibile incostituzionalità nella parte in cui il legislatore, convertendo il rapporto di lavoro in subordinato in mancanza del progetto, avrebbe disposto del tipo legale. In tale sede si era rilevata la contraddizione di fondo che aveva spinto numerosi autori a cadere in errore, infatti, il legislatore non avendo introdotto un rapporto tipico, non avrebbe potuto disporre in alcun modo del tipo legale.

²⁵² G. Santoro-Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n.3, c.p.c.*, *Arg. Dir. Lav.*, 2015, 6, 1113.

collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore. L'art. 52, comma 1, del D.Lgs. 81/2015, stabilisce che le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69- bis del D.Lgs. 276/2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data del 25 giugno 2015 e sino alla loro scadenza. Lo stesso art. 52, al comma 2, contestualmente all'abrogazione del lavoro a progetto, dispone la sopravvivenza delle collaborazioni ex art. 409 n. 3 c.p.c., che si concretino in prestazioni di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non aventi carattere subordinato. A seguito delle modifiche normative apportate, ed in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative proprie delle aziende aderenti alle Associazioni firmatarie del presente accordo, le parti in epigrafe sottoscrivono il seguente regolamento contrattuale al fine di individuare gli specifici profili professionali con i quali è possibile stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa, definendone altresì il relativo trattamento economico e normativo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 2, D.Lgs. 81/2015. Tutto ciò premesso le parti firmatarie stabiliscono quanto segue:

Art. 1 - Validità e sfera di applicazione

Il presente accordo, che si applica esclusivamente alle aziende aderenti alle Associazioni/Federazioni firmatarie, disciplina i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa come definiti nelle premesse e negli articoli successivi, instaurati nell'ambito delle attività di vendita diretta di beni e servizi, attività di recupero crediti, attività di ricerca di mercato, attività di verifica qualità e prevenzione frodi, realizzate attraverso call center in outsourcing o in house, servizi non di telefonia e servizi realizzati attraverso operatori telefonici, come individuati nel successivo art.2 del presente accordo.

Art. 2 - Profili professionali

Le figure professionali dei Collaboratori non subordinati cui si applica il presente accordo sono quelle di seguito elencate. L'elencazione riporta altresì la descrizione in forma sintetica dell'attività da essi svolta.

In relazione alle figure professionali qui specificamente individuate, il rapporto di lavoro sarà eseguibile anche per mezzo di collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409, punto 3, c.p.c..

Call Center: attività in Outbound:

1. Servizi di Teleselling: il Collaboratore propone la vendita di beni e/o servizi per conto del committente, sia su liste di clienti o ex clienti (Data Base) fornite dal committente che su liste di Prospect (fornite o meno dal committente). Descrive i servizi/prodotti proposti, analizza le esigenze e/o gli interessi dell'interlocutore e finalizza la vendita mediante invio della proposta o con registrazione vocale. L'inserimento del contratto o la registrazione vocale possono anche essere effettuate con contatto telefonico distinto e successivo alla vendita iniziale.
2. Servizi di Telemarketing: il Collaboratore svolge un'attività analoga al servizio di Teleselling, con la sola differenza che anziché finalizzare la vendita al telefono, genera un appuntamento presso il potenziale cliente da parte di un agente di vendita dell'agenzia o del committente.
3. Sondaggi e ricerche di mercato: il Collaboratore conduce interviste telefoniche per acquisire orientamenti, interessi e pareri degli interlocutori intervistati.
4. Servizi di verifica qualità e prevenzione frodi: il Collaboratore contatta i clienti che hanno acquistato beni o servizi, normalmente tramite intermediari (agenti, concessionari, ecc.) per verificare la corretta esecuzione delle fasi di vendita (soprattutto la corretta informazione fornita all'acquirente) e la genuinità dell'acquisto. Verifica se il cliente conferma di aver effettuato acquisti di beni o servizi con finalità di prevenzione frodi.
5. Sollecito crediti: il Collaboratore contatta i debitori che presentano arretrati

nei pagamenti. A seconda del livello di arretrato, genera il solo sollecito, o pretende il pagamento o negozia il rientro. Al fine di svolgere i servizi sopra descritti, il Collaboratore effettua attività di rintraccio del debitore nel caso non risulti contattabile ai numeri telefonici o ai riferimenti noti.

Servizi di mercato e Servizi non di telefonia:

1. Redattore di rapporti informativi: il Collaboratore realizza analisi qualitative sulle imprese o sui settori, sulla base delle metodologie richieste. Realizza un'attività di reperimento delle informazioni, utilizzando fonti interne ed esterne all'azienda tramite questionari, telefonate e agenzie esterne. Redige i report informativi relativi alla valutazione qualitativa dell'impresa e sul settore di appartenenza. Provvede alla riclassificazione dell'attività economica delle società secondo la metodologia ATECO.

2. Riclassificatore di bilanci: il Collaboratore provvede all'analisi e alla riclassificazione de bilanci e all'arricchimento delle informazioni tramite il reperimento di dati integrativi a valore aggiunto. Provvede alla rilevazione delle partecipazioni presenti in bilancio e all'aggiornamento dei legami di gruppo.

3. Codificatore: il Collaboratore classifica le risposte aperte, secondo criteri di ricerca indicati, con una componente valutativo - discrezionale nello svolgimento di tale attività.

4. Mystery shopper: il Collaboratore ha il compito di valutare i comportamenti, le procedure e le capacità del personale coinvolto nell'erogazione di un servizio/vendita di un prodotto, oltre a valutare il materiale promozionale e la qualità dei prodotti.

5. Intervistatore face to face: il Collaboratore realizza un'attività di reperimento delle informazioni, utilizzando fonti interne ed esterne all'azienda tramite questionari, telefonate e agenzie esterne, redige i relativi report informativi.

6. Specialista dell'animazione: il Collaboratore si occupa della realizzazione di specifiche parti di singoli progetti nell'ambito delle agenzie di pubblicità e

delle società di animazione.

7. Addetto allo sviluppo, gestione e manutenzione di contenuti multimediali e animazione: il Collaboratore cura i contenuti multimediali dell'azienda, conoscendone gli obiettivi di comunicazione; individua i contenuti per migliorare la visibilità on line del Committente, combinando l'utilizzo della tecnologia digitale con un uso efficace di grafici, audio, immagini fotografiche, video e animazione».

Come si evince, l'applicabilità della suddetta disciplina dipenderà soprattutto dalla redazione formale di tali contratti collettivi. Ciò implica un coinvolgimento diretto, *in primis*, delle sigle sindacali, e di conseguenza dei lavoratori ad esse iscritti, poi una responsabilizzazione delle parti sociali stesse, le quali attraverso la sottoscrizione del contratto saranno coscienti del differente trattamento a livello di tutele spettanti per i collaboratori cui si applicherà l'accordo stesso.

4.2 Segue Il problema dell'indisponibilità del tipo: possibile incostituzionalità?

La norma ha suscitato un notevole dibattito tra gli illustri studiosi della materia, giacché per alcuni di questi non sarebbe confortata una lettura costituzionalmente orientata del testo, così da porre problemi dal punto di vista dell'assetto costituzionale dell'ordinamento giuslavoristico. In riferimento alla definizione delle fattispecie contrattuali, storicamente il legislatore è intervenuto attraverso interventi "speciali", disegnando un assetto regolatorio specifico per alcuni settori del lavoro che si configurino per una loro certa promiscuità o ambiguità in base alla quale risulterebbe ostico tracciare in modo preciso il margine distintivo tra lavoro subordinato e lavoro autonomo²⁵³. Come si è detto nel capitolo precedente, il metodo più rigoroso

²⁵³ G. Ferraro, *Collaborazioni organizzate dal committente*, Riv. It. Dir. Lav, fasc. 1, 2016, pag.53 e ss.

per applicare le maggior tutele del rapporto subordinata, pare essere quello della sussunzione, anche se è possibile ricorrere ad uno diverso: il metodo tipologico²⁵⁴. Questo metodo d'identificazione della fattispecie fa leva sulla distinzione tra tipo legale e tipo normativo²⁵⁵. Il discorso s'incentra sulla possibilità per il legislatore, qualora dovesse disciplinare un rapporto di lavoro rientrante nella qualificazione *ex* 2094 c.c., di negare l'applicazione di una parte del trattamento normativo previsto dal tipo legale stesso²⁵⁶. In merito a tale discorso ci ricollegiamo alle statuizioni della Corte Costituzionale, la quale ha più volte escluso che il legislatore possa "disporre" del tipo "lavoro subordinato". La Consulta ha affrontato il tema in due storiche sentenze, la n. 121/93 e la n. 115/94, nelle quali si è schierata fermamente contro tale possibilità, individuando una tutela "aggravata" della fattispecie di lavoro subordinato la quale verrebbe a essere dedotta da una ricostruzione complementare di più diritti, tutti egualmente tutelati a livello costituzionale²⁵⁷. In queste sentenze i giudici hanno affermato che «non sarebbe comunque consentito al legislatore negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura, ove da ciò derivi l'inapplicabilità delle norme inderogabili previste dall'ordinamento per dare attuazione ai principi, alle garanzie e ai diritti dettati dalla Costituzione a tutela del lavoro subordinato²⁵⁸ ». Seguendo tale impostazione interpretativa la fattispecie subordinata è direttamente tutelata davanti alla Costituzione, la quale rimanderebbe ad alcuni principi fondamentali, emergenti nel caso in cui s'identifichino i tratti della subordinazione, assai delicati, primo tra tutti il principio di proporzionalità della retribuzione, per investire il diritto al riposo settimanale, o ancora il

²⁵⁴ Seguendo il metodo tipologico basterà che la fattispecie concreta "contenga" una certa quantità di elementi che consentano di avvicinarsi alla fattispecie astratta, pertanto non sarà necessario rilevare ogni indice di subordinazione così come previsto dalla disposizione di cui al 2094 c.c. Alla presenza di un tot numero di indici sarà evidente, effettuando un giudizio di prevalenza, riscontrare una fattispecie subordinata, non autonoma.

²⁵⁵ G. Santoro-Passarelli, *Il lavoro subordinato. L'identificazione della fattispecie*.

²⁵⁶ G. Santoro-Passarelli, *Idem, op.cit.*

²⁵⁷ Si pensi ad esempio agli art. 32 e ss; sul punto sempre G. Santoro – Passarelli, *Id. opera citata*.

²⁵⁸ Cfr, Cass. n. 5214/1999.

diritto alle ferie annuali retribuite²⁵⁹. Autorevoli voci hanno contrastato fermamente tale ricostruzione interpretativa operata dai giudici delle leggi, perché la Costituzione si riferirebbe a principi inerenti la tutela del “lavoro”, in senso ampio e piuttosto omnicomprensivo, non la tutela del “lavoro subordinato”. I principi e i diritti inseriti all’interno delle disposizioni costituzionali di cui agli articoli da 35 a 40 della Costituzione non sono, o meglio non sarebbero esclusivamente, riferibili al lavoro subordinato²⁶⁰. La ricostruzione a favore dell’esistenza del principio di indisponibilità del tipo legale parte da un assioma piuttosto interessante, fondato sulla composizione dell’art. 36 Cost. in merito alla retribuzione proporzionale e sufficiente, tale principio verrebbe a essere riferito esclusivamente al lavoro subordinato, sia da parte del giudice, sia da parte della contrattazione collettiva, in base ad un iter logico “al contrario”, dando per scontato che proprio quel principio costituzionale sia direttamente costruito per riferirsi alla fattispecie subordinata²⁶¹. Per tali studiosi, la norma costituzionale di cui al comma 1° dell’art. 36, non porrebbe alcuno ostacolo al legislatore o alla contrattazione collettiva di individuare un trattamento minimo retributivo per una categoria non riconducibile alla fattispecie subordinata²⁶². Continuando, non ritengono possibile riferire esclusivamente alla fattispecie subordinata altre disposizioni costituzionali, si pensi all’art. 35, ove è sancito l’impegno della Repubblica nel tutelare il lavoro in ogni sua forma ed applicazione, smentendo direttamente l’interpretazione offerta dalla Corte. Tra l’altro, analizzando il testo dell’art. 37 Cost., si stabilisce la parità di trattamento tra uomo e donna e lo stesso diritto per il lavoratore minorenne, alla retribuzione senza escludere aprioristicamente che si faccia riferimento unicamente ad una prestazione di tipo subordinato. Anche l’art. 38 Cost., riferendosi ad “ogni cittadino” inabile

²⁵⁹ Si rinvia alle disposizioni costituzionali contenute negli articoli 35 e seguenti.

²⁶⁰ G. Santoro-Passarelli, *Il lavoro subordinato. L’identificazione della fattispecie*.

²⁶¹ Tale interpretazione ha favorito l’idea per cui alcune prestazioni di lavoro sarebbero in rerum natura impossibili da svolgersi secondo modalità diverse da quelle riconducibili alla fattispecie subordinata.

²⁶² Si pensi alla contrattazione collettiva in materia di rapporto di agenzia.

al lavoro e sprovvisto di mezzi necessari cui viene riconosciuto il diritto al mantenimento e all'assistenza sociale, esclude ogni minimo riferimento alla possibilità di operare un distinguo tra fattispecie di lavoro subordinate o meno, ove la norma non ha voluto, proprio per operare una più ampia ed assicurata tutela, riferirsi alla categoria del "lavoratore". Rispetto l'interpretazione degli articoli 39 e 40, in ambito sindacale, non sarebbe quanto mai possibile negare il riferimento a categorie diverse da quelle del lavoratore subordinato, *in primis* poiché l'ordinamento conosce esperienze di associazionismo sindacale, tra l'altro oggi sempre più in crescita, che rifiutano un accostamento alla specie subordinata di lavoratore, mi riferisco alla categoria delle associazioni di pensionati o di lavoratori autonomi. Per non dimenticare il richiamo legislativo operato dalla legge n. 146/1990, la quale prevede direttamente all'interno dell'art. 4-*quater* il riconoscimento del diritto di sciopero all'interno dei servizi pubblici essenziali anche al lavoratore autonomo, possibilità in seguito riconosciuta dalla stessa Commissione di Garanzia ai lavoratori assunti attraverso un contratto di collaborazione coordinata e continuativa. Dalla premessa se ne deduce che, non essendo possibile riferire al lavoro subordinato le elencate disposizioni costituzionali, si deve escludere un riconoscimento operato dalla Costituzione di una nozione "oggettiva" di subordinazione²⁶³. Per cui, il legislatore, in sede di valutazioni di opportunità politica, potrà discrezionalmente riferire una data attività all'una o all'altra fattispecie di lavoro, anche se resta tuttavia una sindacabilità operata dalla ricostruzione combinata del disposto dell'art. 3 Cost. e dell'art. 35 Cost., da cui deriva la necessità di ancorare la scelta legislativa ad una "ragionevole distribuzione delle tutele tra i diversi rapporti di lavoro"²⁶⁴. Per chi scrive non è possibile accettare tale ricostruzione critica nei confronti della Consulta, per una ragione se vogliamo "banale" ma illuminante dal punto di vista dell'economia reale. Se fosse consentito, sempre e comunque, a seconda delle

²⁶³ G. Santoro-Passarelli, *Il lavoro subordinato. L'identificazione della fattispecie*.

²⁶⁴ *Idem, op.cit.*

condizioni economiche e sociali del Paese, scegliere liberamente di riferirsi alla fattispecie subordinata o autonoma, benché nei fatti riconducibile alla subordinazione, si arriverebbe alla conclusione di esautorare quello che è il cuore della materia, ossia riconoscere una tutela “di base” a tutti quei rapporti che di fatto non presentino i tratti di un’autonomia “pura”. La Costituzione materiale, cioè quella che si evolve nel tempo e nello spazio ordinamentale, non può non tener conto di questa esigenza, anche perché unico soggetto a pagarne le conseguenze sarebbe ancora una volta il lavoratore. Non possiamo, allo stato dei fatti, non considerare questo come soggetto inteso quale partecipante alla vita economica e sociale del Paese, donde quei principi sopra descritti, se pur vero non sono essenzialmente riconducibili ad una categoria sistematica di lavoro, non possono essere svuotati del tutto da parte del legislatore ordinario.

4.2.1 *Segue Sen. Cost. n. 121/1993 e sen. Cost. 115/1994*

La prima sentenza che affronta la questione dell’indisponibilità del tipo è la n. 121/93, la quale prende le proprie mosse dall’ordinanza emessa il 3 dicembre 1991 del Consiglio di Stato, su ricorso proposto dalla Presidenza del Consiglio contro la Sig. Chibbaro Rita. Nell’ordinanza si solleva questione di legittimità costituzionale dell’art. 11 l. n. 520 del 1961 (“Disciplina del rapporto di lavoro del personale estraneo all’Amministrazione dello Stato assunto per le esigenze dell’attività specializzata dei servizi del turismo e dello spettacolo informazioni e proprietà intellettuale”) parametrata agli artt. 1 e 36 della Costituzione. La norma prevedeva la facoltà della Presidenza del Consiglio e del Ministero del turismo di avvalersi dell’opera di personale esterno alla P.A., particolarmente adatto allo svolgimento d’incarichi in materia di servizi di informazione e di proprietà letteraria, artistica e scientifica nonché dei servizi del turismo e dello spettacolo. Il personale in questione veniva ad essere assunto attraverso un contratto o a termine,

rinnovabile, oppure attraverso un contratto di prestazione saltuaria. In merito a questo l'art. 11 prevedeva che esso non riconoscesse alcun trattamento previdenziale e di quiescenza, né tantomeno l'indennità per recesso contrattuale in caso di licenziamento. Il giudice a quo ritiene che la disposizione possa profilare contrasto con l'art. 1 e con l'art. 36 della Costituzione, nella parte in cui riconosce il principio di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. In merito il Consiglio di Stato riconosce la riconducibilità alla stessa disposizione degli istituti del TFR e della pensione, giacché "retribuzione differita" ad un momento in cui il rapporto di lavoro risulta essere venuto meno. La domanda giudiziale si riferiva proprio alla corresponsione alla Chibbaro delle differenze retributive e dell'indennità di fine rapporto, oltre al risarcimento del danno per il mancato versamento della contribuzione previdenziale, dopo aver essa prestato la propria attività di lavoro per 14 anni consecutivi. L'attività svolta dalla ricorrente era quella di "schedarista" presso la Prefettura palermitana, attività per cui il Consiglio di Stato aveva riconosciuto il carattere autoritativo. La legge invocata nel ricorso di legittimità prevedeva la distinzione del personale estraneo all'Amministrazione in due differenti categorie: la prima sarebbe stata quella del personale con "contratto a termine rinnovabile (disciplinato dagli artt. da 2 a 9 della legge stessa), mentre la seconda categoria sarebbe stata rappresentata dal personale svolgente prestazione saltuaria (di cui la disciplina dagli artt. da 10 a 12). L'art. 10 statuiva che il ricorso a tale fattispecie contrattuale sarebbe determinato da esigenze di natura particolare e temporanea, demandando la definizione dei criteri concernenti la prestazione a successivi decreti interministeriali, anche in riferimento al *quantum* del compenso. Il successivo articolo determinava una diretta esclusione del riconoscimento del TFR e dell'indennità di licenziamento, ove veniva a chiosare l'art. 12 per cui in ogni caso non sarebbe derivata l'instaurazione di un rapporto di pubblico impiego. Il Consiglio di Stato chiede se sia possibile che l'art. 11 possa escludere l'applicabilità dell'art. 36 Cost., anche nel caso in cui l'attività prestata assuma

i rilievi della fattispecie subordinata, non essendo il carattere della saltuariet  di per s  idoneo ad escluderla nel caso in cui sia presente, non solo la c.d. “messa in disponibilit ” del lavoratore saltuario, ma anche l’inserimento di questo all’interno dell’organizzazione dell’impresa ovvero, nel caso analizzato, dell’Amministrazione²⁶⁵. In quella sede perci  la Consulta dichiarava la illegittimit  dell’art. 11 in riferimento all’art. 36, comma 1  Cost. nella parte in cui si rilevi un comportamento oggettivamente riferibile alla fattispecie di lavoro subordinato. La Corte torna sull’inderogabilit  del tipo nella successiva sentenza n. 115 del 1994, la quale si   occupata di indagare la legittimit  costituzionale dell’art. 13 l. n. 498/1992 (“Interventi urgenti in materia di finanza pubblica”), cos  come sostituito dall’art.6-bis d.l. n.9/1993 (“Disposizioni urgenti in materia sanitaria e socio-assistenziale”), convertito dalla l. n. 67/1993, promosso da diversi Pretori e Tribunali italiani. Il primo ricorso   stato promosso dal Pretore di Biella, nel corso di un giudizio di opposizione-ingiunzione ad ordinanza emessa dall’INPS, relativa al pagamento di sanzioni amministrative relative alle omissioni contributive dei “collaboratori” della farmacia comunale. L’articolo sopra citato prevedeva che “le province, i comuni, le comunit  montane e i loro consorzi, le Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (IPAB), gli enti non commerciali senza scopo di lucro che svolgono attivit  socio-assistenziale e le istituzioni sanitarie operanti nel Servizio Sanitario Nazionale non sono soggetti, relativamente ai contratti d’opera o per prestazioni professionali a carattere individuale da essi stipulati, all’adempimento di tutti gli obblighi derivanti dalle leggi in materia di previdenza e di assistenza, non ponendo in essere, i contratti stessi, rapporti di subordinazione” (comma 2), ed inoltre che “le disposizioni di cui al comma 2 hanno natura interpretativa e si applicano anche ai contratti gi  stipulati alla data di entrata in vigore della presente legge” (comma 3). Il Pretore rilevava che le suddette disposizioni si collegavano al fatto che il contratto fosse

²⁶⁵ In questo punto il Consiglio si richiama direttamente alle pronunce della Cassazione, tra cui la n. 51/1987; la n. 5363/1986; la n. 1457/1984.

qualificato a livello formale come contratto d'opera o di prestazione professionale una presunzione assoluta di non subordinazione, contrastando possibilmente con gli articoli 101 e 104 della Carta Costituzionale²⁶⁶. In tal senso verrebbe ad essere negato al giudice il potere di interpretare in modo autonomo non le disposizioni normative, ma quei fatti di per sé rilevanti per qualificare il rapporto come subordinato o meno. Lo stesso Pretore continua, tacciando una possibile illegittimità della norma con gli art. 3 e 35 della Costituzione, poiché, in caso di due o più attività lavorative «identiche per modalità e tipo di prestazione», ma svolte rispettivamente, o nei confronti di un'azienda privata o ente statale, o nei confronti di un ente locale, porterebbe alla definizione dello stesso rapporto nel primo caso come subordinato e come autonomo nel secondo. Una simile disparità di trattamento avrebbe comportato, inoltre l'illegittimità dell'articolo con le disposizioni costituzionali di cui all'art. 38 e 3 Cost., «per la privazione della tutela previdenziale che la qualificazione come lavoratore autonomo comporta». Il comma 3° della norma impugnata, attribuiva inoltre un'efficacia retroattiva ad una norma «non qualificabile come interpretativa», contrastando direttamente con gli articoli 35, 38 e 3 della Costituzione, poiché, in presenza di una tale norma, non in vigore al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro (inducendo, pur di ottenere una collocazione lavorativa, nonostante illegittima, ad accettare di sottoscrivere un simile accordo), i lavoratori che avevano svolto e svolgevano ancora al tempo la prestazione con le medesime modalità, venivano ad essere «destinatari di un trattamento differenziato [...] a seconda che la effettiva natura subordinata del loro lavoro sia stata o meno

²⁶⁶ Dove la prima norma costituzionale citata prevede che «la giustizia è amministrata in nome del popolo» e al comma seguente dell'art.101 che «i giudici sono soggetti soltanto alla legge». Mentre all'art. 104: «La magistratura costituisce un ordine autonomo e indipendente da ogni altro potere», «il Consiglio Superiore della magistratura è presieduto dal Presidente della Repubblica». «Ne fanno parte di diritto il primo presidente e il procuratore generale della Corte di cassazione». «Gli altri componenti sono eletti per due terzi da tutti i magistrati ordinari tra gli appartenenti alle varie categorie, e per un terzo dal Parlamento in seduta comune tra professori ordinari di università in materie giuridiche ed avvocati dopo quindici anni di esercizio». «Il Consiglio elegge un vicepresidente fra i componenti designati dal Parlamento». «I membri elettivi del Consiglio durano in carica quattro anni e non sono immediatamente rieleggibili». «Non possono, finché sono in carica, essere iscritti negli albi professionali, né far parte del Parlamento o di un Consiglio regionale».

riconosciuta, prima dell'entrata in vigore della legge imputata, ad opera del medesimo datore di lavoro o del giudice, nonché a seconda che il contratto originario contenga o meno la specifica indicazione della qualificazione formale del contratto come contratto d'opera o di prestazione professionale». Costituendosi, l'INPS, suggeriva alla Corte un'interpretazione diversa da quella offerta dal pretore a quo, per cui il giudice non sarebbe mai vincolato al *nomen iuris* adottato dalle parti, così che questo rilevi meramente come *quid pluris* durante la fase di interpretazione attuata ai fini della corretta qualificazione del rapporto. L'Avvocatura dell'ente si richiama direttamente al costante orientamento della Suprema Corte di Cassazione, per cui il contratto servirebbe come strumento per indagare la volontà negoziale, da cui si potrebbe evincere il carattere continuato della prestazione, tipico di una fattispecie subordinata. Ragion per cui il momento costitutivo del rapporto non potrebbe mai essere considerato autonomamente alla fase attuativa dello stesso. La questione di legittimità è ripresa da una successiva ordinanza del Pretore di Brescia, in sede di controversia tra una delle U.S.L. cittadina e L'INPS, ordinanza in cui si rimette la questione rispetto la natura subordinata o autonoma del rapporto di lavoro, rilevando l'entrata in vigore nella fase processuale dell'art. 13 della l. n. 498 del 1992, eccependone la possibile illegittimità rispetto agli articoli 3 e 41 della Costituzione, nella parte in cui la norma non avrebbe trovato applicazione per tali Unità Sanitarie Locali. L'Ente eccepisce la modifica introdotta dall'art. 6-bis del d.l. n.9/1993, per cui la questione non sarebbe stata oltremodo fondata. Ulteriore ordinanza con cui si solleva il ricorso è quella del Pretore di Vicenza, ancora una volta rispetto all'art. 13 della l. n. 498/1992, commi 2 e 3, per violazione delle disposizioni costituzionali relative agli art. 3, 36, 38, 101 e 104 della Costituzione. In tal caso si chiedeva alla Consulta di pronunciarsi rispetto al mancato riconoscimento di contribuzione previdenziale a lavoratori autisti, assunti, attraverso contratto di lavoro autonomo, presso alcuni municipi del Comune, incaricati di trasportare alunni presso le scuole materne comunali, ritenendo

che nei fatti si trattasse di rapporto subordinato. Il pretore aveva ritenuto presenti i c. d. “indici rivelatori” della subordinazione, così come dedotti dalla giurisprudenza di legittimità e dal più recente orientamento della Cassazione, così che potesse essere in sostanza rivalutata la direzione della volontà negoziale delle parti²⁶⁷. Le norme impugnate avrebbero senza dubbio impedito al giudice di poter attribuire la qualificazione spettante a tali rapporti, imponendo le stesse di considerarsi quali rapporti di natura autonoma. In sede di valutazione di ricorso, l’ordinanza si richiama all’orientamento della Consulta derivato dalla pronuncia del 1993, riportando che «non è consentito al legislatore negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura, ove da ciò derivi l’inapplicabilità delle norme inderogabili previste dall’ordinamento per dare attuazione ai principi, alle garanzie e ai diritti dettati dalla Costituzione a tutela del lavoro subordinato». Sarebbe evidente, per tali ragioni, la disparità di trattamento priva di “ogni ragionevole giustificazione”, fondata esclusivamente sulla natura soggettiva del datore di lavoro, in tal caso pubblico. Il principio di ragionevolezza, come sottolineato anche dalla precedente ordinanza, sarebbe stato oltremodo superato riconoscendo al comma 3° dell’art. 13 un effetto retroattivo. La stessa questione veniva sollevata dal medesimo Pretore di Vicenza, con successiva ordinanza (n.702/1993), nell’ambito del processo tra l’INAIL ed il Comune di Enego, per il riconoscimento della contribuzione assicurativa riferita ai medesimi rapporti sopra descritti. Il giudizio muoveva da una seguente ordinanza, ordinanza con cui il Tribunale di Cremona sollevava illegittimità dello stesso articolo citato nei ricorsi precedenti, parametrato agli articoli 101, 3 e 38 della Costituzione, dove parte ricorrente era ancora una volta l’ente previdenziale. In tal sede la strategia difensiva dell’ente prendeva le sue mosse da una

²⁶⁷ In quella sede rilevavano sia l’inserimento dei lavoratori all’interno dell’organizzazione dell’ente, sia l’utilizzo di beni strumentali e mezzi dello stesso. Non erano tra l’altro presenti a carico dei lavoratori i relativi rischi “d’impresa”, tipici di una prestazione autonoma e non subordinata, così che potessero essere considerati quali caratteri distintivi anche l’assoggettamento alle regole impartite, oltre che il vincolo contrattuale circa la dinamica spazio-temporale della prestazione.

diversa ricognizione della norma, la quale non avrebbe avuto carattere interpretativo, bensì innovativo. Per cui rientrerebbe nei pieni poteri del legislatore la possibilità di regolare una materia anche con effetti retroattivi, senza far venir meno il potere giurisdizionale di qualificare un rapporto come autonomo o subordinato. La Consulta pur dichiarando inammissibili e rispettivamente non fondate le questioni, si richiama in modo categorico a quanto statuito dalla sentenza n. 121 del 1993, così che non sarebbe mai permesso alla legge ordinaria, né ad un regolamento o ad un atto amministrativo di negare la qualificazione giuridica di lavoro subordinato ad un'attività che in concreto ne presenti tutti i requisiti. Tanto più che la Corte esclude la possibilità che una legge preveda che le parti negoziali possano autonomamente decidere attraverso una dichiarazione contrattuale di applicare o non applicare la disciplina inderogabile prevista in favore di una data categoria di lavoratori. Difatti, continuano i giudici costituzionali, «i principi, le garanzie e i diritti stabiliti dalla costituzione in questa materia, infatti, sono e debbono essere sottratti alla disponibilità delle parti. Affinché sia salvaguardato il loro carattere precettivo e fondamentale, essi debbono trovare attuazione ogni qual volta vi sia, nei fatti, quel rapporto economico-sociale al quale la Costituzione riferisce tali principi, tali garanzie e tali diritti. Pertanto, allorquando il contenuto concreto del rapporto e le sue effettive modalità di svolgimento -eventualmente anche in contrasto con le pattuizioni stipulate e con il *nomen iuris* enunciato- siano quelli propri del rapporto di lavoro subordinato, solo quest'ultima può essere la qualificazione da dare al rapporto, agli effetti della disciplina ad esso applicabile».

4.2.2 Segue La sentenza Cost. n.76/2015

Ultima statuizione della Corte sullo stesso principio è la sentenza n. 76/2015, molto rilevante sulla considerazione della questione proprio perché

pronunciata “in pieno *Jobs Act*”²⁶⁸. Il Tribunale di Roma solleva questione di legittimità dell’art. 53 della l. n. 740/1970, parametrata agli articoli 3 Cost. (in riferimento al principio di non discriminazione), 36, comma 1°, Cost. (in riferimento al principio di retribuzione proporzionale e sufficiente) e dell’art. 38, comma 2° (in riferimento alla contribuzione previdenziale ed assicurativa). Il giudice *a quo* censura la disposizione nel suo complesso, poiché qualifica come rapporto di lavoro autonomo, rapporti che sostanzialmente sarebbero di lavoro subordinato, in particolare il 4° comma, che riconosce ai lavoratori (infermieri presso il centro di pena Regina Coeli di Roma) un compenso orario, con esclusione di ogni altra indennità, gratificazione o trattamento previdenziale-assicurativo. In particolare il Tribunale rimettente premette che i tre infermieri hanno prestato servizio secondo lo schema tipico della subordinazione, essendo rilevate mansioni equivalenti a quelle dei lavoratori infermieri presso lo stesso istituto di pena, inquadrati nel contratto nazionale di livello B2, applicabile appunto al personale di ruolo dell’amministrazione penitenziaria. I ricorrenti chiedevano che fosse dichiarata la natura subordinata del rapporto e la conseguente condanna del Ministero di Grazia e Giustizia al pagamento (anche a titolo di risarcimento) delle differenze retributive e della contribuzione non versata, spettante sulla base della nuova qualificazione del rapporto. Nel giudizio di rilevanza si evince la sospetta illegittimità costituzionale dell’art. 53, poiché impedirebbe di riconoscere la qualificazione subordinata di un rapporto che nei fatti si atteggia secondo lo schema della subordinazione. Quindi, ove fosse possibile una tale qualificazione, i lavoratori avrebbero diritto, *ex art.* 36, comma 2°, D.Lgs. 165/2001²⁶⁹ al controllo di adeguatezza del compenso e al risarcimento del danno, nonché all’omessa contribuzione previdenziale. Nella disamina del profilo della non manifesta infondatezza, il Tribunale romano si richiama alla precedente giurisprudenza della Consulta, in particolare alle citate sentenze del 1993 e del

²⁶⁸ La sentenza è datata 15 aprile 2015, mentre il D.Lgs. 81 è pubblicato in G.U. il 24 giugno dello stesso anno.

²⁶⁹ T.U. in materia di pubblico impiego.

1994, le quali, come abbiamo visto, hanno delineato un profilo sostanziale di subordinazione, inibendo il legislatore di negare l'inquadramento in termini di subordinazione del rapporto che oggettivamente sia tale, nonostante il legislatore abbia fatto riferimento nella norma impugnata alla fattispecie autonoma (parlando di prestazione d'opera del personale sanitario). Non poteva essere rilevato un distinguo inerente il potere direttivo esercitato nei confronti del personale a ruolo e non, ravvisando i tratti della fattispecie ex 2094 c.c., tanto più che l'opera veniva ad essere prestata seguendo uno schema "a turni" orari predisposto dal direttore dell'istituto penitenziario. Dalla mancata qualificazione del rapporto quale rapporto di lavoro subordinato ad origine sarebbe rilevata sia l'inadeguatezza del compenso orario retributivo, sia l'irragionevole esclusione del riconoscimento della contribuzione previdenziale, da cui la possibile illegittimità con l'art. 36, 1° Cost., 3 Cost. e 38. comma 2°. L'Avvocatura dello Stato, in rappresentanza del Presidente del Consiglio, ha impostato la strategia difensiva rievocando una precedente pronuncia della Corte, la n. 577/1989, sempre in merito alla l. n. 740/70, pronunciata in merito al trattamento retributivo e previdenziale del personale medico sanitario di un istituto penitenziario. Nella pronuncia del 1989 la Consulta aveva disconosciuto l'irragionevolezza della disciplina. Non sarebbe in ogni caso possibile, secondo l'impostazione della difesa, parlarsi di vincolo di esclusività o messa in disponibilità del personale, così come allora, anche nel caso analizzato, poiché il lavoratore potrebbe essere libero di prestare contemporaneamente la propria opera professionale presso più case di cura o strutture ospedaliere. La lettura del giudice a quo non è oltremodo assecondabile, la descrizione della prestazione potrebbe essere ricondotta ad una collaborazione coordinata e continuativa ai sensi dell'art. 409, n.3 c.p.c. rientrante nell'alveo della fattispecie non subordinata, bensì para-subordinata. L'organizzazione in turni non sarebbe decisiva, poiché sia le esigenze della struttura, che l'organizzazione del personale potrebbe essere ricondotta alla tutela di superiori interessi (tutela del diritto alla salute). La giurisprudenza

amministrativa negava più volte la natura subordinata del rapporto, ove la mansione venga ad essere svolta in favore di una P.A. Nel considerato in diritto, la sentenza redatta dalla giudice Silvana Sciarra, evince l'errore nelle premesse logiche del giudice a quo, il quale ha ritenuto di potere contestare un medesimo potere direttivo esercitato nei confronti del personale a ruolo e non, ma tale illazione è subito contrastata dal mancato vincolo di esclusività del personale assunto attraverso un contratto di prestazione autonoma. I giudici della Corte sottolineano che nello stesso titolo della normativa si parla di "contratto d'opera", dando rilevanza al *nomen iuris* adoperato e la relativa intenzione dei contraenti. La ripartizione in turni attiene alla particolarità della sede in cui è svolta la prestazione, non essendo presente un assoggettamento gerarchico del datore di lavoro. L'obbligo di attenersi alle prescrizioni del direttore del carcere versa nella peculiarità del contesto, sfumando del tutto la possibile rilevanza degli indici di subordinazione. Dalla disciplina "speciale" si tollera l'esigenza di coordinare l'attività dell'amministrazione con la "complessa realtà del carcere". Inoltre dai lavoratori preparatori della l. 740/70 si evince l'esigenza di seguire il rapporto autonomo per ragioni finanziarie (nel rispetto quindi dell'art. 97 Cost.). Ciò che in questa sede rileva, è il fatto che la Corte ribadisce l'indisponibilità del tipo del legislatore ma nel caso studiato non si prefigge una finalità esclusiva della disciplina inderogabile poiché il vincolo di controllo del committente è relativo al luogo in cui la prestazione si svolge, non ritenendo presente alcun vincolo di assoggettamento del lavoratore infermiere. La peculiarità del caso, rispetto alle sentenze degli anni '90, risiede nel fatto che il rapporto di lavoro non veniva ad essere semplicemente qualificato come autonomo dalle parti nel contratto (altrimenti non sarebbe preclusa al giudice, secondo appunto il costante orientamento costituzionale, una diversa qualificazione), ma veniva ad afferire una tipologia oggetto di una norma *ad hoc*, donde gli elementi presenti nella fattispecie non sarebbe illuminanti nella connotazione di tale rapporto come subordinato,

parametrato con i canoni del 2094c.c.²⁷⁰

Quello che rileva è il fatto che pochi mesi prima l’emanazione del *Jobs Act*, la Corte ha ribadito come il legislatore non possa, senza violare i principi costituzionali di riferimento, far un uno “arbitrario” del tipo legale, per cui si potrebbe favorire un orientamento incline ad una possibile illegittimità dell’art.2 il quale, come abbiamo detto, al comma 2° ritiene di qualificare come rapporti di collaborazione, quindi autonomi, una serie di attività che, se non fossero presenti nell’alveo delle esclusioni inserite dal legislatore, troverebbero vita all’interno di una qualificazione tipica dello schema della subordinazione. Tale esclusione, come le altre inserite dal legislatore, che saranno brevemente ricordate nel paragrafo successivo, non può non indurre l’interprete, alla luce delle considerazioni fatte, a rimanere perplesso sotto il profilo del principio. Una probabile scappatoia introdotta dal legislatore sarebbe ipotizzabile nell’utilizzo della locuzione verbale “si applica”, nascondendo una logica di estensione della disciplina ad una fattispecie *ispo facto* di natura diversa. Come ampiamente detto, appoggiando l’interpretazione per cui l’intervento del Governo Renzi inciderebbe sulla nozione di subordinazione, si concluderebbe per un solo escamotage rivolto a non intaccare la legittimità della norma, ossia ammettendo l’esistenza nell’ordinamento di una nozione di subordinazione “parzialmente disponibile”²⁷¹. Insomma, delle due l’una: o si accetta l’interpretazione a favore di un allargamento della fattispecie della subordinazione o si deve rivedere il nucleo centrale dell’ordinamento costituzionale in materia di lavoro. Fosse proprio l’intervento legislativo occasione per invitare la Corte a rimettere in discussione la rigidità del principio dell’indisponibilità del tipo? La definizione di lavoro subordinato ex 2094 non trova riscontro in alcuna delle disposizioni costituzionali analizzate, così da non potersi parlare di

²⁷⁰ F. Ghera, *La Corte alle prese con una norma di dubbia compatibilità con il c.d. principio dell’indisponibilità del tipo*, *Giurisprudenza Costituzionale*, fasc. 3, 2015, pag. 0690D.

²⁷¹ O. Razzolini, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate*, in *Commentario breve alla Riforma “Jobs Act”*, a cura di, G. Zilio Grandi e M. Biasi, CEDAM, 2016, pag. 578 e ss.

“vincolatività” del legislatore alla suddetta fattispecie²⁷². Come è stato suggerito da un autorevole Autore, la nozione di lavoro subordinato è «relativamente indeterminata e flessibile [...] rispetto alla quale il legislatore può avvertire l’esigenza, e mantiene intatto il potere, di effettuare interventi in deroga»²⁷³. Quello che può dirsi vincolante per il legislatore è preveder l’attuazione di garanzie minime di tutela rintracciabili nella stessa Costituzione, si pensi agli articoli 2, 3, 35, 36, 38, 41, comma 2°, e riferibili ad ogni tipo di “rapporto economico e sociale”²⁷⁴. Questo perché l’art. 35 della Costituzione prevede che «la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni», da cui deriverebbe la necessità di accogliere un concetto ampio di “lavoro”, sempre meritevole di tutela, non rilevando la natura autonoma o subordinata dello stesso²⁷⁵. Così il legislatore sarebbe comunque chiamato al rispetto dei principi statuiti nella Costituzione, come al rispetto della tutela del lavoro minorile e femminile, sancito dall’art. 37, 36, 38 o 41, comma 2°, non potendosi ammettere un’interpretazione contraria²⁷⁶. Sembra che la Corte non abbia assecondato altra nozione di subordinazione se non quella “atecnica”, evitando di ricorrere ad un iter per cui, come suggerito da alcuni, la nozione sarebbe configurabile in un duplice senso: secondo una definizione assiologica e secondo una definizione classificatoria. Nell’ultimo caso rilevarebbe in quanto condizione senza la quale non si potrebbero dire prodotti gli effetti relativi all’apparato delle tutele, mentre nel parametro

²⁷² M. Pedrazzoli, Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro, pag. 27.

²⁷³ R. Scognamiglio, La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato, in Riv. It. Dir. Lav., 2001, I, pag. 117 e ss.

²⁷⁴ Sent. Cost. n. 115/1994, *cit.* Sul punto si veda ancora O. Razzolini, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate*, in *Commentario breve alla Riforma “Jobs Act”*, a cura di, G. Zilio Grandi e M. Biasi, CEDAM, 2016, pag. 578 e ss.

²⁷⁵ T. Treu, *Commento all’art. 35 Cost.*, in *Commentario della Costituzione. Rapporti economici*, t. 1, a cura di, G. Branca, Bologna-Roma, 1979, pag. 2 e 13, per cui l’articolo, pur non potendosi riferire all’attività svolta dall’imprenditore puro, si riferirebbe anche alla «vasta categoria dei lavoratori autonomi e dei piccoli imprenditori, la cui organizzazione soggiace alla prevalenza economica e organizzativa e grandi imprese, per il fatto di non assumere vaste dimensioni e di disporre di scarsi mezzi finanziari».

²⁷⁶ Sarebbe aberrante ritenere che la disposizione costituzionale non consenta di proteggere il lavoro della donna o del minore solamente perché svolto attraverso una modalità, comunque personale, che non rientrerebbe nella tipologia subordinata del rapporto. Come sarebbe impensabile il disconoscimento di una tutela del diritto al riposo o alla dignità umana.

assiologico fisserebbe « la posizione dei soggetti del rapporto di lavoro nella rete di relazioni economiche e giustifica, nella nostra Costituzione [...], una protezione giuridica specifica dal lavoratore [...], in funzione dei valori della tutela della persona e della solidarietà sociale»²⁷⁷.

4.3 Le altre esclusioni

Troviamo altre tipologie di attività che vengono espressamente lasciate fuori dall'estensione della maggior tutela del lavoro subordinato, si tratta di fattispecie già escluse dall'applicazione del contratto a progetto da parte della Riforma Biagi. *Sub b)* sono escluse le collaborazioni prestate nell'esercizio di una professione intellettuale per la quale è necessario sia l'iscrizione presso albi professionali appositi. A tali collaborazioni continuerà a essere applicata la disciplina contenuta all'interno dell'art. 2229 c.c.²⁷⁸, essendo le stesse inquadrabili nell'istituto della collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409, n.3 c.p.c. Alla lettera *c)* troviamo invece le collaborazioni prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni, sempre rientranti nelle collaborazioni coordinate e continuative, ove la disciplina di riferimento sarà quella de contratto d'opera, *ex art.* 2222 c.c. e seguenti. La stessa disciplina viene ad applicarsi in caso di collaborazioni appartenenti alla lettera *c)*, ovvero le collaborazioni rese ai fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate

²⁷⁷M. D'Antona, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in Arg. Dir. Lav., 2013, 6, pag. 1331 e ss.

²⁷⁸Così prevede il 2229 c.c.: «La legge determina le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi.

L'accertamento dei requisiti per l'iscrizione negli albi o negli elenchi, la tenuta dei medesimi e il potere disciplinare sugli iscritti sono demandati sotto la vigilanza dello Stato, salvo che la legge disponga diversamente.

Contro il rifiuto dell'iscrizione o la cancellazione dagli albi o elenchi, e contro i provvedimenti disciplinari che importano la perdita o la sospensione del diritto all'esercizio della professione è ammesso ricorso in via giurisdizionale nei modi e nei termini stabiliti dalle leggi speciali».

agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I. come individuate e disciplinate dall'art. 90 della legge n. 298 del 2002. Con un successivo intervento è stata introdotta la lettera *d-bis*) relativa alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367. Conseguenza di questa impostazione, venuta meno la fattispecie del lavoro a progetto (la quale garantiva una minima tutela al lavoratore), tali collaborazioni si riscontreranno con il “vuoto delle tutele”²⁷⁹, soluzione al quanto contraddittoria con l'orientamento giurisprudenziale formatosi anteriormente alla Riforma del 2015, per cui attraverso il riscontro degli indici si sarebbe potuto qualificare il rapporto come subordinato, anche se in via attenuata.

5. L'art., comma III: la certificazione dell'assenza di subordinazione

Importante strumento, originario della Riforma Biagi, è quello della certificazione attraverso cui le parti fanno attestare l'assenza di subordinazione, così che l'attività lavorativa possa essere genuinamente non ricondotta alle conseguenze prestate dal comma 1° dell'art.2 D.Lgs. 81/2015. Infatti, la disposizione recita:

«Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1°. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro».

Le commissioni di certificazione istituite dalla Riforma Biagi²⁸⁰ accerteranno,

²⁷⁹O. Razzolini, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate*, in *Commentario breve alla Riforma “Jobs Act”*, a cura di, G. Zilio Grandi e M. Biasi, CEDAM, 2016, *cit.* pag. 581.

²⁸⁰ Ai sensi dell'art. 76 del D.Lgs. 276/2003: «1. Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso:

a) gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;

b) le Direzioni provinciali del lavoro e le province, secondo quanto stabilito da apposito decreto del

in senso negativo, l'assenza di quelli che abbiamo descritto come requisiti della collaborazione etero-organizzata, ossia della continuità e della esclusiva personalità²⁸¹.

6. L'art, 2, comma IV: esclusione del diritto del lavoro pubblico

L'ultimo comma dell'art.2 del D. Lgs. 81/2015 prevede una generale esclusione della disciplina ai rapporti di lavoro presso le pubbliche amministrazioni:

«Fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle medesime. Dal 1° gennaio 2018 è comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare i contratti di collaborazione di cui al comma 1²⁸²».

Fino al momento di entrata in vigore della presente disposizione, continuerà ad essere applicato l'art. 7, comma 6°, D.Lgs. n. 165/ 2001. Tale articolo, si ricordi, ha introdotto delle limitazioni stringenti rispetto l'utilizzo della forma contrattuale di collaborazione²⁸³, consentita esclusivamente alle seguenti condizioni: «Per esigenze cui non possono far fronte con personale in

Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro sessanta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto;

c) le università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, registrate nell'albo di cui al comma 2, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo ai sensi dell'articolo 66 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382.

2. Per essere abilitate alla certificazione ai sensi del comma 1, le università sono tenute a registrarsi presso un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione, della università e della ricerca. Per ottenere la registrazione le università sono tenute a inviare, all'atto della registrazione e ogni sei mesi, studi ed elaborati contenenti indici e criteri giurisprudenziali di qualificazione dei contratti di lavoro con riferimento a tipologie di lavoro indicate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

3. Le commissioni istituite ai sensi dei commi che precedono possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di una commissione unitaria di certificazione».

²⁸¹ G. Santoro-Passarelli, *Il diritto dei lavori e dell'occupazione*, Giuffrè Editore, 2015, pag. 448.

²⁸² Comma così modificato dall'art. 1, comma 8, d.l. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito, con modificazione, dalla l. 27 febbraio 2017, n. 19.

²⁸³ L. Galantino, *Diritto del lavoro pubblico*, G. Giapichelli, Torino, 2014, pag. 96.

servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità: a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente; b) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno; c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata; d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione. Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti di collaborazione di natura occasionale o coordinata e continuativa per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo dei mestieri artigianali o dell'attività informatica nonché a supporto dell'attività didattica e di ricerca, per i servizi di orientamento, compreso il collocamento, e di certificazione dei contratti di lavoro di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, purché con oneri esterni non a carico del bilancio, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore. Il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti. Il secondo periodo dell'articolo 1, comma 9, del decreto-legge 12 luglio 2004, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2004, n. 191, è soppresso. Si applicano le disposizioni previste dall'articolo 36, comma 3, del presente decreto». I principi elencati, tra l'altro, secondo le disposizioni contenute all'interno dei commi successivi, dovranno essere rispettati anche dagli enti locali, escludendone, invece, il rispetto da

parte degli organismi di controllo interno e di valutazione: «Le amministrazioni pubbliche disciplinano e rendono pubbliche secondo i propri ordinamenti, procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione (6-*bis*); I regolamenti di cui all'art. 110, comma 6, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si adeguano ai principi di cui al comma 6 (6-*ter*); Le disposizioni di cui ai commi 6, 6-*bis* e 6-*ter* non si applicano ai componenti degli organismi di controllo interno e dei nucleo di valutazione, nonché degli organismi operati per le finalità di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 17 maggio 1999, n. 144 (6-*quater*)».

Capitolo III

Le collaborazioni coordinate e continuative: disciplina e tutele

1. L'art. 52, comma I e II: l'abrogazione della disciplina previgente

Il Capo VII del D.Lgs. 81/2015, dedicato alle “Disposizioni Finali”, contiene una disposizione fondamentale nell’ottica di quanto appena discusso nei capitoli previgenti, quella relativa all’art. 52, rubricata appunto come “*Superamento del contratto a progetto*”:

«1. Le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n.276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto.

2. Resta salvo quanto disposto dall’art. 409 del codice di procedura civile».

L’impianto del legislatore, come parrebbe da una prima lettura della norma, è impregnato dalla volontà di attuare in modo quanto mai netto una vera e propria redistribuzione del concetto di autonomia e subordinazione. Questa volontà, emergente già dalla legge delega, e riconfermata nei decreti attuativi, non mostra altro scopo se non quello di trasmigrare dalle forme atipiche di contratto a quella del “social-tipo” subordinato a tempo indeterminato e pieno, detto “a tutele crescenti”. Tale obiettivo, già affermato dall’articolo 2 dello stesso decreto, rimaneva ostacolato dalla presenza dell’ultima via di fuga dal lavoro subordinato, appunto quella del contratto a progetto²⁸⁴. Anche se in realtà, l’obiettivo di ridurre la forte precarizzazione caratterizzante il sistema italiano degli ultimi 10 anni, viene ad essere totalmente smentita dal contestuale intervento sull’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, le cui modifiche hanno di molto ridotto il margine di riconoscimento di

²⁸⁴ L. Foglia, *La “Stabilizzazione” del contratto a progetto*, in *Commentario Breve al Jobs Act*, a cura di, G. Zilio Grandi, M. Biasi, CEDAM, 2016.

licenziamento illegittimo. In poche parole, se da un lato si sponsorizza il modello del lavoro a tempo indeterminato, dall'altro si ampliano le possibilità per il datore di lavoro di sciogliere il vincolo contrattuale con il proprio dipendente, ma questa non è la sede per approfondire le vicende dell'estinzione del rapporto di lavoro *post* Riforma. Tornando alla norma, l'eliminazione del co.co.pro. viene da molti commentatori descritta, proprio in base alle considerazioni testé ricordate, una vera e propria "operazione mistificatoria"²⁸⁵ o di semplice propaganda politica, anche se per altri, invece, si tratterebbe di una vera e propria rivoluzione copernicana²⁸⁶. Il punto su cui occorre soffermare l'attenzione del lettore concerne il comma secondo dell'articolo in commento. Uno sguardo attento noterà che, se da una parte viene meno il contratto a progetto (comma primo), dall'altro si estende a dismisura la possibilità di ricorrere all'utilizzo di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, cioè di lavoro autonomo. Tra l'altro, non solo resta in vita l'istituto della collaborazione, ma questa rimane senza (seppur minime e spesso dilaniate) tutele, previste altrimenti dallo schema del contratto a progetto²⁸⁷. Quindi, con l'entrata in vigore del decreto legislativo 81 del 2015 è per sempre rimasta preclusa la possibilità per il privato di avvalersi della forma elaborata ed introdotta dalla Riforma Biagi, garantendo però la possibilità di portare a termine i contratti già in vigore all'epoca della nuova Riforma²⁸⁸. Indi per cui, dall'entrata in vigore del *Jobs Act* si può

²⁸⁵ Si veda il pregiato intervento di A. Perulli, *Il falso superamento del cococo nel Jobs Act*, in *Nel merito*, 6 marzo 2015.

²⁸⁶ G. Bubola e D. Venturi, in tal senso si esprimono in, *La parasubordinazione non etero-organizzata dopo il Jobs Act*, Working Paper ADAPT, N.187, 2015.

²⁸⁷ Si ricordi la forma scritta a pena di nullità, presunzione di subordinazione, come introdotto dalla Riforma Fornero.

²⁸⁸ Sembrerebbe opportuno sottolineare la formula stilistica utilizzata dal legislatore del 2015, infatti si noti che non viene ad essere inserito un termine finale allo scoccare del quale deriverebbe la scadenza del contratto a progetto, contrariamente a quanto previsto all'interno dell'articolo 87 del Decreto Biagi ove: «1. Le collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente, che non possono essere ricondotte a un progetto o a una fase di esso, mantengono efficacia fino alla loro scadenza e, in ogni caso, non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento. Termini diversi, anche superiori all'anno, di efficacia delle collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente potranno essere stabiliti nell'ambito di accordi sindacali di transizione al nuovo regime di cui al presente decreto, stipulati in sede aziendale con le istanze aziendali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale».

stipulare a tempo indeterminato unicamente la collaborazione coordinata e continuativa, senza alcun bisogno di vincolarsi al “progetto”, ovvero senza necessità di vincolarsi per il raggiungimento di un risultato determinato *ex ante*. L’interprete potrebbe rimanere basito ad una prima lettura delle disposizioni di cui al comma primo e secondo. È come se il legislatore avesse voluto, da una parte “accontentare” l’ordinamento, richiamandosi tra l’altro all’art. 2 dello stesso decreto, che come abbiamo visto sancisce la primigenie entità del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, dall’altra in pratica esautorando lo stesso combinato disposto dell’articolo 2 con il primo comma del 52, ove la fattispecie di collaborazione coordinata e continuativa, non solo resta in vigore ma non è soggetta ad alcun tipo di prescrizione normativa, a fatica introdotte prima dal legislatore del 2003, poi da quello del 2012²⁸⁹ (si pensi alla forma scritta del contratto a progetto oppure alle presunzioni di subordinazione). Come qualcuno ha metaforicamente evidenziato, la figura della collaborazione coordinata e continuativa rinasce come “un’araba fenice” dalle ceneri del lavoro a progetto²⁹⁰. Niente di più vero, infatti è necessario tracciare una linea di confine tra quelle collaborazioni che ai sensi dell’art. 2, comma primo, vengono dette “eterorganizzate” e quelle che invece potranno confluire all’interno della disposizione processuale di cui al 409 c.p.c. Prima dell’intervento operato dal legislatore del 2017²⁹¹, la distinzione tra le due figure contrattuali non sembrava del tutto percepibile, se non, come sopra scritto, per la configurazione di *opera* ad oggetto del contratto. In effetti, autorevoli voci hanno sostenuto di carpire un distinguo in riferimento alla proporzione relativa al rapporto materialità-intellettualità della prestazione, con la conseguenza che davanti ad una prestazione di servizio o di realizzazione dell’opera il rimando sarebbe stato diretto alla disposizione del codice di rito, mentre davanti

²⁸⁹ L. Failla, in *Jobs Act e collaborazioni autonome: le conseguenze per le aziende dal 1° gennaio 2016*, Sintesi, Rassegna di giurisprudenza e dottrina, n.2, 2017, pagina 16.

²⁹⁰ A. Perulli, *Il lavoro autonomo ai tempi del Jobs Act*, in *Lavoro ed esigenze dell’impresa fra diritto sostanziale e processo dopo il Jobs Act*, a cura di O. Mazzotta, G. Giapichelli Editore, 2016, pag. 63.

²⁹¹ Si veda il paragrafo successivo.

l'esecuzione di un'attività materiale si sarebbe rinviato direttamente alla nozione dell'articolo 2, comma primo²⁹².

2. Le procedure di stabilizzazione previste dall'art. 54 D.Lgs. 81/2015

Tornando al *Jobs Act*, per approfondire l'intento del legislatore del 2015 non pare inidoneo affiancare la lettura dell'articolo 52, sopra riportato, con quella del successivo articolo 54 dello stesso D.Lgs. 81/2015, rubricato "*Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partite IVA*":

«1. Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, a decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono degli effetti di cui al comma 2 a condizione che:

a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione;

b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

2. L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni di cui al comma 1, lettere a) e b), comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla

²⁹² T. Treu, *Jobs Act: il riordino delle tipologie contrattuali*, in *Ricerche Giuridiche*, 2015.

assunzione»).

Il processo riformatore, senz'altro si pone lo scopo di intervenire orizzontalmente, quindi all'interna di un panorama quanto mai vasto, cercando di porre in essere l'operazione redistributiva iniziata dall'art. 52²⁹³. La norma in esame prevede una procedura di stabilizzazione volta a garantire l'assunzione, attraverso un contratto a tempo indeterminato "a tutele crescenti", di tutti quei collaboratori al tempo impiegati attraverso un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, con contratto a progetto o titolari di partita IVA. Si evince subito come sia necessario promuovere la stabilizzazione dell'occupazione, unicamente attraverso il ricorso al contratto a tempo indeterminato. Non viene tralasciato il filo conduttore con le precedenti riforme, ossia quello di rafforzare lo scopo antielusivo, estendendo l'ambito dell'efficacia soggettiva, soprattutto considerando una categoria di soggetti particolarmente "deboli", come quella della compagine dei lavoratori a partita IVA. L'assunzione, prevista già dal passato 1° gennaio 2016, ha fatto sì che potessero essere "riconstrate" le posizioni di quanti si trovavano al tempo rei della commissione di un illecito di natura amministrativa, previdenziale e fiscale, illecito che sarebbe derivato proprio dal riconoscimento di tali rapporti quali rapporti di lavoro subordinato²⁹⁴. Il legislatore, ha comunque previsto che l'estinguo della violazione fosse concessa soltanto alla presenza di due diverse condizioni, tra l'altro no alternative tra loro: la prima riguarda il fatto che il lavoratori interessati alle assunzioni vadano a sottoscrivere in sede protetta atti di conciliazione in riferimento alle possibili pretese relativa alla qualificazione del pregresso rapporto lavorativo, la seconda riguarda invece il fatto che nell'arco dei 12 mesi antecedenti la data di assunzione il datore di lavoro non receda dal

²⁹³ Sul punto ancora L. Foglia, *La "Stabilizzazione" del contratto a progetto*, in *Commentario Breve al Jobs Act*, a cura di, G. Zilio Grandi, M. Biasi, CEDAM, 2016, pag. 587 e ss.

²⁹⁴ Senza ovviamente poter regolarizzare la posizione di quanti si fossero già visti, anteriormente a tale data, irrogata la sanzione, o almeno accertato l'illecito.

contratto salvo che per *iusta causa* o per giustificato motivo soggettivo²⁹⁵. La stessa procedura di stabilizzazione quindi trova applicazione nei confronti dei lavoratori a partita IVA²⁹⁶. Proprio tali soggetti, in realtà, rappresentano una vasta serie di lavoratori, non identificabili singolarmente per la vastità degli interessi, del tutto eterogenei, di cui sono portatori, relativo ai professionisti iscritti presso ordini professionali, soggetti esercenti professioni oggi riconosciute solo parzialmente ai sensi della legge 4 del 2013²⁹⁷, o comunque non riconducibili ad un albo professionale²⁹⁸. Quello che più interessa in tale sede, è evidenziare che molti di tali lavoratori, sono invitati dallo stesso committente ad aprire tale regime fiscale, così che possa essere instaurato un rapporto di collaborazione che in un'epoca passata sarebbe stato instaurato attraverso un contratto di collaborazione a progetto ovvero attraverso un contratto di lavoro subordinato. Il legislatore, in sintesi, ha voluto estendere una particolare protezione a quei soggetti portatori di interessi diversi da quelli del lavoratore autonomo “puro”, ben felice di poter applicare alla propria attività un regime fiscale di questo tipo, riconducibili piuttosto al fenomeno delle così dette “false partite IVA”.

3. Il “Jobs Act autonomi”: le novità introdotte dal legislatore del 2017

La legge 81 del 2017, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 22 maggio, contiene le «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato». Per ragioni di coerenza espositiva del presente elaborato,

²⁹⁵ G. Santoro-Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzata dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex 409 n.3 c.p.c.*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’antona”.IT, 278/2015.

²⁹⁶ Riguardo il punto, preme ricordare la precisazione del Professor G. Santoro Passarelli, il quale ricorda: «giòva sul punto precisare che la partita IVA non è una tipologia di rapporto, bensì un regime tributario cui ineriscono precisi obblighi di carattere fiscale e contabile». Si veda *I rapporti di collaborazione organizzata dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex 409 n.3 c.p.c.*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’antona”.IT, 278/2015, pag. 25.

²⁹⁷ Si pensi agli archeologi, agli archivisti, ai traduttori, non afferenti un particolare ordine professionale.

²⁹⁸ Come ai soggetti quali gli idraulici, i personal trainer o ancora i procacciatori d'affari.

sembra opportuno soffermarsi brevemente sull'impianto di tale Riforma, nota come “*Jobs Act autonomi*”, la quale si compone di 26 articoli riconducibili rispettivamente all'interno di due gruppi di disposizioni. Da una parte, infatti, troviamo disposizioni volte ad ampliare e rafforzare le tutele dal punto di vista sia economico che sociale (Capo I), dall'altra, disposizioni che siano in grado di aumentare la flessibilità dell'esecuzione della prestazione (Capo II). Le principali novità introdotte riguardano diversi settori, tra cui la materia delle clausole relative a modifiche unilaterali, recesso e termini di pagamento per cui saranno prive di effetto e considerate come abusive quelle clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, di recedere da esso senza congruo preavviso, nonché le clausole mediante le quali le parti concordano termini di pagamento superiori a 60 giorni, così come il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta (art. 3). La legge prevede inoltre, nell'ottica di semplificazione dell'intero sistema, che entro 12 mesi il Governo dovrà identificare le categorie di atti pubblici che potranno essere redatti direttamente dai professionisti (appartenenti ad un ordine o ad un collegio), a condizione che sia posta in essere una:

- a) individuazione degli atti delle amministrazioni pubbliche che possono essere rimessi anche alle professioni organizzate in ordini o collegi in relazione al carattere di terzietà di queste;
- b) individuazione di misure che garantiscano il rispetto della disciplina in materia di tutela dei dati personali nella gestione degli atti rimessi ai professionisti iscritti a ordini o collegi;
- c) individuazione delle circostanze che possano determinare condizioni di conflitto di interessi nell'esercizio delle funzioni rimesse ai professionisti ai sensi della lettera a).

Inoltre, con lo scopo di “rafforzare” le prestazioni di sicurezza sociale e di protezione sociale dei professionisti iscritti agli ordini e collegi, il Governo è

delegato ad adottare, entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge in esame, uno o più decreti attuativi nel rispetto del principio e criterio direttivo connesso all'abilitazione degli enti di previdenza di diritto privato di attivare, quando autorizzati dagli organi di vigilanza, ad attivare, oltre alle prestazioni di previdenza complementare, anche le prestazioni di tipo sociale che siano finanziate da una contribuzione *ad hoc*, in riferimento i lavoratori che si siano visti ridurre in modo significativo il rispettivo reddito professionale a causa di una grave patologia o comunque nei casi in cui tale diminuzione non sia riconducibile alla volontà del lavoratore stesso. La legge ha previsto, come si vedrà in uno dei paragrafi successivi, la estensione della c. d. DIS-COLL, ovvero della prestazione di disoccupazione mensile in favore di lavoratori, tra cui i collaboratori, che abbiano perso involontariamente la propria occupazione (art. 7). Rilevante è l'intervento in ambito di "deducibilità delle spese per formazione e aggiornamento professionale", essendo prevista l'integrale deduzione entro un limite massimo di 10.000 €, spesi per iscrizioni a master e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale del lavoratore autonomo, tra cui spese sostenute per la partecipazione a master o congressi. Si è inoltre prevista l'introduzione di uno "Sportello per il lavoratore autonomo" presso i centri per l'impiego. L'art. 15, è invece intervenuto direttamente sulla nozione di collaborazione coordinata e continuativa, oggetto di questo studio, per cui è opportuno operare un rinvio all'interno del paragrafo n. 4 di questo capitolo. Come annunciato nella parte introduttiva di questo stesso paragrafo, l'impianto della legge 81/2017, quindi della Riforma stessa, è divisibile in due capi, Il capo II viene dedicato al "lavoro agile" o "*smart working*". Sembra opportuno soffermarci su tale novità introdotta, poiché parrebbe incidere su una nuova modalità di esecuzione dell'attività di lavoro subordinato di cui al 2094 c.c. Il lavoro agile, perciò, non deve intendersi come un nuovo tipo contrattuale, bensì come una speciale modalità di svolgimento della prestazione di lavoro. La prestazione resa con tale modalità, si fonda sul concetto di "flessibilità" dell'orario di

lavoro e della sede in cui la prestazione deve essere resa, flessibilità perseguibile grazie all'utilizzo delle nuove strumentazioni informatiche e tecnologiche, così che non sia presente una postazione fissa del lavoratore per lo svolgimento dell'attività esecutiva prestata. Lo scopo dell'art. 18 della legge 81/2017 è quello «di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva». L'accordo concernente tali modalità esecutive dovrà essere stipulato in forma scritta, anche in riferimento alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore. Tenendo presente che, ai sensi del comma secondo dell'art. 18, il datore di lavoro sarà comunque responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività di lavoro

3.1 Segue Il lavoro autonomo dopo il *Jobs Act*: la legge 81/2017

La disciplina contenuta all'interno del *Jobs Act* “degli autonomi” trova la sua ragion d'essere nella definizione di un apparato di tutele da potersi applicare a tale categoria di lavoratori. In realtà la delimitazione soggettiva della sua efficacia non risulta, ad una prima lettura, di facile comprensione. Si consideri il testo dell'art. 1 della legge suddetta: «1. Le disposizioni del presente capo si applicano ai rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro quinto del codice civile, ivi inclusi i rapporti di lavoro autonomo che hanno una

disciplina particolare ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile.

2. Sono esclusi dall'ambito di applicazione del presente capo gli imprenditori, ivi compresi i piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile». La norma quindi, dopo aver annunciato che la disciplina trova applicazione a tutti i rapporti di lavoro autonomo di cui al Capo III del codice civile, ovvero al contratto d'opera (artt. 2222-2228 c.c.) e alle professioni intellettuali (artt. 2229-2238 c.c.), continua inglobando anche qui rapporti che abbiano una disciplina particolare ai sensi dell'art. 2222 c.c., tra cui il contratto di agenzia, *ex* 1742 c.c. Se il testo della norma fosse completato da tale unica disposizione, non si porrebbero problemi, poiché *prima facie* risulterebbe senz'altro applicabile al contratto di agenzia. Però troviamo la seconda disposizione, contenuta all'interno del comma seguente, la quale prevede un'esclusione dal campo applicativo della norma per gli imprenditori, anche piccoli *ex* 2083 c.c. Un'autorevole voce²⁹⁹ ha sottolineato come, per comprendere la differenza tra la nozione di lavoratore autonomo e quella di piccolo imprenditore sia necessario richiamarsi ad uno scritto del Bigiavi del 1947: «Non esiste un concetto di lavoratore autonomo distinto da quello di piccolo imprenditore: esiste un concetto di lavoro autonomo (contratto d'opera) distinto (oltre che dal lavoro subordinato) dal contratto di appalto; la differenza fra i due contratti (quando l'assuntore sia un professionista e l'attività svolta non sia intellettuale od artistica) risiede soltanto in questo: che nel contratto d'appalto l'assuntore è un imprenditore normale, mentre nel contratto d'opera (lavoro autonomo) è un piccolo imprenditore; e la distinzione è addirittura imposta dalla relazione al Codice Civile (n.914), dove è detto che il “contratto d'opera riguarda il tipo di *locatio operis* più elementare, in cui il *conductor operis* presti un lavoro esclusivamente o prevalentemente proprio e, come tale, non rivesta la figura d'imprenditore (prestatore d'opera intellettuale o artistica) oppure rivesta la figura di piccolo

²⁹⁹ F. Toffoletto, *Agenti imprenditori, non lavoratori autonomi*, Guida al Lavoro, Il Sole 24 Ore, luglio 2017.

imprenditore (artigiano)”. Dove si veda che il lavoratore autonomo (cioè colui che assume professionalmente contratti d’opera) è sempre un imprenditore (piccolo), quando la natura della sua attività non gli precluda l’acquisto di tale qualità. In altre parole si deve ripetere che, se autonomo è il contratto di autonomo, non autonomo è il concetto di lavoratore autonomo (...) perché il concetto di lavoro autonomo implica la reiterazione, la professionalità e, quindi, si copre con quello di imprenditore». Sarà necessario, quindi, porre a confronto la disciplina del contratto d’appalto e del contratto d’opera per comprendere la similitudine intercorrente tra le due figure contrattuali, le quali si differenziano solamente per gli elementi caratterizzanti colui che porrà in essere l’esecuzione dell’opera. Nel caso d’imprenditore “normale”, saremo davanti ad un contratto d’appalto, invece davanti ad un piccolo imprenditore si applicherà a disciplina dell’art. 2222 c.c., cioè del contratto d’opera. Il lavoratore autonomo, per logicità è sempre un imprenditore “piccolo”. Per tali ragioni, il distinguo posto dal secondo comma del citato art. 1, legge 81/2017, pare privo di significato³⁰⁰. Tornando agli agenti, lo stesso autorevole autore si richiama alle parole del Saracini, del 1987, frutto di sintesi della dottrina prevalente, ove «...il limite che separerebbe l’agente “piccolo imprenditore” dall’agente “lavoratore autonomo” non è individuabile per la semplice ragione che non esiste. L’agente, anche quando non si tratti di una società commerciale, è sempre e necessariamente un imprenditore, piccolo o medio». In sintesi, la novella norma, che non potrebbe in ogni caso essere letta con parametri giuridici diversi da quelli offerti dal nostro Codice Civile, sembra essere altamente contraddittoria, ove da una parte prevede che la disciplina si applichi anche a contratti tipizzati dal libro IV del codice civile, tra cui il contratto di agenzia, cui, tra l’altro, non si applica la disciplina del contratto d’opera, a causa della esclusione direttamente prevista all’interno dell’articolo 2222 c.c. e dall’altra prevede una diretta esclusione al secondo comma per gli

³⁰⁰ Si veda sempre . F. Toffoletto, *Agenti imprenditori, non lavoratori autonomi*, Guida al Lavoro, Il Sole 24 Ore, luglio 2017.

imprenditori, anche piccoli, tra cui rientra senza dubbio la figura dell'agente, perciò escluso dall'applicazione di tutta la disciplina della Riforma³⁰¹.

4. Il nuovo art. 409 n. 3: le modifiche introdotte e il concetto di “autorganizzazione”

Per assecondare queste esigenze interpretative, rispetto ad una mancata chiarezza volta a plasmare un bacino di differenziazione tra le categorie di collaborazione etero-organizzata e collaborazione “pura”, in data 28 gennaio 2016 è stato approvato dal Consiglio dei Ministri un disegno di legge recante «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato», contenente una sorta di “Statuto dei lavoratori autonomi”, atto a tutelare il lavoro indipendente “genuino”. All'interno del D.L. viene a essere inserito il Titolo I, composto da 12 articoli, cui proprio l'art.12 si è interessato di modificare la disposizione del n.3 del 409 c.p.c., che con una formula di più ampio respiro si è inteso rivolgere a «tutti i rapporti di lavoro autonomo con l'esclusione dei piccoli imprenditori artigiani e commercianti iscritti alla camera di commercio». L'obiettivo di tale intervento persegue il fine di impiantare un sistema di tutele sostanziali, relative soprattutto al sistema d'informazioni contrattuali necessarie per creare un ambiente di accesso al lavoro agevole all'interno del sistema *welfare*. In ogni modo, non appena in fase di redazione, il documento è stato subito criticato poiché tacciato di un'eccessiva generalità, in primis dedotta dal richiamo al “lavoro autonomo”, senza tener in considerazione il vastissimo panorama di situazioni confluenti all'interno di una tale categoria. Non sembra positivo affiancare lavoratori per definizione “deboli”, quali quelli afferenti al comma 2 dell'art.52, a lavoratori altamente specialistici e predominanti, soprattutto in riferimento al rapporto

³⁰¹ Ancora, ai veda . F. Toffoletto, *Agenti imprenditori, non lavoratori autonomi*, Guida al Lavoro, Il Sole 24 Ore, luglio 2017.

professionista-cliente. La mancanza di un impianto strutturale, tale da poter considerare le singole *species* dell'unico *genus*, è, da pare di chi scrive, relativo alla mancata considerazione di quelle che sono le singole modalità “in concreto” attraverso cui sono compiute le diverse attività professionali. Non sembra logico affiancare il rapporto cliente-avvocato, con quello cliente-idraulico, questo perché le singole categorie sono soggette a modalità di approccio con il mercato totalmente diverse e singolari, non accostabili, soprattutto tenendo in considerazione l'alveo del rischio professionale intercorrente. L'intervento si richiama, a livello europeo, alle esortazioni della Commissione Europea, che nello *Small Business Act*³⁰², ha segnalato una molteplicità di soluzioni destinate a determinare un impianto di tutele per il lavoro autonomo³⁰³. Passando all'art. 12, oggetto di questo contributo, aveva previsto di ampliare il testo dispositivo del 409, n.3, c.p.c. con tali parole «la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo tra le parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa». Il testo, rimasto tra l'altro invariato nella legge 81/2017³⁰⁴, ha introdotto una novità inerente alla

³⁰² Rivolto esclusivamente alle piccole e medio imprese, lo SBA si occupa di definire gli obiettivi e le azioni a livello di UE volte a rafforzare la piccola e media impresa. Il principio di fondo da cui prende spunto è quello del “think small first”, proprio perché solo partendo dalle imprese di ridotte dimensioni è possibile creare un sistema maggiormente competitivo e innovativo. Il documento elenca dieci principi fondamentali idonei a superare gli ostacoli allo sviluppo economico ed occupazionale. Tali obiettivi rientrano nel più ampio e ambizioso progetto da realizzare secondo quanto previsto dallo schema “Europa2020”. Tra gli obiettivi che possono riguardare il lavoro autonomo troviamo quello del “legiferare con intelligenza” per promuovere l'imprenditorialità, la creazione di occupazione e la crescita inclusiva.

³⁰³ A. Perulli, *Il lavoro autonomo ai tempi del Jobs Act, in Lavoro ed esigenze dell'impresa fra diritto sostanziale e processo dopo il Jobs Act*, a cura di O. Mazzotta, G. Giapichelli Editore, 2016, pag. 67.

³⁰⁴ Cfr. art. 15, comma 1, legge 22/5/2017. Le novità introdotte dall'intero intervento legislativo interessano una vasta gamma di settori, come ad esempio quello fiscale previdenziale. Si è infatti esteso ai lavoratori autonomi l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2002 (art.2), concernente le disposizioni contro la lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali. Si è inoltre estesa a tali lavoratori la tutela in materia di abuso di dipendenza economica ex art.9 della legge n. 192/1998 (art.3), oltre alle disposizioni in materia di invenzioni contenute nella legge n. 633/1941. La novità più importante è introdotta in materia previdenziale, per cui il legislatore ha attribuito agli enti di previdenza di diritto privato la possibilità di istituire nuove prestazioni sociali legate alla diminuzione del reddito professionale o a gravi patologie degli iscritti, ha ampliato la tutela della maternità alle lavoratrici autonome iscritte alla Gestione Separata. Come vedremo, si è rimodulata la struttura della Dis-Coll, estesa anche agli assegnisti di ricerca e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio. Agli iscritti alla Gestione Separata si è anche esteso il pagamento dell'indennità parentale, a prescindere dalla effettiva sospensione dell'attività lavorativa. Si veda D. Mesiti, in *Le modifiche in*

modalità costitutiva della collaborazione, ossia quella della “autonomia-organizzativa”³⁰⁵, modalità che prima poteva essere unicamente dedotta *ab contrario* dall’interpretazione del 409 c.p.c., il quale esplicitamente si riferiva alla mancanza di un vincolo di subordinazione. La formula usata dal legislatore si richiama a un “antenato” legislativo, quello dell’art. 62 let. d) della legge Biagi, ove negli elementi del contratto, come si ricorderà, disponeva «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 pregiudicarne l’autonomia nella esecuzione della prestazione lavorativa». *Ergo*, la collaborazione coordinata e continuativa, oggi risulta essere connotata da una «compatibilità tra autonomia organizzativa e il coordinamento, nel senso che l’attività lavorativa può essere organizzata autonomamente dal prestatore, *benché* sia coordinata dal committente»³⁰⁶. Alla luce del *restyling* della norma, non sembra essere un caso il fatto che la nozione di coordinamento sia assente dall’apparato del D.Lgs. 81/2015, la quale, tra l’altro, dovrà essere distinta anche dalla etero-organizzazione, oltre che ovviamente dall’etero-direzione. Alla luce degli ultimi interventi, perciò, l’interprete non potrà ignorare il raccordo tra le disposizioni contenute all’interno del 2094 c.c., dell’art.2, comma 1, del D.Lgs. 81/2015 e del nuovo 409, n. 3, c.p.c., donde la nozione di attività lavorativa subordinata presume che la modalità di lavoro sia etero-diretta (cioè diretta dal datore di lavoro), laddove la nozione di collaborazione coordinata e continuativa richiede la sola ed esclusiva coordinazione da parte di questi. In tali ipotesi, i collaboratori saranno coloro i quali organizzeranno *ex se* la propria attività, mentre le prestazioni della collaborazione secondo l’art. 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015, seguono lo schema delle modalità etero-

materia previdenziale contenute nella legge di riforma del lavoro autonomo, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 7-2017.

³⁰⁵ R. Voza, *La modifica dell’art. 409, n.3, c.p.c. nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT, 318-2017, pag.5.

³⁰⁶ Sempre R. Voza, *La modifica dell’art. 409, n.3, c.p.c. nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT, 318-2017, pag.6.

organizzate, anche in riferimento al tempo e al luogo di lavoro. Unica via perseguibile dall'interprete, per non cadere in errori di logica causativa, è quella dell'individuazione della diversa gradazione del potere qualitativo riscontrato, con potenzialità diverse, in modo distinto nelle tre differenti modalità operative. Come è stato affermato da alcuni, infatti, «il lavoratore coordinato è un lavoratore munito di una micro-organizzazione di risorse, soggetto ad un potere altrui funzionale a garantire l'utilità della sua prestazione nell'incontro dinamico tra due organizzazioni», ove «il lavoratore organizzato è sprovvisto di risorse proprie e promette l'adempimento sotto un potere funzionale all'innesto utile della sua attività in una organizzazione che gli è e resterà estranea»³⁰⁷. Dalle considerazioni riportate sembrerebbe logico considerare un trasferimento del rischio del collaboratore, il quale si trova al vertice della sua micro-impresa organizzata, relativo all'esecuzione dell'attività posta ad oggetto della collaborazione. In effetti, attuando tale passaggio interpretativo, la nozione si affianca a quella contenuta all'interno dell'articolo 2222 c.c., contenente la fattispecie del contratto d'opera, contratto in cui «una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente»³⁰⁸. Di conseguenza si dovrà applicare la disposizione contenuta all'interno del primo comma dell'art. 2224 c.c., per cui l'esecuzione da parte del collaboratore avverrà «secondo le condizioni stabilite dal contratto» alle quali egli si conformerà³⁰⁹. La manifestazione del coordinamento originerà da una forma più intensa del «vincolo cooperativo e collaborativo» caratterizzante il sinallagma: «un veicolo per internalizzare nella struttura del contratto le condizioni programmatiche secondo le quali la prestazione soddisfa l'interesse

³⁰⁷ A. Occhino, in WP C.S.D.L.S. "Massimo D'Antona", 236-237/2016.

³⁰⁸ R. Voza, *La modifica dell'art. 409, n.3, c.p.c. nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 318-2017, pag.7.

complessivo e globale del committente»³¹⁰. Un'autorevole voce ha analizzato la fattispecie, proponendo un vero "rilancio" della collaborazione coordinata e continuativa, la quale sarebbe categorizzata come una *species*, come del resto la collaborazione etero-diretta, del lavoro autonomo, perciò riconducibile al contratto d'opera, ma contenente un elemento ulteriore, quello della durata della prestazione³¹¹. Inoltre, nella collaborazione coordinata non troviamo alcuna "interferenza" del datore di lavoro, il quale non potrebbe far altro che orientare le condizioni negoziali dell'attività. Tra la collaborazione etero-organizzata e quella auto-organizzata non potrebbe in alcun modo essere evidenziato rapporto di continenza, dal momento che esse stesse per definizione di trovano agli antipodi strutturali delle rispettive fattispecie.

4.1 Segue Le modalità del coordinamento: una definizione consensuale

La nuova nozione di collaborazione coordinata e continuativa prevede, come sopra accennato, che la collaborazione si intende coordinata quando, «nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo tra le parti», il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa. Ebbene, il carattere veramente innovativo della disposizione risiede nella definizione consensuale³¹², del committente e del collaboratore, delle modalità attraverso cui si esterna il coordinamento della prestazione di lavoro. Questo sarebbe considerato quindi non solo come *quid novi* ma anche e soprattutto come *quid pluris* rispetto alla definizione preesistente. Il legislatore non è intervenuto nella cristallizzazione del *quomodo*³¹³ del coordinamento, così che

³¹⁰ Sempre A. Perulli, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 33-2016.

³¹¹ Ciucciovino S., WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 331-2016.

³¹² «Questa norma ha il merito di chiarire che nelle collaborazioni coordinate è necessario un accordo tra le parti per determinare le modalità di esecuzione mentre nella collaborazione organizzata dal committente allo stesso spetta il potere di determinare unilateralmente le modalità di esecuzione della prestazione del collaboratore», G. Santoro-Passarelli, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 327-2017.

³¹³ R. Voza, *La modifica dell'art. 409, n.3, c.p.c. nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 318-2017, pag.10.

questo possa essere, dopo essere stato inserito in clausola contrattuale *ad hoc*, di volta in volta caratterizzato e fondato sulle singole esigenze negoziali delle parti contraenti. Solo attraverso questo intervenendo il legislatore ha ritenuto di poter salvaguardare la genuinità del lavoro autonomo. Secondo chi scrive, il carattere consensuale potrà disvelarsi come genuino solo se effettivamente atto ad esternare la volontà di entrambi i contraenti, nel caso in cui la lettera contrattuale venga ad essere coodeterminata soltanto a livello formale, si rischierebbe di tornare, come nel gioco dell’oca, dal medesimo punto di partenza, quel punto di partenza, ossia l’abuso delle parti, da cui tutte e tre le Riforme, Biagi, Fornero e Renzi, analizzate nel seguente scritto, vantano di essere state provocate³¹⁴. Il dato fattuale, ancora una volta, prevarrà (in sede giudiziale) sul dato “cartolare”, senza lasciare spazio ad alcun meccanismo di “salvaguardia” in presenza di etero-direzione e etero-coordinamento.

³¹⁴ Tali considerazioni sono riprese da R. Voza e P. Pallini, il quale tra l’altro ha sottolineato il rischio di superare l’operazione legislativa contenuta nell’art. 2 del D.Lgs. 81/2015, dato che «indurrebbe a ravvisare la distinzione del lavoro etero-organizzato dal lavoro coordinato non già nel dato oggettivo/fattuale dei vincoli spazio-temporali dati dall’organizzazione del committente cui il lavoratore (etero-organizzato) è tenuto necessariamente ad adeguarsi nell’adempimento utile della sua presentazione, bensì nel dato formale della codeterminazione di tali vincoli da parte del collaboratore coordinato» Quindi, «la predeterminazione consensuale di tali vincoli, prescindendo da qualsiasi rilevanza dell’ampiezza (data e concretamente praticata) degli stessi, costituirebbe la condizione sufficiente per qualificare il rapporto in termini di collaborazione coordinata e continuativa: una manifestazione di volontà negoziale potrebbe così precludere l’applicabilità del disposto dell’art.2 del D.Lgs. 81/2015». R. Voza invece ritiene che in sede giudiziale non vi sia “pericolo”, anche se si richiama alla probabilità dell’abuso utilizzando tali parole: «A mio avviso, che la norma possa invogliare a far sottoscrivere ai collaboratori (fittizi) clausole di co-determinazione delle modalità di coordinamento (allo scopo di evitare l’applicazione della disciplina della subordinazione) è senz’altro verosimile, ma che questo basti ad impedire la corretta qualificazione giudiziale del singolo rapporto in caso di contenzioso mi sentirei di escluderlo».

5. La disciplina applicabile ai rapporti *post* D.Lgs. 81/2015: le tutele

Dalla introduzione delle norme sopra descritte si evince chiaramente che a tali rapporti resterà preclusa la possibilità di applicare la disciplina delle tutele previgente, previste ovviamente per il contratto di collaborazione a progetto. Come abbiamo visto tale disciplina sarà applicata solamente per quei contratti già in vita al momento di entrata in vigore del decreto. Indi, per gli altri rapporti di collaborazione, non abrogati perché non afferenti ai contratti a progetto, è applicata, salvo nuove introduzioni in campo assistenziale, tutta la disciplina sostanziale e processuale preesistente. Tra le disposizioni da applicarsi troviamo quelle concernenti:

- a) la disciplina processuale di cui agli artt. 409 e seguenti del c.p.c., anche in riferimento all'applicazione della disposizione sostanziale contenuta all'interno dell'articolo 429 c.p.c., riguardo la valutazione automatica dei crediti³¹⁵;
- b) la disciplina sostanziale delle rinunce e delle transazioni di cui al 2113 c.c.³¹⁶;

³¹⁵ Si consideri l'art. 429 del c.p.c.: «Nell'udienza il giudice, esaurita la discussione orale e udite le conclusioni delle parti, pronuncia sentenza con cui definisce il giudizio dando lettura del dispositivo e della esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione. In caso di particolare complessità della controversia, il giudice fissa nel dispositivo un termine, non superiore a sessanta giorni, per il deposito della sentenza.

Se il giudice lo ritiene necessario, su richiesta delle parti, concede alle stesse un termine non superiore a dieci giorni per il deposito di note difensive, rinviando la causa all'udienza immediatamente successiva alla scadenza del termine suddetto, per la discussione e la pronuncia della sentenza.

Il giudice, quando pronuncia sentenza di condanna al pagamento di somme di denaro per crediti di lavoro, deve determinare, oltre gli interessi nella misura legale, il maggior danno eventualmente subito dal lavoratore per la diminuzione di valore del suo credito, condannando al pagamento della somma relativa con decorrenza dal giorno della maturazione del diritto».

³¹⁶ Art. 2113 c.c.: «Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide. L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinunzia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima. Le rinunzie e le transazioni di cui ai commi precedenti possono essere impugnate con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, del lavoratore idoneo a renderne nota la volontà. Le disposizioni del presente articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta ai sensi degli articoli 185, 410 e 411, 412-ter e 412-quater del codice di procedura civile».

- c) la disciplina connessa alla tutela previdenziale formata dalla assicurazione pensionistica obbligatoria per gli iscritti alla c.d. Gestione separata³¹⁷;
- d) la disciplina relativa l'obbligo di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali del collaboratore presso l'ente INAIL, anche se in tal caso si prevede un obbligo a carico di soggetti lavoratori rientranti in categorie "a rischio" o esercenti l'attività di collaborazione guidando veicoli a motore³¹⁸;
- e) la disposizione contenuta all'interno dell'art. 34, legge n. 342 del 2000, la quale prevede l'assimilazione ai redditi da lavoro subordinato dei redditi di lavoro autonomo del collaboratore coordinato e continuativo³¹⁹;

³¹⁷ La circolare INPS n. 115 del 2017 ha previsto delle istruzioni in seguito alla stabilizzazione ed estensione dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata continuativa. A partire dal 1° luglio 2017 si è introdotto un nuovo aumento dell'aliquota contributiva pari allo 0,51% per i soggetti non iscritti ad altra gestione. Per cui le aliquote adottate per tale categoria sarà pari al 33,23%, aumentata sia per il committente che per il collaboratore. Coloro i quali avranno diritto ad altre forme pensionistiche dovranno versare il 24%.

³¹⁸ Il versamento del premio assicurativo è obbligatorio quando il soggetto contribuente, nel nostro caso il collaboratore, svolge un'attività "protetta". L'elenco, riscontrato all'interno del DPR n. 1124/1965, art.1 prevede una vastissima elencazione di tali attività, tra le quali, a titolo di esempio ne riportiamo alcune:

«L'assicurazione è inoltre obbligatoria anche quando non ricorrano le ipotesi di cui ai commi precedenti per le persone che, nelle condizioni previste dal presente titolo, siano addette ai lavori:

- 1) di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione di opere edili, comprese le stradali, le idrauliche e le opere pubbliche in genere; di rifinitura, pulitura, ornamento, riassetto delle opere stesse, di formazione di elementi prefabbricati per la realizzazione di opere edili, nonché ai lavori, sulle strade, di inaffiatura, spalatura della neve, potatura degli alberi e diserbo;
- 2) di messa in opera, manutenzione, riparazione, modificazione, rimozione degli impianti all'interno o all'esterno di edifici, di smontaggio, montaggio, manutenzione, riparazione, collaudo delle macchine, degli apparecchi, degli impianti di cui al primo comma;
- 3) di esecuzione, manutenzione o esercizio di opere o impianti per la bonifica o il miglioramento fondiario, per la sistemazione delle frane e dei bacini montani, per la regolazione o la derivazione di sorgenti, corsi o deflussi di acqua, compresi, nei lavori di manutenzione, il diserbo dei canali e il drenaggio in galleria;
- 4) di scavo a ciclo aperto o in sotterraneo; a lavori di qualsiasi genere eseguiti con uso di mine;
- 5) di costruzione, manutenzione, riparazione di ferrovie, tramvie, filovie, teleferiche e funivie o al loro esercizio;
- 6) di produzione o estrazione, di trasformazione, di approvvigionamento, di distribuzione del gas, dell'acqua, dell'energia elettrica, compresi quelli relativi alle aziende telegrafiche e radiotelegrafiche, telefoniche e radiotelefoniche e di televisione; di costruzione, riparazione, manutenzione e rimozione di linee e condotte; di collocamento, riparazione e rimozione di parafulmini; (...).

³¹⁹ 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

- f) le disposizioni inerenti la corresponsione di assegni familiari, come ad esempio gli assegni per la maternità o paternità;
- g) la disciplina inerente il tema del recesso dal rapporto di collaborazione³²⁰.

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, in fine, 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.

³²⁰ Per la parte del recesso del collaboratore troviamo l'applicazione delle disposizioni relative alle dimissioni del lavoratore subordinato, mentre per troviamo l'applicazione dell'art. 6 l. n. 604/1966 per la parte dei termini decadenziali anche per la parte dell'impugnazione del recesso del committente nelle collaborazioni coordinate e continuative. Sul punto si veda, G. Santoro-Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, G. Giapichelli editore, Torino, 2015, pag. 451.

5.1 Segue L'indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi

Un importante intervento “sperimentale” del legislatore del 2015 quello contenuto all'interno del D. Lgs. n. 22, in particolare l'art. 15³²¹. La norma

³²¹ Art. 15 D.Lgs. 22/2015: «Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa - DIS-COLL.

1. In attesa degli interventi di semplificazione, modifica o superamento delle forme contrattuali previsti all'articolo 1, comma 7, lettera a), della legge n. 183 del 2014, in via sperimentale per il 2015, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015, è riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, una indennità di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL.

2. La DIS-COLL è riconosciuta ai soggetti di cui al comma 1 che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

a) siano, al momento della domanda di prestazione, in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni;

b) possano far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento;

c) possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di cui al comma 1 di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.

3. La DIS-COLL è rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati, derivante da rapporti di collaborazione di cui al comma 1, relativo all'anno in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e all'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione, o frazione di essi.

4. La DIS-COLL, rapportata al reddito medio mensile come determinato al comma 3, è pari al 75 per cento dello stesso reddito nel caso in cui il reddito mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Nel caso in cui il reddito medio mensile sia superiore al predetto importo la DIS-COLL è pari al 75 per cento del predetto importo incrementata di una somma pari al 25 per cento della differenza tra il reddito medio mensile e il predetto importo. La DIS-COLL non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di 1.300 euro nel 2015, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

5. La DIS-COLL si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

6. La DIS-COLL è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento. Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione. La DIS-COLL non può in ogni caso

superare la durata massima di sei mesi.

7. Per i periodi di fruizione della DIS-COLL non sono riconosciuti i contributi figurativi.

8. La domanda di DIS-COLL è presentata all'INPS, in via telematica, entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

9. La DIS-COLL spetta a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o, qualora la domanda sia presentata successivamente a tale data, dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

aveva previsto in via del tutto sperimentale, perciò per il solo anno 2015, una nuova indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (Dis-Coll), anche a progetto, i quali abbiano perso in modo involontario la propria occupazione. Questa “nuova” indennità andava a sostituire quella indennità “*una tantum*”, introdotta dalla legge Fornero nel 2012, la quale era rivolta ai collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla c.d. gestione separata Inps, privi di altri redditi

10. L'erogazione della DIS-COLL è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni, nonché alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti ai sensi dell'articolo 1, comma, 2 lettera g), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni. Con il decreto legislativo previsto all'articolo 1, comma 3, della legge n. 183 del 2014, sono introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della DIS-COLL alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo.

11. In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato di durata superiore a cinque giorni il lavoratore decade dal diritto alla DIS-COLL. In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a cinque giorni la DIS-COLL è sospesa d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni. Al termine di un periodo di sospensione l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

12. Il beneficiario di DIS-COLL che intraprenda un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, deve comunicare all'INPS entro trenta giorni dall'inizio dell'attività il reddito annuo che prevede di trarne. Nel caso di mancata comunicazione del reddito previsto il beneficiario decade dal diritto alla DIS-COLL a decorrere dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale. La DIS-COLL è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Il lavoratore esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi è tenuto a presentare all'INPS un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale entro il 31 marzo dell'anno successivo. Nel caso di mancata presentazione dell'autodichiarazione il lavoratore è tenuto a restituire la DIS-COLL percepita dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale.

13. I soggetti di cui all'articolo 2, commi da 51 a 56, della legge n. 92 del 2012 fruiscono fino al 31 dicembre del 2015 esclusivamente delle prestazioni di cui al presente articolo. Restano salvi i diritti maturati in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi nell'anno 2013.

14. Le risorse finanziarie già previste per il finanziamento della tutela del sostegno al reddito dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 e all'articolo 2, commi 51 e 56, della legge n. 92 del 2012, concorrono al finanziamento degli oneri relativi alle disposizioni di cui al presente articolo per l'anno 2015 e pertanto in relazione allo stesso anno 2015 non trovano applicazione le disposizioni di cui al citato articolo 2, commi da 51 a 56, della legge n. 92 del 2012.

15. All'eventuale riconoscimento della DIS-COLL ai soggetti di cui al presente articolo anche per gli anni successivi al 2015 si provvede con le risorse previste da successivi provvedimenti legislativi che stanziino le occorrenti risorse finanziarie e in particolare con le risorse derivanti dai decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge n. 183 del 2014.

pensionistici e non titolari di partita IVA (tra l'altro non prevista per gli amministratori e i sindaci di società). Il lavoratore avrebbe in ogni caso dovuto dimostrare lo stato di disoccupazione, dovendo tra l'altro essere in possesso di alcuni requisiti di natura contributiva³²². Il metodo per calcolare l'indennità si affianca per similitudini a quello che il legislatore ha previsto, nello stesso anno, per la N-Aspi. Infatti la quantificazione mensile si avvicina a quella per il citato istituto, il quale viene richiamato anche per la natura "decescente" e rispetto al calcolo massimo di erogazione prevista, mai superiore ai 6 mesi. Rispetto alla legittimazione attiva, ricordiamo che sono esclusi i soggetti amministratori, i sindaci, i pensionati e i titolari di partita IVA. Vediamo nel dettaglio i requisiti per poter accedere a tale sovvenzione bisognerà:

- iscriversi presso un centro per l'impiego, ove si dovrà in primis sottoscrivere una "DID", cioè una dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro;
- aver versato almeno 3 mesi di contribuzione previdenziale INPS a partire dal gennaio dell'anno antecedente al licenziamento;
- aver versato almeno 1 mese di contribuzione nel corso dell'anno 2016 ovvero nello stesso anno in cui si è verificata la cessazione del rapporto lavorativo; se il contratto di collaborazione avesse una durata di 1 solo mese, si considererà ai fini del riscontro della condizione per aver dato luogo ad un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione³²³.

Il collaboratore dovrà rivolgersi presso gli uffici dell'INPS, dove sarà presentata la domanda (esclusivamente in via telematica) nei 68 giorni successivi l'evento estintivo del rapporto, termine oltre il quale non sarà consentita la presentazione della domanda, quindi l'accesso al beneficio. In riferimento al *quantum* dell'indennità, per l'anno 2016 il legislatore aveva previsto un importo pari alla metà di quello relativo alla contribuzione mensile versata dal gennaio dell'anno precedente a quello in cui si è interrotto il

³²² G. Santoro-Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, G. Giapichelli Editore, Torino, 2015, pag. 506.

³²³ M. Marchesi e L. Bonaldi, *Guida pratica al Jobs Act*, Primiceri editore, pag.88.

rapporto di lavoro, la cui durata, come sopra ricordato, non potrà superare i mesi 6. Sono state, tra l'altro, previste 6 ipotesi diverse in cui il soggetto titolare dell'indennità non avrà più diritto all'indennità di disoccupazione involontaria nel caso in cui:

- si sottragga volontariamente alle iniziative di reinserimento lavorativo, ovvero nel caso in cui si rifiuti di partecipare alle iniziative di attivazione di percorsi di riqualificazione professionale preposti dai centri competenti;
- trovi una nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato la cui durata sia comunque superiore ai 5 giorni;
- vada ad intraprendere una nuova attività di lavoro autonomo, di impresa individuale o di para-subordinazione senza comunicare entro 30 giorni la data di inizio dell'attività il reddito che risulterà dalla stessa;
- venga ad essere maturato il requisito per ottenere il diritto alla pensione di vecchiaia o anticipata;
- vada ad acquisire il diritto all'assegno ordinario di invalidità, rinunciando quindi alla Dis-Coll³²⁴.

Tornando alla riforma attuata con la legge n. 81/2017, dal 1 luglio, come già accennato, si è previsto un aumento dell'aliquota per le collaborazioni coordinate e continuative pari allo 0,51%, frutto dell'introduzione del contributo DIS-COL, non più quale strumento di natura sperimentale, bensì di natura strutturale³²⁵. Infatti i collaboratori dovranno versare un contributo pari al 33,23%, abbandonando quello del 32,72% previsto come versamento risultante presso la Gestione Separata³²⁶.

³²⁴ M. Marchesi e L. Bonaldi, *Guida pratica al Jobs Act*, Primiceri editore, pag.89.

³²⁵ Importante novità del 2017 è quella del riconoscimento dell'indennità anche a soggetti assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio, in relazione ad eventi quali quelli sopra indicati.

³²⁶ Come già affermato nel Capitolo I, i collaboratori hanno un obbligo di iscrizione presso la Gestione Separata (fondo pensionistico finanziato con contribuzione previdenziale obbligatoria dei lavoratori assicurati) dal 1996. Il contributo si applica sull'aliquota IRPEF, determinato secondo i criteri previsti dal TUIR (DPR n. 917/1986), ed è per 1/3 a carico del lavoratore, per 2/3 a carico del committente. Perciò, il committente dovrà effettuare una ritenuta pari alla quota di 1/3 del contributo, versare il contributo tramite il modello F24 entro il 16 del mese successivo a quello di trattenuta e presentare all'INPS la denuncia contributiva UniEmens entro la fine del mese. Oltre a certificare le ritenute al collaboratore. Cfr. Il regime contributivo dei lavoratori autonomi, in *Jobs Act autonomi*, edito da Il Sole 24 Ore, luglio 2017.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Alla luce delle considerazioni inserite nel presente elaborato, possiamo concludere che l'intervento della Riforma Jobs Act possa essere suddiviso in tre fasi. Una prima fase, prodromica, introdotta dalle legge delega n. 183/2014, una seconda, attuativa, connessa al d.lgs. 81/2015 ed un'ultima fase, se vogliamo "correttiva", collegata alla recentissima legge 81/2017. La struttura dei tre interventi legislativi, per quanto possa dirsi completa, non ha in realtà soddisfatto le esigenze legate al sistema del mondo del lavoratore autonomo. Un primo problema, rileva in riferimento all'applicazione soggettiva dell'impianto contenuto nel *Jobs Act* autonomi, il quale si estende esclusivamente a quei lavoratori che siano iscritti presso un ordine o collegio, lasciando fuori una platea di soggetti economicamente deboli ma non aggregati secondo uno dei sistemi suddetti. Una seconda criticità, si riscontra piuttosto in riferimento alle collaborazioni *tout court*. Come abbiamo visto, infatti, nonostante lo sforzo di eliminare quelle collaborazioni frutto di un'elusione della normativa del lavoro subordinato, abrogando in primis il contratto di lavoro a progetto, e applicando la disciplina delle tutele del lavoro subordinato a quelle collaborazioni che si caratterizzano per essere etero-organizzate, anche in riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro, non troviamo un indebolimento della collaborazione coordinata e continuativa, che anzi viene a "rivivere" una seconda fase di centralità all'interno del sistema occupazionale. Questo perché, nonostante l'intervento della legge 81/2017, che ricordiamo ha chiosato il concetto di collaborazione autorganizzata, si rischia, ancora una volta di ritrovarsi davanti ad un ampio abuso di tale contratto da parte degli operatori del mercato. Infatti, per evincere la differenza tra potere direttivo e potere di coordinamento sarà necessario effettuare un'indagine sulle "modalità di coordinamento stabilito di comune accordo tra le parti". Non essendo possibile operare un controllo *ex ante*, la situazione che potrà originare da una fase patologica del rapporto sarà quella, ancora una volta, di

ritrovarsi davanti al giudice, il quale dovrà, nei fatti, riscontrare la sostanza di un'attività che possa dirsi coordinata e riconducibile ad una "sana collaborazione", ovvero, riscontrando lo schema sostanziale dell'art. 2094 c.c., convertire il rapporto di "falsa collaborazione" in rapporto di lavoro subordinato. Il punto è che quindi, nonostante l'intervento legislativo, si rischia ancora una volta di assistere fenomeni di abuso del contratto, a discapito, ovviamente del lavoratore. Fino a quando non sarà raggiunta una parità di "costo" tra la collaborazione e la fattispecie subordinata, si rischierà di riscontrare un abuso da parte del datore di lavoro. In ogni modo, questo sistema rischia di far sprofondare la nostra materia in un pozzo di incertezza e promiscuità, forse ancora più ampio di quello precedente l'avvento di tali riforme. L'imprenditore, nel momento dell'assunzione ha necessità di riscontrare certezza da parte dell'ordinamento, così che possa assumere un lavoratore o collaboratore senza il rischio di ritrovarsi in futuro davanti al Tribunale, il quale potrebbe, ancora una volta sulla base di elementi presuntivi, riscontrare un rapporto diverso da quello instaurato. Insomma, come se si potesse rimettere la definizione del rapporto a quel contratto che sarà redatto nel modo migliore! La sensazione che si ha analizzando la recente riforma, è quella di smarrimento rispetto a quei minimi progressi che in realtà avevano visto la luce dopo l'intervento della Riforma Fornero sulla disciplina introdotta dal legislatore del 2003, attraverso il decreto Biagi. In effetti, rimanendo per altro disattesa la disposizione contenuta all'interno della legge delega del 2014, n. 183, art. 7, lett. g)³²⁷, non sembrerebbe possibile applicare a tali lavoratori la disposizione costituzionale contenuta all'interno dell'art. 35. Non solo si sono abolite le co.co.pro., ma anche quello che di "positivo" (e

³²⁷ Il quale prevede: «l'introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». La disposizione disvela il realtà la volontà di eliminare, una volta e per tutte, le collaborazioni coordinate e continuative.

faticosamente) era stato raggiunto dai successivi interventi, si ricordi quello della Legge Monti-Fornero, che aveva previsto che il compenso dei collaboratori coordinati e continuativi non potesse essere inferiore alle retribuzioni minime previste dal CCNL applicato nei confronti dei lavoratori subordinati svolgenti mansioni equiparabili alle prestazioni rese dai collaboratori.

BIBLIOGRAFIA

- ALLEVA P. G., *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro. Prima proposta di legge*, in *La disciplina del mercato de lavoro, proposte per un testo unico*, Roma, 1996.
- ASNAGHI A., DI NUNZIO P., *Collaborazioni coordinate e continuative: il Ministero va oltre le previsioni di legge*, in *Sintesi, rassegna di giurisprudenza e dottrina*, fasc. n.2, 2016.
- BALLESTRERO M.V., *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *Lavoro e Diritto*, 1987.
- BELLAVISTA A., *Alcune considerazioni sulla legge 20/2003*, in *Il Lav. Giur.*, 2003.
- BELLOCCHI P., *Le nuove tipologie di lavoro. Il lavoro coordinato e continuativo*, in *La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, IPSOA, 2003.
- BELLOCCHI P., LURANDON F., SPEZIALE V., a cura di, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali – Certificazione dei rapporti di lavoro*, IPSOA, 2004.
- BIANCA C. M., *Diritto Civile, Il Contratto*, vol.3, Giuffrè Editore, 2015.
- BIASI M., ZILIO GRANDI G., a cura di, *Commentario breve alla Riforma "Jobs Act"*, CEDAM, 2016.
- BOBBIO N. *Dell'uso delle grandi dicotomie nella teoria del diritto*, 1970.
- BOBBIO N., *La grande dicotomia*, 1974.
- BOBBIO N., *Dalla struttura alla funzione*, Edizioni di Comunità, Milano, 1980.

- BONALDI L., Marchesi M, *Guida pratica al Jobs Act*, Primiceri editore, 2016.
- BOZZAO P., *Le modifiche in materia di trattamenti contro la disoccupazione involontaria*, in *Il Diritto dell'occupazione dopo il Jobs Act*, G. Giapichelli editore, 2015.
- BRUSATERRA M., VALSIGLIO C., *Jobs Act autonomi, Guida operativa alle novità della legge 81/2017*, Il Sole 24 Ore, 2017.
- BUBOLA G., *Il lavoro parasubordinato nel pacchetto lavoro*, in *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale. Primo commento al decreto legge 28 giugno 2013, n. 76*, ADAPT, 2013.
- BUBOLA G. e Venturi D., in tal senso si esprimono in, *La parasubordinazione non etero-organizzata dopo il Jobs Act*, Working Paper ADAPT, n.187, 2015.
- CASOTTI A., GHEIDO M. R., *Collaborazioni coordinate e continuative: requisiti e tutele*, DPL, fasc. 34, 2017.
- CARINCI F., De Luca Tamajo R. ,Tosi P., Treu T., *Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino, 1992.
- CARINCI M.T., a cura di, *La legge in materia di occupazione e mercato del lavoro*, Milano, IPSOA, 2003.
- CAIROILI S., *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in *Le Risposte*, Colloqui Giuridici sul Lavoro, a cura di A. Vallebona, Il Sole 24 Ore, 2015.
- CAUTADELLA M.C., *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in *Le Risposte*, Colloqui Giuridici sul Lavoro, a cura di A. Vallebona, Il Sole 24 Ore, 2015.
- CIUCCIOVINO S., WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 331-2016.

- CIUCCIOVINO S., *Le «collaborazioni organizzate dal committente» nel confine tra autonomia e subordinazione*, RIDL, fasc. 3, 2016.
- CONTI A., in *Il contratto di agenzia: profili civilistici, previdenziali ed internazionali*, Key editore, 2016.
- D'ANTONA M., *Contrattazione collettiva e autonomia individualenei rapporti di lavoro atipici*, in Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.,1990.
- D'ANTONA M., *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in Arg. Dir, Lav., 1995.
- DE LUCA TAMAJO R., in *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del "lavoro coordinato"*, in ADL, fasc. 5,1997.
- DE LUCA TAMAJO, R., Flammia R., Persiani M., *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva e trattamenti garantistici. Prime proposte per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, in AA.VV. *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, Quaderni di diritto del lavoro e relazioni industriali, UTET, Torino, 1998.
- DE LUCA TAMAJO R., *Dal lavoro parasubordinato al lavoro a progetto*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".it- 25/2003.
- DE LUCA TAMAJO R., *Collaborazioni coordinate, continuative e lavoro a progetto. Il quadro normativo*, Relazione all'incontro organizzato dal CSM il 7/7/2005, Roma, 2005.
- DEL PUNTA R., DE LUCA TAMAJO R., FERRARO G., ICHINO P., *Il diritto del lavoro nell'Italia repubblicana*, Giuffrè Editore, 2009.
- DE MITA E., LONGOZZO M., *Codice Tributario 2014*, Gruppo 24 Ore, 2014.

- DEL PUNTA R., *Dal protocollo Giugni alla legge Biagi*, in *Il diritto del lavoro nell'Italia Repubblicana*, a cura di Pietro Ichino, Giuffrè Editore, 2009.
- FABOZZI R., PESSI R., in *Le Risposte, Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in *Colloqui Giuridici sul Lavoro 2015*, edito da Il Sole 24 Ore, 2015.
- FAILLA L., in *Jobs Act e collaborazioni autonome: le conseguenze per le aziende dal 1° gennaio 2016*, Sintesi, Rassegna di giurisprudenza e dottrina, fasc. n.2, 2017.
- FAVALLI G., a cura di, *Lavoro, Itinera guide giuridiche*, IPSOA, 2014.
- FERRARO G., in *I contratti di lavoro*, CEDAM, Padova, 1991.
- FERRARO G., *La parasubordinazione*, in AA.VV., *I contratti di lavoro*, CEDAM, Padova, 1998.
- FERRARO G., *Collaborazioni organizzate dal committente*, in RIDL, 2016.
- FOGLIA L., *La "Stabilizzazione" del contratto a progetto*, in *Commentario Breve al Jobs Act*, a cura di, G. Zilio Grandi, M. Biasi, CEDAM, 2016.
- GALANTINO L., *Diritto del lavoro pubblico*, G. Giapichelli editore, Torino, 2014.
- GALGANO F., *Il contratto*, CEDAM, 2011.
- GALGANO F., *Diritto Privato*, CEDAM, 2013.
- GARGIULO U., *Il recesso nel lavoro a progetto tra volontà delle parti e diritto dei contratti*, ADL, fasc. n. 3, 2004.
- GHERA E., *La subordinazione tra tradizione e nuove proposte*, Riv. It. Dir. Lav., 1988.
- GHERA E., *Sul lavoro a progetto*, Riv. It. Dir. Lav., fasc.2, 2005.

- GHERA E., *Subordinazione, statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro, ora in Il nuovo diritto del lavoro. Subordinazione e lavoro flessibile*, Torino, 2006.
- GHERA E., *Diritto del lavoro: il rapporto di lavoro*, Cacucci Editore, 2006.
- GHERA F., *La Corte alle prese con una norma di dubbia compatibilità con il c.d. principio dell'indisponibilità del tipo*, *Giurisprudenza Costituzionale*, fasc. 3, 2015.
- GHEZZI G., *La disciplina del mercato del lavoro, proposte per un testo unico*, Roma, 1996.
- GHIDINI M., in *Diritto del lavoro*, Padova, CEDAM, 1973
- GIUGNI G., *Diritto del lavoro*, *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind* 1987.
- GOGLIETTINO G., *Jobs Act: le criticità del lavoro autonomo parasubordinato e le possibili soluzioni*, *Fondazione Nazionale Commercialisti*, Novembre 2015.
- GOGLIETTINO G. P., *Jobs Act: i limiti del lavoro autonomo parasubordinato e le plausibili azioni risolutive*, *Dir. Rel. Ind.*, fasc. 2, 2016.
- GRAMICCIA G., *Prime osservazioni sul contratto di lavoro a progetto*, *MGL, Il Sole 24 Ore*, fasc.2, 2004.
- HUGE S., in *Ultimo atto del lento cammino verso il riconoscimento della subordinazione dei lavoratori nei call center*, *Riv. Crit. Dir. Lav.* fasc. 2, 2008.
- IANNELLO A., *tipologie della subordinazione nella giurisprudenza*, in *Lavoro '80*, 1987.
- ICHINO P., *Il lavoro e il mercato*, Milano, 1996.
- ICHINO P., *L'anima laburista della legge Biagi. Subordinazione e "dipendenza" nella definizione della fattispecie di riferimento nel diritto del lavoro*, in *Giust. Civ.* 2005.

- LUIISO F.P., in *Diritto processuale civile, IV, I processi speciali*, Giuffrè Editore, Milano, 2013.
- MAGNANI M., *Il lavoro a progetto: assonanze e differenze rispetto alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2006.
- MAGNANI M., *Quale “Statuto” per il lavoro autonomo*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2010.
- MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT*, n. 174/2013.
- MARIUCCI L., *Il lavoro decentrato*, Milano, 1979.
- MARIUCCI L., *Dopo la flessibilità, cosa?*, Bologna, 2006.
- MARTELLONI F., *Il valore sistematico del lavoro a progetto*, *LD*, 2-3, 2006.
- MARTELLONI F., *La zona grigia tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato nel diritto vivente*, *Dir. Relaz. Ind.*, fasc.3, 2010.
- MASSI E., *Collaborazioni coordinate e continuative: cosa cambia*, *DPLL*, fasc. n. 31, 2015.
- MAZZOTTA O., a cura di, *Lavoro ed esigenze dell’impresa fra diritto sostanziale e processo dopo il Jobs Act*, G. Giapichelli Editore, Torino, 2016.
- MESITI D., in *Le modifiche in materia previdenziale contenute nella legge di riforma del lavoro autonomo*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 7-2017.
- MINERVINI A., *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, *Le Risposte*, in *Colloqui Giuridici sul Lavoro 2015*, a cura di A. Vallebona, edito da Il Sole 24 Ore, 2015.

- MISCIONE M., *Il collaboratore a progetto*, Lav. Giur., fasc. n. 9, 2003.
- MONTUSCHI L., *Il contratto di lavoro tra pregiudizio e orgoglio lavoristico*, in LD, 1993.
- NOGLER L., *Il nuovo istituto della «certificazione» dei contratti di lavoro*, MGL, Il Sole 24 Ore, fasc. n.3, 2003.
- OCCHINO A., in WP C.S.D.L.S. “Massimo D’Antona”, 236-237/2016.
- PASSALACQUA P., *Il lavoro tra autonomia e subordinazione*, in *I contratti di lavoro*, a cura di A. Vallebona.
- PEDRAZZOLI M., *Democrazia industriale e subordinazione: poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Milano, 1985.
- PEDRAZZOLI M., *Le complicazioni dell’inutilità: note critiche sul lavoro a progetto*, a cura di Mariucci, Dopo la flessibilità, cosa?, Bologna, 2006.
- PEDRAZZOLI M., *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*. UTET Giuridica, 1998.
- PEDRAZZOLI M., in *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavoratori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, RIDL, 1998.
- PERA G. *Rassegna di giurisprudenza in materia di lavoro nel 1982*, in Gior. Dir. Lav. Rel. Ind. 1983.
- PERA G., in *Agente con rappresentanza e diritto a provvigione per gli affari promossi, ma conclusi dal committente*, note a Cass. n.2485, Dir. Lav., II.
- PERA G., in *Diritto del lavoro*, Padova, CEDAM, 1988.
- PERULLI A., *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, in Riv. Gir. Lav., 2003, I.
- PERULLI A., *Teoria e prassi del lavoro a proge* Passalacqua P., *Il lavoro tra autonomia e subordinazione*, in *I contratti di lavoro*, a cura di A. Vallebona.

- PERULLI A., *Per uno statuto del lavoro autonomo*, in Dir. Rel. Ind., 2010.
- PERULLI A., in *Prestazioni organizzate dal committente e collaborazioni coordinate e continuative. Il nuovo quadro normativo*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, n. 272, 2015.
- PERULLI A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, WPCSDLE.IT, 2015.
- PERULLI A., *Il falso superamento del cococo nel Jobs Act*, in *Nel merito*, 6 marzo 2015.
- PERULLI A., *Le tutele del lavoro autonomo nel DDL collegato alla legge di stabilità: una prima riflessione*, in *Nel Merito*, 5 novembre 2015.
- PERULLI A., *Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, Dir. Rel. Ind., fasc. 1, 2015.
- PERULLI A., *Il lavoro autonomo ai tempi del Jobs Act*, in *Lavoro ed esigenze dell’impresa fra diritto sostanziale e processo dopo il Jobs Act*, a cura di O. Mazzotta, G. Giappichelli Editore, 2016.
- PERULLI A., *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, *Lavoro e Diritto*, fasc. 2, 2012.
- PERSIANI M., *Individuazione delle nuove tipologie tra autonomia e subordinazione*, in *ADL*, fasc., 2005.
- PERSIANI M., *I nuovi contratti di lavoro*, UTET Giuridica, 2005.
- PERSIANI M., *Diritto della previdenza sociale*, CEDAM, 2014.
- PESSI R., *Lezioni di diritto del lavoro*, G. Giappichelli Editore, Torino 2014.
- PESSI R., *Lezioni di diritto del lavoro*, G. Giappichelli Editore, Torino 2016.
- PESSI R., *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in *Lavoro ed esigenze dell’impresa fra diritto sostanziale e*

processo dopo il Jobs Act, a cura di O. Mazzotta, Giapichelli Editore, Torino, 2016.

- PINCI M., *La conversione ex art.69, comma I, del D.Lgs. n. 276/2003: la compressione dell'autonomia privata individuale fra dubbi di legittimità costituzionale e «interpretazione correttive»*, RIDL., fasc. 2, 2011.
- PISANI C., *Eterorganizzazione ed eterodirezione, quale differenza tra l'art. 2 dlgs 81/2015 e l'art. 2094 c.c.*, Guida Lav., Il Sole 24 Ore, fasc. n.48, 2015.
- PIZZOFERRATO , in *Il lavoro a progetto tra finalità*, in www.dirittodlavoro.it.
- PROIA G., *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in Arg. Dir. Lav., 2003.
- PUCCI P., TOFFOLETTO F., a cura di, *Codice del lavoro*, Guida al Lav., Il Sole 24 Ore, 2016.
- RAZZOLINI O., *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Il riordino delle tipologie contrattuali*, Wolters Kluwer, 2015.
- RAZZOLINI O., *Sulla cosiddetta indisponibilità del tipo lavoro subordinato: ricognizione e spunti critici*, in AA.VV., scritti in onore di Edoardo Ghera, Bari, 2008.
- RAZZOLINI O., *La nuova disciplina del lavoro a progetto*, in *Il nuovo diritto del mercato del lavoro*, a cura di M. Persiani e S. Liebman, UTET Giuridica, 2013.
- RAZZOLINI O., *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate*, in *Commentario breve alla Riforma "Jobs Act"*, a cura di, G. Zilio Grandi e M. Biasi, CEDAM, 2016.
- SANDULLI A., *La riforma delle collaborazioni continuative e coordinate: il nuovo "lavoro a progetto"*, Relazione svolta al Convegno di Milano organizzato il 28/11/2003.

- SANTORO PASSARELLI G., *Flessibilità e rapporti di lavoro*, ADL, fasc. n. 4, 1984.
- SANTORO PASSARELLI G., *Il lavoro subordinato. L'identificazione della fattispecie*, in *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, UTET Giuridica, 2017.
- SANTORO PASSARELLI G., *Il lavoro parasubordinato*, Milano, 1979.
- SANTORO PASSARELLI G., in *Il lavoro parasubordinato*, 2003.
- PASSARELLI G., *La nuova figura del lavoro a progetto*, ADL, fasc. n. 1, 2005.
- SANTORO PASSARELLI G., in *Dal contratto d'opera al lavoro autonomo economicamente dipendente, attraverso il lavoro a progetto*, in *I contratti di lavoro*, volume II, UTET Giuridica, 2004.
- SANTORO PASSARELLI G., in *Dal contratto d'opera al lavoro autonomo economicamente dipendente, attraverso il lavoro a progetto*, Riv. It. Dir. Lav., fasc.4, 2004.
- SANTORO PASSARELLI G., *Prime chiose alla disciplina del lavoro a progetto*, in ADL, 2004
- SANTORO PASSARELLI G., a cura di, *Subordinazione e lavoro a progetto*, UTET Giuridica, 2004.
- SANTORO PASSARELLI G., a cura di, *Subordinazione e lavoro a progetto*, UTET Giuridica, 2009.
- SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro a progetto e partite Iva nella riforma del lavoro 2012*, in WP C.S.D.L.E., n. 278, 2015.
- SANTORO PASSARELLI G., a cura di, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, UTET Giuridica, 2013.
- SANTORO PASSARELLI G., *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Giapichelli Editore, Torino, 2013.

- SANTORO PASSARELLI G., *Falso lavoro autonomo e lavoro autonomo economicamente debole ma genuino: due nozioni a confronto*, RIDL., fasc. 1, 2013.
- SANTOROPASSARELLI G., *I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Una fattispecie in via di trasformazione?* Napoli, 2015.
- PASSARELLI G., in *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n.3 c.p.c.*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”, IT-278/2015.
- SANTORO PASSARELLI G., *Il diritto dei lavori e dell’occupazione*, Giapichelli Editore, Torino, 2015.
- SANTORO PASSARELLI G., *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in ADL, n.6, 2015.
- SANTORO PASSARELLI G., *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, *Le Risposte*, Colloqui Giuridici sul Lavoro, a cura di A. Vallebona, Il Sole 24 Ore, 2015.
- SANTORO PASSARELLI G., *Appunti sulla funzione delle categorie civilistiche nel diritto del lavoro dopo il Jobs Act*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” – 290/2016.
- SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un’impresa in via di trasformazione*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, 327-2017.
- SANTORO PASSARELLI G., a cura di, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, UTET Giuridica, 2017.
- SERVIDORI A., *Dal libro Bianco alla Legge Biagi, Come cambia il mercato del lavoro*, Rubbettino, 2004.

- SPEZIALE V., *Le politiche del Governo Renzi: il Jobs Act e la riforma dei contratti e di altre discipline del rapporto di lavoro*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT, 233/2014.
- TESAURO F., *Istituzioni di Diritto Tributario*, UTET Giuridica, 2015.
- TIRABOSCHI M., *Il lavoro a progetto: profili teorici-ricostruttivi*, Guida Lav., Il Sole 24 Ore, 2004.
- TIRABOSCHI M., *Lavoro a progetto e regime sanzionatorio: una ulteriore conferma della impostazione accolta nella circolare ministeriale 8 gennaio 2004, n. 1*, Giurisprudenza Italiana, fasc. n.2, 2006.
- TOFFOLETTO F., a cura di, *Codice del lavoro*, Guida al Lav., Il Sole 24 Ore, 2016.
- TORRENTE A, SCHSLENGER P., *Manuale di Diritto Privato*, Giuffrè Editore, 2015.
- TOSI P., *Il dirigente di azienda*, Milano, LD, 1974;
- TREU T., *Diritto del lavoro*, Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind del 1979.
- TREU T., *Uno statuto per un lavoro autonomo*, in Dir. Rel. Ind., 2003.
- TREU T., *Onerosità e corrispettività nel rapporto di lavoro*, Milano, 1968.
- TREU T., *Commento all’art. 35 Cost.*, in *Commentario della Costituzione. Rapporti economici*, t. 1, a cura di , G. Branca, Bologna-Roma, 1979.
- TREU T., *Jobs Act: il riordino delle tipologie contrattuali*, in *Ricerche Giuridiche*, 2015.
- VALLEBONA A., *La Riforma dei Lavori*, CEDAM, 2004.
- VALLEBONA A., *Lavoro a progetto: incostituzionalità e circolare di pentimento*, ADL, fasc. n. 1, 2004.
- VALLEBONA A., a cura di, *I contratti di lavoro*, UTET Giuridica, 2005.

- VOZA R., *La modifica dell'art. 409, n.3, c.p.c. nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 318-2017.
- ZOPPOLI L., *Note introduttive ad una ricerca in tema di subordinazione e innovazione tecnologica*, in Lavoro'80, 1986.