UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI MILANO
FACOLTÀ DI SCIENZE POLITICHE

MASTER DI SECONDO LIVELLO IN DIRITTO DEL LAVORO E RELAZIONI INDUSTRIALI (DLRI)
a.a. 2010/2011

Elaborato finale su

IL LAVORO A PROGETTO E LA CONVERSIONE IN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO… l'individuazione del progetto, programma di lavoro o fase di esso

di Annaluisa Furno

IL LAVORO A PROGETTO E LA CONVERSIONE IN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO… l'individuazione del progetto, programma di lavoro o fase di esso

IUNDICE:

Dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto ***2***

Il lavoro a progetto:il progetto, programma o la fase di esso ***5***

Le ipotesi "escluse"ex art. 61 Dlgs. 276/2003 ***12***

Le collaborazioni con la Pubblica Amministrazione ***14***

La prassi in materia di lavoro a progetto ***18***

Lavoro a progetto nei call center: il caso Atesia ***21***

La giurisprudenza e l'art. 69 del Dlgs. 276/03 ***24***

Riflessioni conclusive ***27***

Bibliografia ***30***

Dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto.

Le prime tracce delle collaborazioni coordinate e continuative risalgono all'art. 2 della legge n. 741/1959, sul tema dei "*minimi di trattamento economico e normativo dei lavoratori*". In esso sono indicati come meritevoli di tutela, in materia di trattamenti minimi economici dei lavoratori, anche "*i rapporti di collaborazione che si concentrino in una prestazione d'opera coordinata e continuativa*"[1].

La materia viene ripresa dalla riforma del processo del lavoro, operata con la legge n. 533 del 1973, che estende la disciplina processuale del rito differenziato del lavoro oltre i confini della subordinazione, inserendovi una serie di rapporti aventi ad oggetto prestazioni di *facere*, riconducibili allo schema generale del lavoro autonomo, ma individuati prescindendo dalla qualificazione giuridica del tipo di contratto dedotto in giudizio, sulla base della sussistenza in concreto di determinate modalità di svolgimento del rapporto condensate nei requisiti della continuità, coordinazione e personalità della prestazione.

Tali caratteri tipici del lavoro subordinato descrivono una modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, che il legislatore ritiene sintomo di una situazione di debolezza economica di una parte rispetto all'altra e, pertanto, prevede per esse una più efficace tutela sul piano processuale.

L'art. 409, n. 3, c.p.c., introdotto dalla legge n. 533 del 1973, e rubricato "*Controversie individuali di lavoro*" estende, così, la disciplina del rito speciale anche ai rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e ad altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.

La riforma con l'introduzione della locuzione "*...altri rapporti...*" da vita nel 1973, ad una nuova tipologia di lavoro personale e continuativo, la quale va a comporre la cosiddetta "zona grigia" delle co.co.co.

I tratti rilevanti di questi rapporti di collaborazione sono: la continuità, la coordinazione, il carattere prevalentemente personale della prestazione lavorativa.

Nella norma processuale il termine "*opera*" è accompagnato dal requisito della continuità.

A tal riguardo, la giurisprudenza di legittimità ha precisato che l'elemento della continuità ricorre tutte le volte in cui la prestazione d'opera sia non meramente occasionale ed istantanea, ma destinata a protrarsi in un arco temporale indeterminato o, comunque, apprezzabilmente lungo, implicante una reiterazione della prestazione[2].

---

[1] De Angelis, La morte apparente delle collaborazioni coordinate e continuative, 2004

[2] Cass. 23 novembre 1988 n. 6298; Cass. 9 luglio 1988 n. 4546

Quindi, nei rapporti di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. l'adempimento non è istantaneo ma prolungato nel tempo; di qui, parte della dottrina li considera contratti di durata in senso tecnico, considerando la continuità un elemento essenziale del contratto, preordinato alla soddisfazione di un interesse durevole del creditore.

Questa affermazione è smentita da altra dottrina, che ricomprende nelle co.co.co. i rapporti, la cui attività si protrae nel tempo, ma che non possono essere considerati tecnicamente di durata, costituendo la continuità "*un mero dato empirico*".

La individuazione di un rapporto nel novero dei contratti di durata ha conseguenze anche sul tipo di obbligazione che il prestatore è tenuto ad eseguire, e di riflesso, sulla causa del contratto. Un rapporto che si caratterizzi per un adempimento duraturo può, infatti, più facilmente rientrare in un'obbligazione di mezzi, uno che si individui come contratto ad esecuzione istantanea è più idoneo, invece, a collocarsi nel novero delle obbligazioni di risultato.

La norma processuale dispone che la prestazione d'opera deve essere altresì coordinata.

Il requisito della coordinazione indica l'esistenza di un collegamento funzionale tra l'attività del prestatore d'opera e quella del committente, richiamando in un certo senso alcuni caratteri propri del lavoro subordinato che sono assenti nel contratto d'opera, come disciplinato dal codice civile. Essa rappresenta quasi "*un momento o uno strumento del processo produttivo*"[3].

Mentre, però, le caratteristiche della coordinazione nel lavoro subordinato si concretano nel potere del datore di lavoro di determinare unilateralmente le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e nel dovere del lavoratore di conformazione a tali prescrizioni, nelle co.co.co. questo collegamento organizzativo si esprime attraverso il potere di conformazione esercitato dal committente. Questi è legittimato ad ingerirsi nell'attività del prestatore, senza però esercitare i poteri tipici del lavoro subordinato[4].

Il legislatore con l'art. 409, n. 3, c.p.c. non intende assorbire tali rapporti nel lavoro subordinato, ma vuole estendere la tutela processuale del lavoro anche a rapporti che non sono riconducibili al tipo "lavoro subordinato" ex art. 2094 c.c.

Si può, quindi, affermare che l'espressione lavoro parasubordinato o coordinato non è indicativa di una fattispecie tipica, ma indica le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro in una serie di rapporti che hanno natura e origine diversa.

---

[3] Cass. 29 luglio 1986 n. 4882; Cass. Sez. Unite 7 luglio 1986 n. 4434.

[4] G. Santoro Passerelli, La nuova figura del lavoro a progetto, 2005. Per l'autore tra le due figure esiste una differenza sia "qualitativa che quantitativa "sicché diventa difficile per il giudice individuare con nettezza la linea di confine tra il lavoro coordinato e subordinato".

In tale panorama normativo si sviluppa un sempre più frequente ricorso a pratiche elusive dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa; atteggiamento favorito, innanzitutto, da una situazione di illegalità diffusa e di massa, di difficile quantificazione, che crea, di fatto, una fattispecie sostanziale intesa come generatrice di un rapporto funzionalmente equivalente al lavoro subordinato, ma senza costi e senza diritti.

In secondo luogo, favoriscono il proliferarsi di questi rapporti la più ridotta contribuzione previdenziale (molto conveniente per il datore di lavoro) e la non applicabilità della disciplina sui licenziamenti.

La dottrina, volendo colmare la lacuna normativa esistente nel codice civile, per più di trent'anni si è soffermata su questa tipologia di rapporti, giungendo a collocare il lavoro coordinato come *tertium genus* [5] tra lavoro subordinato e lavoro autonomo.

La formula "lavoro coordinato" è stata però definita una "formula insincera"[6], poiché volta fondamentalmente al soddisfacimento degli interessi delle imprese attraverso l'elusione della normativa sui licenziamenti.

In questo variegato contesto si collocano l'art. 4 lett. *c* della legge delega 14 febbraio 2003, n. 30 e gli artt. 61-69 del D.Lgs. di attuazione, n. 276/2003, che regolano la nuova fattispecie del lavoro a progetto.

Il legislatore, in tal modo, si propone di tipizzare e disciplinare l'istituto *de quo* e, insieme, di dare trasparenza al relativo assetto nel concreto, con l'introduzione di una nuova e ben definita fattispecie contrattuale, che suscita immediatamente un grande interesse della dottrina, proprio per la peculiarità di disposizioni attinenti all'importante figura delle collaborazioni coordinate e continuative.

Sin dalle prime parole dell'art. 61 del decreto legislativo, infatti, appare evidente come la normativa venga ad incidere sull'istituto delle collaborazioni coordinate e continuative, stabilendo l'esigenza della "*riconducibilità ad un progetto o programma"*.

Il legislatore introduce nel nostro ordinamento la fattispecie lavoro a progetto con il dichiarato intento di eliminare gli abusi che caratterizzano l'adozione delle collaborazioni coordinate e continuative esistenti.

Questa nuova forma di lavoro autonomo è un sottotipo del contratto d'opera, che tuttavia "si converte" in lavoro subordinato quando, ex art. 69 D.Lgs. 276/2003, i rapporti di collaborazione

[5] V. R. De Luca Tamajo, Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del lavoro coordinato, 1997

[6] G. Santoro-Passarelli, Diritto dei Lavori, 2002 Torino.

coordinata e continuativa di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. siano stati instaurati "*senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'art. 61, comma 1*".
Nella relazione d'accompagnamento al Dlgs. 276/2003 viene denunciato che le co.co.co "*hanno rappresentato un modo con cui la realtà ha individuato nelle pieghe della legge le strade per superare rigidità e insufficienze delle regole del lavoro*", e in essa si dice, proprio a superamento della "*farisaica accettazione di questa pratica elusiva*", di voler ricondurre siffatti rapporti alla diversa figura del lavoro a progetto, denotando una chiara finalità antifraudolenta.
Il legislatore, però, delinea una fattispecie dai contorni non molto nitidi, che poggia le sue basi sulle collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409, n. 3, c.p.c., ma che, in parte, se ne discosta, dando così adito ad una intensa opera interpretativa da parte della dottrina che si è divisa su posizioni concettuali divergenti.

Il lavoro a progetto: il progetto, programma di lavoro o fase di esso.

La legge 14 febbraio 2003, n. 30, ha delegato il Governo ad emanare uno o più decreti legislativi diretti a portare a compimento il disegno riformatore del mercato del lavoro in Italia. Un disegno nitidamente anticipato nel Libro Bianco dell'ottobre 2001 su "*Il mercato del lavoro in Italia*".
L'art. 4 di tale legge in particolare autorizza il governo ad adottare uno o più decreti legislativi, recanti "*disposizioni volte alla disciplina o alla razionalizzazione*" di alcune tipologie di lavoro, tra le quali il lavoro coordinato e continuativo. L'art. 61, comma 1, del D.Lgs. 276/2003 individua la fattispecie "*lavoro a progetto*", strutturandola secondo un modello "*a sommatoria*" di requisiti[7].
Nella nuova figura, infatti, confluiscono tutte le caratteristiche proprie delle collaborazioni coordinate e continuative con l'aggiunta di elementi ulteriori:

1. *la riconducibilità dell'attività ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso;*
2. *la determinazione degli stessi da parte del committente;*
3. *la gestione autonoma del collaboratore in funzione del risultato;*
4. *l'irrilevanza del tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa*[8].

Questo innesto, così concepito, mette in evidenza alcune incongruenze tra i vari requisiti richiesti dall'art. 61.
Prima tra tutte, come conciliare un contratto come quello delineato dall'art. 409, n. 3, c.p.c., che secondo alcuni autori può essere considerato di durata in senso tecnico, con un nuovo contratto

[7] R. De Luca Tamajo, Dal lavoro parasubordinato al lavoro a progetto, 2003.

[8] E. Ghera, Sul lavoro a progetto, 2005.

(quello di lavoro a progetto) che prende forma dalla stessa norma processuale, ma rispetto al quale il tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa sembra essere irrilevante.

L'enunciato normativo non delinea nitidamente la fattispecie e non definisce cosa si intenda per "progetto" e "programma", cosicché, in dottrina si sono delineati due indirizzi interpretativi[9].

Una parte di essa ritiene che la nuova fattispecie abbia una valenza inclusiva, che possegga, cioè, le stesse caratteristiche delle vecchie co.co.co. ex art. 409, n. 3, c.p.c., con l'aggiunta del solo progetto, il quale indica le mere modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Secondo altro orientamento la fattispecie è, invece, esclusiva; si distingue, cioè, dalle co.co.co. sia per il progetto, il quale non può essere aziendale, ma deve essere "dedotto in contratto", sia per la natura dell'obbligazione, che è esclusivamente di risultato, con la conseguenza che il progetto non può essere una sorta di "*orpello agganciabile a tutte le collaborazioni coordinate e continuative*"[10].

Inoltre, l'art 86, comma 1, stabilisce che "*le collaborazioni coordinate e continuative (esistenti) non riconducibili ad 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*" salvo il prolungamento del termine eventualmente indicato dalla contrattazione collettiva.

Il connotato del "*progetto o programma di lavoro*" riduce notevolmente la variegata tipologia delle co.co.co., poiché molte di esse difficilmente possono essere riconducibili ad un progetto o programma[11]. Nel linguaggio comune, i termini "progetto" e "programma" possono essere interpretati in almeno due sensi. Al riguardo, si individuano due diversi orientamenti dottrinari, che fanno leva sulle definizioni presenti in autorevoli dizionari[12]. L'"*appello al linguaggio comune*" contenuto nei dizionari, però, non permette di risolvere il problema, perché la dottrina ricorrendo ad esso, accoglie sia interpretazioni volte a distinguere decisamente il progetto dal programma[13], sia interpretazioni che, invece, li considerano sinonimi[14].

I termini in questione possano essere interpretati in senso tecnico, ma anche il ricorso a tale linguaggio non è comunque soddisfacente, perché i termini "progetto" e "programma" presenti nel

---

[9] G. Santoro-Passerelli, Prime chiose alla disciplina del lavoro a progetto, 2004.

[10] G. Santoro-Passerelli, Prime chiose alla disciplina del lavoro a progetto, 2004.

[11] Per tale dottrina (De Luca Tamajo, Flammia, Persiani) prestatore di lavoro coordinato è colui che si obbliga mediante corrispettivo a compiere prestazioni periodiche o continuative di opere o servizi per la realizzazione di un programma aziendale a favore di un'impresa, determinando individualmente le modalità di esecuzione del programma

[12] D. Mezzacapo, La fattispecie "lavoro a progetto", 2004"

[13] M. Miscione, Il collaboratore a progetto, 2003

[14] G. Proia, Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro, 2003

disposto legislativo non sembrano avere un significato tecnico giuridico autonomo e generalmente utilizzabile.

Viene in soccorso l'art. 12, comma 1, delle disposizioni preliminari del codice civile, secondo cui "*nell'applicare la legge non si può ad essa attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse, e dall'intenzione del legislatore*".

La disposizione può essere scissa in due proposizioni: nella prima parte viene introdotto il criterio della connessione, o dell'unità semantica, il quale designa l'uso del contesto verbale (art. 1363 c.c.), che nell'interpretazione della legge riguarda tutte le norme di un dato ordinamento.

Ai fini di una corretta interpretazione del dato normativo è opportuno, dunque, valorizzare in primo luogo le altre specificazioni del legislatore che, essendo altamente significanti, se lette con il rigore delle categorie civilistiche, possono attribuire una capacità "euristica" alle espressioni "progetto" e "programma".

Al riguardo, bisogna tenere conto dell'art. 67 comma 1, del D.Lgs. 276/2003, il quale afferma testualmente che il progetto costituisce l'oggetto del contratto, e che il contratto si risolve (*rectius* si estingue) nel momento in cui si realizza il progetto, programma o fase di esso.

Il ricorso al linguaggio tecnico-giuridico deve, dunque, essere accompagnato da una lettura conforme al complesso normativo, tenendo conto degli altri elementi che esso ci fornisce.

A volte, però, tale sforzo ermeneutico può non essere sufficiente, poiché ciascun fonema è connotato da una pluralità di sensi o significati. In questi casi interviene la seconda parte della norma, attraverso la *mens legis* si può rinvenire lo scopo perseguito da una norma. Essa ha, perciò, una funzione selettiva tra i diversi significati possibili che una norma può possedere.

Dai dibattiti che si sono sviluppati per anni in tema di co.co.co. a dalla relazione di accompagnamento al decreto delegato, si evince come la nuova disciplina sia stata introdotta allo scopo di impedire ulteriori simulazioni ed elusioni, dal momento che gran parte delle collaborazioni in questione, in passato, hanno nascosto veri e propri rapporti di lavoro subordinato.

Secondo acclarata dottrina, tra le diverse ipotesi ermeneutiche prospettabili, l'interprete deve, , propendere per quella più coerente con la finalità antifraudolenta della nuova disciplina, molti autori ritengono, pertanto, che l'art. 61 individui una nuova fattispecie contrattuale, nella quale il progetto diviene l'oggetto del contratto (art. 67, comma 1). Ciò vuol dire che il progetto deve essere dedotto in contratto e, quindi, deve essere approvato dalle parti con una clausola apposita (art. 62, comma 1, lettera b). Esso diviene, dunque, parte integrante del contratto o, al limite, può essere allegato al documento contrattuale.

Al contrario, altra parte della dottrina, muovendo dal presupposto che il progetto sia determinato dal committente, ritiene che lo stesso non sia oggetto di contrattazione tra le parti e, di conseguenza, che il progetto resti al di fuori del regolamento contrattuale.

Tale assunto non solo non trova riscontro nella disciplina dei contratti, ma appare in palese disaccordo con la relazione di accompagnamento allo schema iniziale del Dlgs. n. 276 del 2003; non considerare il progetto come oggetto del contratto di lavoro di cui all'art. 61, comporta che esso coincida col più generico progetto o programma aziendale. Una tale lettura finirebbe col frustrare lo spirito antifraudolento della riforma.

Il progetto non è esterno e non può essere considerato un contenitore della prestazione ma, semmai, esso indica il contenuto della stessa e più precisamente le caratteristiche dell'*opus* o del servizio che il lavoratore, stipulando il contratto, si impegna a compiere.

Il progetto non ha la funzione di descrivere *ex ante* le modalità e le condizioni di esecuzione della prestazione lavorativa, perché queste vengono inserite nell'apposita clausola di cui all'art. 62, lettera *d*. Né può avere come oggetto la mera attività di lavoro del collaboratore, ma deve indicare la realizzazione di uno specifico risultato[15], come avviene normalmente nel contratto d'opera.

Determinato, in linea generale, quale sia la funzione del progetto e del programma di lavoro, ci si domanda se vi sia una differenza tra i due termini ed, inoltre, come si inserisca la "*fase*" all'interno di questo meccanismo.

Al riguardo, qualche autore ha ritenuto che i due termini siano sinonimi. Al contrario, altri hanno replicato che, seppur non è agevole individuare una differenza funzionale tra il progetto e il programma, in un enunciato normativo non dovrebbero esservi sinonimi o endiadi.

Vi è, dall'altro lato, chi ritiene che l'art. 61, comma 1, muova dal concetto di progetto specifico per scalare su quello di programma di lavoro e dissolversi nelle diverse fasi di lavoro o programma. Dal dettato dell'art. 61, comma 1, comunque, si comprende che il progetto deve essere specifico, mentre questo attributo non è riferito anche al programma. Alcuni autori ritengono che il progetto sia una "ideazione", che si differenzia dal programma per la sua eccezionalità; secondo altri, invece, il progetto si caratterizza per la singolarità dell'*opus* o del servizio. Conseguentemente, potrebbe riguardare un singolo *opus* che non rientra nel normale ciclo aziendale. Sarebbe ad ogni modo coerente con la *ratio legis* distinguere il progetto dal programma per l'originalità e non ripetitività del primo rispetto al secondo.

Autori ritengono possano essere legittimamente dedotte in un contratto di lavoro a progetto le attività direttamente afferenti ad un ciclo produttivo, che non sono per nulla straordinarie ed

[15] D. Mezzacapo, La fattispecie "lavoro a progetto", 2004.

occasionali, nel senso che soddisfano esigenze che ciclicamente si ripropongono all'interno della stessa attività economica ordinaria, ed anche ad intervalli ravvicinati. Non sembra, invece, possa essere accolta l'affermazione secondo cui il programma "include ogni tipo di risultato anche non autosufficiente" e quindi "un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali"[16]. Queste affermazioni potrebbero essere, piuttosto, la definizione più appropriata di "fase", la quale va riferita al lavoro[17] e non al progetto o programma ed indica, pertanto, una parte ben determinata di un processo di lavorazione. Il condizionale è giustificato dalla circostanza che il termine "fase", se riferito sicuramente a "lavoro" nell'art. 61, comma 1, in altre disposizioni può essere connesso anche a "programma di lavoro" (artt. 62, lett. b, e 69, commi 1 e 2), o addirittura a "programma" (art. 67, comma 1) e a "progetto" (art.86, comma 1).

Peraltro, dovrebbe escludersi la rinnovazione del contratto di lavoro a progetto per la specificità del medesimo, mentre dovrebbe ammettersi per il contratto a programma.

L'art. 61, comma 1, stabilisce, inoltre, che il progetto, il programma, o la fase sono "*gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato*".

Questa espressione oltre ad essere coerente con la nozione che si è data di progetto come realizzazione di un *opus* o di opera, inserisce, secondo alcuni autori, il contratto di lavoro a progetto nel novero delle obbligazioni di risultato[18].

La conduzione autonoma del progetto da parte del collaboratore[19], non consente di affermare che questi concorra nella gestione dello stesso, quindi la determinazione del progetto da parte del committente non può risolversi in un'asettica e preventiva descrizione del lavoro alla stregua di un mansionario, ciò comporterebbe infatti la previsione di un'obbligazione di mezzi del collaboratore a progetto.

Con riferimento al "risultato", poi, tra gli autori vi è un'antica discussione riguardante la genuinità della distinzione tra obbligazioni di mezzi e obbligazioni di risultato. Per alcuni di essi esiste, infatti, soltanto una differenza dell'oggetto della prestazione, e non dell'obbligazione.

---

[16] E. Ghera, La certificazione dei contratti di lavoro, 2004. L'autore giunge a tale definizione partendo dalla definizione di progetto e programma data dalla circolare Min. Lavoro n. 1/2004.

[17] D. Mezzacapo ritiene che il termine *fase* si riferisce a programma e non a lavoro; mentre per E. Ghera non sembra rilevante distinguere tra fase di programma o fase di lavoro.

[18] V. Pinto, La categoria delle collaborazioni coordinate e continuative, 2005. L'autore interpreta il *risultato* come risultato materiale non come risultato giuridico.

[19] M. Pedrazzoli, Tipologie contrattuali e a progetto e occasionali, 2004. Secondo l'autore "il requisito della determinazione del progetto ad opera del committente non è indefettibile, ma solo eventuale e statisticamente consistente", esso può essere determinato anche dal collaboratore.

Il codice civile, comunque, non diversifica, sul piano della responsabilità, le due tipologie di obbligazioni, poiché le norme in tema di diligenza dell'adempimento e responsabilità per inadempimento, si rivolgono a tutte le obbligazioni indistintamente.

Tale differenza, pertanto, può essere rilevata solo "da un punto di vista materiale", nel senso che nelle obbligazioni di risultato il risultato dovuto consiste in una realizzazione finale in cui si risolve con piena soddisfazione il fine economico del creditore, l'interesse che ha determinato il sorgere del vincolo; invece, oggetto delle c.d. obbligazioni di mezzi, è soltanto un comportamento qualificato da un certo grado di convenienza ed utilità in ordine a quel fine, la cui realizzazione non è di per sé compresa nell'orbita del rapporto obbligatorio.

Questa bipartizione è, comunque, utile per meglio qualificare la prestazione del lavoratore a progetto. Siamo, infatti, in presenza di una collaborazione autonoma introdotta nel nostro ordinamento con finalità prevalentemente antifraudolente.

Una collaborazione in cui il lavoratore sia a disposizione del datore senza essere vincolato alla realizzazione di un *opus*, è più facilmente inquadrabile in un rapporto di lavoro subordinato; di qui, la collocazione della prestazione del collaboratore a progetto all'interno delle obbligazioni di mezzi vanificherebbe la *ratio legis*, pertanto, sembra più calzante qualificante la prestazione di questo lavoratore come obbligazione di risultato.

Tale interpretazione non è, però, condivisa da una prima giurisprudenza, secondo cui tale interpretazione sarebbe in contrasto con l'art. 63 (compenso proporzionale alla quantità e qualità del lavoro eseguito) e con l'art. 67, comma 2, (recesso per giusta causa o per altre causali prima della scadenza del termine o della realizzazione del progetto).

Entrambe le norme, secondo i giudici, contraddirebbero "*la necessità di raggiungere un risultato*"[20] e permetterebbero la qualificazione della prestazione quale obbligazione di mezzi.

Di opinione opposta è la giurisprudenza di merito più recente[21], la quale rileva come la presenza in un contratto a progetto di una prestazione di mezzi "*senza alcuna individuazione di un «risultato»*", assieme ad altre simili constatazioni, stia a fondamento della conversione, ex art. 69, del contratto in rapporto di lavoro subordinato. Si afferma che "*la prestazione priva di qualsivoglia riferimento al risultato, ancorché parziale, finisce per tradursi in mera messa a disposizione delle energie lavorative con onere di diligenza così come è caratteristico del lavoro subordinato*".

[20] D. Mezzacapo, La fattispecie *lavoro a progetto*, 2004.

[21] Tribuale Torino 10 maggio 2006 n. 198.

Secondo l'art. 61, comma 1, inoltre, il progetto, il programma, o la fase vengono gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato e "*indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa*".

Tale elemento, unito a quello della "continuità" della prestazione che caratterizza, oltre le co.co.co., anche il lavoro a progetto, fa sorgere l'interrogativo se il lavoro a progetto sia o non sia un contratto di durata in senso tecnico. Non tutti i contratti che prevedono una prestazione prolungata da parte del debitore sono contratti di durata in senso tecnico; ciò che rileva ai fini della collocazione nel novero dei contratti di durata è il soddisfacimento continuativo di un bisogno durevole del creditore, come avviene ad esempio nel lavoro subordinato e nelle vecchie co.co.co.

La norma in questione, pur fondando il lavoro a progetto sui requisiti propri delle co.co.co. (tra i quali la continuità), aggiunge il termine "*indipendentemente…*" che evidenzia come il tempo sia subito dalle parti. Sembra cioè che l'adempimento dell'obbligazione in questo caso si esaurisca *uno actu* e che, pertanto, non sia evocata la durata in senso tecnico, ma l'esecuzione prolungata dell'obbligazione del collaboratore a progetto.

Tale precisazione, tra l'altro, risulta conciliabile anche con la gestione in funzione del risultato da parte del collaboratore, posto che il contratto si perfeziona con la realizzazione dell'*opus perfectum*. Il termine indicato nel contratto, in questo caso, assume rilevanza come in un comune contratto d'opera; stabilisce, cioè, il termine entro il quale deve avvenire l'adempimento (istantaneo) dell'obbligazione, salvo il caso in cui il prestatore riesca ad adempiere prima della scadenza[22].

Infine, si deve far cenno ad una prassi, non solo dottrinale, volta a limitare la portata innovativa del dettato normativo.

Questa tendenza è stata sicuramente favorita dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 1 dell'8 gennaio 2004, la quale tenta di svalutare l'importanza del riferimento normativo alla "*finalizzazione ad un risultato*" della prestazione lavorativa del collaboratore a progetto, avvalorando la tesi di chi sostiene che tale indicazione si riferisca al risultato finale del ciclo produttivo. La stessa circolare risulta, però, contraddittoria, laddove, in riferimento al corrispettivo, dispone che "la quantificazione del compenso deve avvenire in considerazione della natura e della durata del progetto o del programma di lavoro e, cioè, in funzione del risultato che il collaboratore deve produrre". Tale espressione lascia, così, intendere che un risultato individuale è riscontrabile nel lavoro a progetto.

[22] Santoro-Passerelli, Prime chiose alla disciplina del lavoro a progetto, 2004

Se dovesse prevalere l'interpretazione del "progetto" come progetto meramente aziendale, la portata della riforma non potrebbe realmente considerarsi significativa, visto che la sanzione prevista dall'art. 69 sarebbe notevolmente limitata.

In questo senso, parte della giurisprudenza condanna qualsiasi uso "standardizzato" del contratto di lavoro a progetto, ma, contraddittoriamente, ritiene conciliabile questo contratto con una prestazione di mezzi[23]e, ancora, ritiene inaccettabile la previsione del progetto come programma aziendale e reputa che "*la costruzione del contratto a progetto come obbligazione di risultato sia quella più fondatamente legata al dato normativo…ed alla ratio legis*"[24], ma giudica inconciliabile con tale contratto una obbligazione di durata, visto il riferimento all'indifferenza del tempo impiegato nell'attività lavorativa.

Le ipotesi "escluse"ex art. 61 Dlgs. 276/2003.

Dalla materia del lavoro a progetto, così come inquadrata nel Dlgs. 276/2003, esulano in modo esplicito alcune fattispecie c.d. "escluse", costituite, *in primis*, dagli agenti e dai rappresentanti di commercio che, in seguito alla riforma, sono divenuti delle figure autonome di parasubordinazione, non regolate dalle norme di cui si tratta.

Nei successivi commi 2 e 3 dell'art. 61, il legislatore elenca una serie di ulteriori casi sottratti alla riforma introdotta con il decreto delegato e che possono essere considerati ancora validi indipendentemente da una pattuizione contrattuale per gli stessi del suddetto elemento.

Si tratta di ipotesi tassative ed eccezionali, come appare dalla relazione esistente tra il primo comma e i successivi dell'art. 61, che appare ben perscrutabile in ragione delle clausole di riserva che introducono i commi 2 e 3.

Le parole "*dalla disposizione di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali*" di cui al comma 2 e "*sono escluse dal campo di applicazione del presente capo*" di cui al comma 3, in modo non equivocabile, appalesano la residualità delle fattispecie contemplate in tali situazioni rispetto alla disciplina inclusa nel primo comma, che stabilisce l'esigenza della "*riconducibilità delle collaborazioni ad un progetto o programma*".

Viceversa, il primo comma deve intendersi come previsione "generale" e valida per ogni caso di collaborazione, come, d'altronde, ben chiarito anche dalla perentorietà ed imperatività della terminologia usata nella norma, ove è specificato, senza alcun tentennamento e possibilità di

[23]Tribunale Torino 5 aprile 2004.

[24] Tribunale Modena, ordinanza 21 febbraio 2006

fraintendimento, che le co.co.co. "*devono*" essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi.

Per quanto, conseguentemente, si debba intendere che, dopo la riforma, costituisca regola generale quella per cui le collaborazioni devono essere riconducibili ad un progetto o programma, è possibile, quindi, comunque, constatare come, anche in seguito alla novella, permanga nell'ordinamento una serie di rapporti ai quali non è certamente dedicata la disciplina del progetto o programma e per i quali restano vincolanti le previsioni finora applicate alle collaborazioni coordinate e continuative, pur essendo stato rilevato in dottrina come la previgente formazione legislativa fosse di fatto inesistente per quel che attiene alle regole imperative del rapporto di lavoro.[25]

Nello specifico, le singole ipotesi non rientranti nell'oggetto della riforma sono:

a) Le c.d. "prestazioni occasionali"

Si tratta delle ipotesi nomenclate dal secondo comma e definite, secondo la stessa previsione legislativa, come quelle collaborazioni coordinate e continuative *con lo stesso committente* che abbiano una durata limitata, di massimo trenta giorni nel corso dell'anno solare, purchè anche il compenso percepito non sia rilevante, non eccedendo nel medesimo anno solare i cinquemila euro.

Dallo stesso contenuto di una siffatta definizione deriva come, qualora non sussistano dette caratteristiche minimali proprie del lavoro occasionale (eccedendo la prestazione i trenta giorni o i cinquemila euro annui) debba tornare ad operare la regola generale, con la conseguente riconduzione anche di siffatta fattispecie ad un progetto o ad un programma ai sensi del comma 1, con l'applicazione della relativa disciplina, ivi compreso l'art. 69, nel caso di carenza del menzionato elemento[26].

Volendo indagare la *ratio legis* di una suddetta previsione derogatoria, è ipotizzabile che la ridotta durata e il non elevato corrispettivo rendano meno stringente l'interesse del legislatore di evitare che si mascherino dei casi di subordinazione sotto le veste di una fittizia collaborazione, dovendosi, al contrario, applicare completamente la disciplina di cui all'art. 61 e ss. del Dlgs. 276/2003, nella eventualità che il rapporto non presenti i requisiti minimali descritti.

b) *Fattispecie di cui al comma 3.*

Tale norma esclude dall'area di applicazione dell'istituto una variegata tipologia di rapporti di collaborazione, menzionando nel proprio dettato "*le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione ad appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore*

[25] De Angelis, la morte apparente delle collaborazioni coordinate e continuative, 2004

[26] F. Lunardon, Lavoro a progetto e lavoro occasionale, 2004.

del presente decreto legislativo, nonché i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese ed utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche dell'art. 90 della legge 289/2002, 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".

Si tratta di categorie che sono state oggetto di una scelta discrezionale del legislatore, il quale, volendo sottrarle a tale specifica disciplina, ha statuito che non debbano essere regolate dalle norme sul lavoro a progetto, secondo una logica che, presumibilmente, trova i professionisti intellettuali iscritti ad albi[27] e per i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, in una ritenuta loro minore debolezza contrattuale rispetto alle altre specie di prestatori e nel conseguente minor pericolo che possa essere utilizzata ai loro danni in modo fraudolente la figura delle collaborazioni.

Per i collaboratori utilizzati ai fini istituzionali dalle associazioni e società sportive è presumibilmente stato valorizzato il fine istituzionale della prestazione, oltre all'idea di un inferiore rischio di una simulazione di un rapporto autonomo con finalità elusiva della disciplina tipica del lavoro subordinato.

Le collaborazioni con la Pubblica Amministrazione.

Alla descrizione delle cd. ipotesi escluse, di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 61, vanno aggiunte le collaborazioni stipulate con le pubbliche amministrazioni, estranee all'intero decreto legislativo, come reso esplicito dall'art. 1, comma 2, dello stesso.

Mentre la fattispecie di cui al comma 2 con la formula "*dalla disposizione di cui al comma 1 sono esclusi...*" pare sottrarre le "prestazioni occasionali" solo all'esigenza della previsione contrattuale di un progetto o programma (il vero e proprio nucleo del comma 1) e dalle relative conseguenze per il difetto di siffatto elemento; viceversa, la disposizione di cui al comma 3 risulta introdotta dalla frase "*sono escluse dal campo di applicazione del presente capo…*", cosicché sembra che nessuna norma del Capo 1 del titolo del Dlgs. 276/03 (e non solo quelle riguardanti il progetto o il programma) possano essere destinate alla tipologia dei rapporti specificati.

Dal confronto tra le suddette clausole di riserva, si può, dunque, ritenere che la restrizione della disciplina dell'istituto del lavoro a progetto sia completa per le ipotesi contemplate nel comma 3 ed, invece, limitata alle sole norme antielusive collegate al progetto o programma per le c.d. "prestazioni occasionali".

[27] Tribunale di Milano, sent. 20 giugno 2006.

Nello specifico della disciplina relativa alle pubbliche amministrazioni, si deve prendere atto delle peculiari innovazioni apportate nella materia pubblicistica da diverse disposizioni normative, tra cui, la legge 244 del 2007 (cd. Finanziaria per il 2008) che ha modificato l'art. 7 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

In particolar modo, l'art. 3, comma 18, della legge 244/07 ha previsto che "*i contratti relativi a rapporti di consulenza con le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 165/2001 sono efficaci a decorrere dalla data di pubblicazione del nominativo del consulente, dell'oggetto dell'incarico e del relativo compenso sul sito istituzionale dell'amministrazione stipulante.*"

La disposizione sembra ispirata al principio di trasparenza che riguarda, in particolar modo, anche la riforma operata nell'ambito privatistico con l'introduzione del lavoro a progetto ed introduce la novità della pubblicazione del nominativo del consulente, dell'oggetto dell'incarico e del suo compenso quale condizione di efficacia del contratto di consulenza.

Il processo di assimilazione all'impresa privata cui è stata sottoposta la Pubblica Amministrazione ha comportato, da un lato, la contrattualizzazione del rapporto di lavoro dei propri dipendenti e, dall'altro, l'attribuzione alla dirigenza di un ruolo diverso, con la conseguente assunzione dei poteri del privato datore di lavoro nella gestione delle risorse umane, per giungere, anche, all'esercizio di tali poteri nell'ambito organizzativo vero e proprio.

Sulla base delle previsioni contenute nell'art. 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, il quale prevede al comma 2 che "*nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'art. 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro*", si è sviluppato il ricorso alle tipologie lavorative c.d. "flessibilli" ed alle collaborazioni esterne ex articolo 2222 del codice civile, come previste dall'art. 7, comma 6, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, "testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali", anche al fine di rispondere agilmente a bisogni qualificati e temporanei e senza per questo dover aumentare il numero del personale stabilmente in servizio. L'attivazione di tali contratti non sempre è stata in linea con i principi dell'ordinamento e, in particolare, con quanto più volte dichiarato dalla giustizia contabile.

Il legislatore, già in sede di legge finanziaria art. 34 della legge 27 dicembre 2002 n. 289 e art. 3 della legge 24 dicembre 2003 n. 350, è intervenuto con disposizioni restrittive ai fini del contenimento della spesa, mentre la riforma del mercato del lavoro attuata dal decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, che ha introdotto la figura del lavoro a progetto, ha sancito espressamente l'inapplicabilità delle disposizioni ivi contenute alle pubbliche amministrazioni ed al personale e

nell'art. 86 comma 8 ha, inoltre, previsto che il Ministro per la funzione pubblica convochi le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche per esaminare i profili di organizzazione conseguenti alla entrata in vigore del decreto legislativo, anche ai fini della predisposizione di provvedimenti legislativi nella materia.

Dalla lettura della disposizione di cui all'art. 7, comma 6, del decreto legislativo 165/2001 emerge la possibilità di ricorrere a rapporti di collaborazione solo per prestazioni di elevata professionalità, contraddistinte da una elevata autonomia nel loro svolgimento, tale da caratterizzarle quali prestazioni di lavoro autonomo. L'affidamento dell'incarico a terzi potrà, dunque, avvenire solo nell'ipotesi in cui l'amministrazione non sia in grado di far fronte ad una particolare e temporanea esigenza con le risorse professionali presenti in quel momento al suo interno. Al riguardo, soccorre la consolidata giurisprudenza della Corte dei Conti, la quale ha ribadito l'impossibilità di affidare mediante rapporti di collaborazione i medesimi compiti che sono svolti dai dipendenti dell'amministrazione, proprio al fine di evitare una duplicazione di funzioni ed un aggravio di costi.

I principi guida elaborati dalla Corte possono essere così riassunti quali condizioni necessarie per il conferimento degli incarichi:

a. rispondenza dell'incarico agli obiettivi dell'amministrazione conferente;
b. impossibilità per l'amministrazione conferente di procurarsi all'interno della propria organizzazione le figure professionali idonee allo svolgimento delle prestazioni oggetto dell'incarico da verificare attraverso una reale ricognizione;
c. temporaneità dell'incarico;
d. proporzione tra compensi erogati all'incaricato e le utilità conseguite dall'amministrazione.

Dunque, la necessità di ricorrere ad un incarico di collaborazione coordinata e continuativa, deve costituire un rimedio eccezionale per far fronte ad esigenze peculiari per le quali l'amministrazione necessita di apposite competenze professionali, previa una ricognizione delle professionalità esistenti all'interno dell'amministrazione stessa e considerando la possibilità e la convenienza di formare e aggiornare personale interno sottoutilizzato, al fine di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane. Deve trattarsi di prestazioni di elevata professionalità, di prestazioni d'opera intellettuale da affidarsi, ad esempio, ma non solo, a coloro che esercitano un'attività per la quale è richiesta un'abilitazione all'esercizio della professione e l'iscrizione in appositi albi, oppure di prestazioni di altro tipo non reperibili nel settore pubblico. Inoltre, poiché il collaboratore coordinato e continuativo difetta del requisito indispensabile dell'incardinazione, in mancanza di una eventuale ed espressa procura, non potrà mai agire per conto dell'amministrazione, né avere compiti di gestione organizzativa e/o rappresentanza. L'attribuzione di un incarico di collaborazione al di fuori della fattispecie prevista potrebbe comportare una serie di conseguenze a carico del

dirigente che è responsabile sotto il profilo del danno erariale, nonché in sede civile, qualora l'incarico abbia dissimulato un rapporto di lavoro dipendente.

L'articolo 61 del decreto 276/2003 e la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 1 dell'8 gennaio 2004 confermano come il nuovo impianto normativo non interviene sulla disciplina dettata dagli articoli 2222 c.c. e seguenti del codice civile, né sostituisce e/o modifica l'articolo 409 n. 3 del codice di procedura civile, bensì individua per l'ambito di applicazione del decreto e nello specifico della medesima disposizione le modalità di svolgimento della prestazione del collaboratore utile ai fini della qualificazione della fattispecie, nel senso della autonomia o della subordinazione, con l'espressa e puntuale esclusione, operata dall'art. 1, c. 2, del decreto n. 276/2003, della fattispecie del lavoro a progetto alle pubbliche amministrazioni.

La non applicabilità nel settore pubblico del lavoro a progetto, che si concreta in un rapporto di lavoro peculiare rispetto allo schema tipico del lavoro autonomo caratterizzato dal potere di coordinamento del committente, pur rimanendo al di fuori della cornice dell'art. 2094 c.c. della riforma del lavoro, di cui al Dlgs. 276/2003, pone un interrogativo di fondo, cioè quale sia il percorso giuridico attuabile per giungere a quell'armonizzazione degli istituti necessaria e conseguente alla riforma del lavoro di cui al decreto legislativo 276/2003.

A tal proposito, il disegno di legge finanziaria 2004, in seguito espunto dalla versione definitiva, in deroga all'art. 1 del Dlgs. 276/2003, ammetteva la possibilità di stipulare per il 2004 contratti a "progetto" per il Ministero della salute, l'Università e le scuole ad ordinamento speciale, ISPEL e ASL, sembrava, in tal modo, che l'orientamento iniziale del legislatore, poi non confermato, fosse nel senso di dare attuazione al divieto di nuove collaborazioni coordinate per l'anno 2004, lasciando in essere solo quelle già formalizzate alla data del 1 gennaio 2004, proprio nel settore pubblico, in cui si assiste ad un "abuso" della figura negoziale in esame e ove sussistono tutele minime per il lavoratore nell'ipotesi di nullità del contratto di collaborazione, dovendosi applicare la tutela residuale dell'articolo 2126 c.c., ostando la previsione dell'art. 97 cost. ad una conversione del negozio nullo in uno a tempo indeterminato. In conclusione, la posizione dei collaboratori coordinati e continuativi delle amministrazioni pubbliche è, senz'altro, più debole rispetto al settore privato, ove il decreto legislativo n. 276/2003 impone oggi condizioni di stipulazione assai più rigorose (prima tra tutte la necessità di un progetto connesso all'incarico) e prevede il meccanismo (anche sanzionatorio per il datore di lavoro) della trasformazione in rapporto subordinato a tempo determinato sin dalla data di stipulazione del contratto. L'amministrazione, tuttavia, sia in virtù della propria funzione volta alla realizzazione di interessi pubblici, sia in virtù dell'espresso richiamo del legislatore (che nell'art. 86, comma 8, del Dlgs. 276/2003, demanda al Ministero per la Funzione Pubblica il compito di esaminare a livello collettivo le modalità di attuazione –

"armonizzazione"- delle novità della riforma con riferimento alla Pubblica Amministrazione) appare, comunque, tenuta anche con riferimento alla disciplina dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, ad adottare criteri che impediscano un uso elusivo e distorto di tale forma contrattuale.

La prassi in materia di lavoro progetto.

Nella materia del lavoro a progetto sono state emanate diverse circolari dalle pubbliche amministrazioni interessate, allo scopo di dare delle linee guida per una materia di non agevole interpretazione, e alcune di queste hanno avuto una particolare attenzione da parte della dottrina e della giurisprudenza.

In particolare, la Circolare n. 1 del 08 gennaio 2004 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha costituito la prima proposta ermeneutica degli artt. 61 e ss. del Dlgs. 276/2003, anche se le tesi contenute in essa non sono apparse appaganti alla dottrina che ha ritenuto di approfondire ulteriormente lo studio della disciplina, giungendo a varie e spesso contrapposte soluzioni esegetiche alternative.

Ugualmente, è stata posta al vaglio della dottrina e della giurisprudenza la Circolare n. 17 del 14 giugno 2006 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale attinente al lavoro a progetto nell'ambito dei *call center.*

A distanza di oltre 4 anni dall'entrata in vigore del Dlgs. 276/2003 è stata, poi, emanata la Circolare n. 4 del 29 gennaio 2008 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale che si propone di fornire delle nuove istruzioni per gli ispettori del Ministero.

Ulteriormente interessanti sono le circolari emesse dai più importanti enti previdenziali, INPS e INAIL, tra cui la n. 78 del 17 aprile 2007 dell'INPS sulla "procedura di stabilizzazione" di cui alla Finanziaria del 2007 e due elaborazioni del Dipartimento della Funzione pubblica attinenti all'area della pubblica amministrazione.

In particolare:

1. Circolare n. 1 del 08-01-2004 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - "Chiarimenti in merito alla disciplina dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa". *

È questo un primo tentativo di chiarimento delle parole del decreto delegato e si rileva come, in via interpretativa, abbia individuato il progetto o il programma in una mera modalità organizzativa della prestazione lavorativa e nel medesimo testo abbia considerato il progetto come un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione.

Ha anche definito il "*programma o fase di esso*" come un tipo di attività ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato, solo parzialmente, destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali.

"... le collaborazioni coordinate e continuative secondo il modello approntato dal legislatore, oltre al requisito del progetto, programma di lavoro o fase di esso, che costituisce mera modalità organizzativa della prestazione lavorativa, restano caratterizzate dall'elemento qualificatorio essenziale, rappresentato dall'autonomia del collaboratore (nello svolgimento dell'attività lavorativa dedotta nel contratto e funzionalizzata alla realizzazione del progetto, programma di lavoro o fase di esso), dalla necessaria coordinazione con il committente e dalla irrilevanza del tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione.

... il progetto consiste in un'attività produttiva ben identificata o identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione. Il progetto può essere connesso all'attività principale od accessoria dell'impresa. L'individuazione del progetto da dedurre in contratto compete al committente. Le valutazioni e scelte tecniche, organizzative e produttive sottese al progetto sono insindacabili.

... il programma di lavoro consiste in un tipo di attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale. Il programma di lavoro o la fase di esso si caratterizzano, infatti, per la produzione di un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali.

... il collaboratore a progetto può operare all'interno del ciclo produttivo del committente e per questo deve necessariamente coordinare la propria prestazione con le esigenze dell'organizzazione del committente. Il coordinamento può essere riferito ai tempi di lavoro o anche alle modalità di esecuzione del progetto o del programma di lavoro, ferma restando ovviamente l'impossibilità del committente di richiedere una prestazione o un'attività esulante dal progetto o programma di lavoro originariamente convenuto."

Qualche autore ha definito, in senso critico, tale atto come la "Circolare di pentimento", apparendo come il legislatore in essa abbia inequivocabilmente previsto quale effetto *ex lege* la conversione del rapporto in subordinato in caso di carenza del progetto o del programma.[28].

2. Circolare n. 17 del 14 giugno 2006 – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - *"Call center"*

[28] A. Vallebona, La riforma dei lavori, 2004

Essa è stata oggetto di particolare attenzione anche da parte della giurisprudenza[29], secondo la quale il Ministero del lavoro, rivolgendosi al "*solo personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e degli Istituti previdenziali al fine di uniformare il più possibile il criterio di valutazione da adottare nella lettura del fenomeno in esame*", ha chiarito che il contratto di lavoro a progetto può essere utilizzato anche nell'ambito delle attività operative telefoniche svolte dai *call center*, purché sia possibile individuare un preciso progetto o programma di lavoro e il lavoratore sia autonomo nella gestione dei tempi di lavoro e siano contemplate le modalità di coordinamento consentite tra il committente e il collaboratore.

Al riguardo, il Ministero afferma che un programma di lavoro o una fase di esso possono essere individuati nell'ambito dell'attività di *call center* solo quando sia configurabile un risultato da conseguire entro un termine prestabilito con la possibilità, per il collaboratore, di decidere autonomamente il proprio ritmo di lavoro.

In particolare, il progetto deve comprendere una singola e specifica "campagna" la cui durata coincida con lo svolgimento della prestazione del collaboratore. A questo scopo il programma di lavoro dovrà specificare il committente finale cui è riconducibile la "campagna"; la durata della "campagna", con la puntualizzazione che il contratto di lavoro a progetto non potrà avere mai una durata superiore; il tipo di attività richiesta al collaboratore nell'ambito della "campagna" che sia di promozione, vendita, sondaggi…; la tipologia dei prodotti o servizi oggetto della attività richiesta al collaboratore; la tipologia della clientela da contattare.

Alla luce di tali requisiti, il Ministero ritiene applicabile il contratto di lavoro a progetto ai *call center* "*out bound*", nei quali il compito assegnato al collaboratore a progetto è quello di contattare, per un arco di tempo determinato, l'utenza di un prodotto o di un servizio riconducibile ad un singolo committente. Diversamente dai servizi telefonici "*out bound*", alle attività di *call center* "*in bound*"[30] non sembra potersi applicare il contratto di lavoro a progetto.

"… il mercato del lavoro nel settore dei call center continua ad essere caratterizzato anche successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo n. 276 del 2003 ed alla introduzione del lavoro a progetto da un consistente utilizzo di contratti di collaborazione autonoma. In tale prospettiva si deve anzitutto precisare che in considerazione delle novità introdotte dal decreto legislativo 276/2003 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

[29] Tribunale Milano sent. 20-12-2006; Tribunale Venezia sent. 12/10/2006.

[30] L'operatore non gestisce la propria attività né può in alcun modo pianificarla dato che questa consiste prevalentemente nel rispondere alle chiamate dell'utenza, limitandosi a mettere a disposizione del datore di lavoro la propria attività per un dato periodo di tempo. Al riguardo, particolarmente interessante è il caso Atesia.

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 e il lavoratore. Pertanto, ai sensi dell'art. 61 del Dlgs. 276/2003, le collaborazioni coordinate e continuative devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e che, pur potendo essere connessi all'attività principale o accessoria dell'impresa non possono totalmente coincidere con la stessa o ad essa sovrapporsi. Il progetto, programma o fase di esso così determinati diventano parte del contratto e devono essere specificati per iscritto e individuati nel loro contenuto caratterizzante."

1. *Lavoro a progetto nei call center: il caso Atesia.*

Poco tempo dopo l'emanazione della Circolare ministeriale n. 17/2006, che prevedeva e regolava la possibilità di utilizzare lavoratori a progetto nei *call center*, gli ispettori del lavoro, inviati a controllare la regolarità dei contratti di lavoro nei *call center* Atesia, intimavano l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di 3.200 lavoratori a progetto[31].

Successivamente, un'ordinanza del Tar del Lazio (22 novembre 2006 n. 6365) sospendeva gli effetti sanzionatori dell'accertamento.

Nelle more, veniva realizzata una trattativa sindacale conclusasi con l'accordo del 13 dicembre 2006, con la quale Atesia si impegnava ad assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato più di 6.000 lavoratori, precedentemente impiegati con contratto di lavoro a progetto[32].

Si arrivava, infine, al percorso di stabilizzazione previsto dalla finanziaria del 2007 (L. 296/2000), preceduto dall'avviso comune del 4 ottobre 2006, siglato dalle organizzazioni sindacali confederali e Confindustria, unitamente a Fita e Assocontact. (nota)

Non tutti i collaboratori "a progetto" della società Atesia aderivano alla procedura sindacale di stabilizzazione del 2006, dal momento che l'accordo appariva come una sanatoria per l'Azienda più che un riconoscimento per i lavoratori, che, altrimenti, avrebbero dovuto affrontare vertenze di massa finalizzate al riconoscimento della natura subordinata della prestazione di lavoro degli

[31] Corriere della sera, venerdì 25 agosto 2006, n. 13

[32] L'accordo raggiunto tra le Organizzazioni Sindacali Confederali (Uil/Uuilcom – Cgil/Slc – Cisl/Fistel) e il Gruppo Almaviva (Atesia-Cos-Cosmed-Aticos-Inaction) riguardava l'assunzione di 6500 lavoratori precari dei *call center* a tempo indeterminato. La stabilizzazione , spiegava una nota della Uilcom, sarebbe avvenuta entro il 2007 e avrebbe riguardato 4000 lavoratori *inbound* e 2500 in attività mista, con l'assunzione a tempo indeterminato *part-time* a 4 ore al terzo livello del contratto delle Tlc. Per i rimanenti, circa 1000 lavoratori in *outbound*, era prevista l'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzato.

operatori telefonici, con conversione *ex tunc* del contratto di lavoro subordinato e con il riconoscimento degli altri diritti stabiliti dalla disciplina protettiva.

Nell'accordo, invece, Atesia si impegnava ad assumere *ex nunc* (quindi, con effetti irretroattivi) con contratto a tempo indeterminato e a determinate condizioni, fra cui: dimezzamento dell'orario, retrocessione di qualifica e rinuncia a qualsiasi pretesa riguardo al pregresso. A distanza di pochi mesi, la società metteva in cassa integrazione più di mille persone a quattrocentocinquanta euro al mese.

Un'operatrice telefonica, anziché sottoscrivere l'accordo sindacale, decideva di rivolgersi al giudice per far valere l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato sin dal 2002, con tutti gli effetti derivanti.

Sul caso si è pronunciato il tribunale di Roma[33], il quale ha affrontato la questione dei *call center* sotto due interessanti e innovativi punti di vista:

a. la qualificazione del rapporto di lavoro, tenuto conto delle particolari esigenze del settore di riferimento;
b. l'assoggettamento dei collaboratori autonomi al potere di direzione e di controllo dell'impresa committente.

Riguardo al primo punto, il giudice ha basato la valutazione della natura del rapporto di lavoro sulla contemporanea sussistenza dell'elemento della eterodeterminazione e del requisito dello stabile inserimento nell'organizzazione dell'azienda. I fattori che hanno comportato un "elevato grado di eterodeterminazione" sono: "*la ripetitività delle tipologie delle telefonate, l'esistenza di risposte standard poiché di risoluzione tecnica obbligata alle problematiche esposte dal cliente, l'offerta ed esposizione del contenuto di offerte commerciali predeterminate nei contenuti dalla società committente, l'uso di postazioni in tutto le une simili alle altre poiché predisposte dalla società collaborata, l'utilizzo di un sistema informatico per la distribuzione random delle chiamate sia in arrivo che in uscita, l'esistenza di schede di accesso comuni a tutti gli addetti nelle quali venivano illustrate le procedure da seguire in ogni singola campagna, l'offerta di corsi di preparazione alla corretta risposta da offrire al cliente in reazione al singolo servizio*".

Non è, invece, apparso provato l'inserimento nella struttura organizzativa della società, data la mancanza di obblighi di presenza oraria, giornaliera o settimanale, in quanto il requisito del coordinamento con un'organizzazione del committente può essere compatibile con l'autonomia del prestatore di lavoro, sul presupposto che dalle precedenti sentenze emesse in materia di

[33] Tribunale di Roma, sentenza 31-07-2008.

qualificazione delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto[34], emerge l'ampia conferma della natura autonoma di questa tipologia di rapporto di lavoro, mentre il requisito del coordinamento con l'organizzazione del committente può essere compatibile con l'autonomia del prestatore di lavoro.

Di particolare interesse è l'argomento relativo al rapporto tra l'oggetto sociale e la tipologia di progetto, programma di lavoro o fase di esso, dedotto in contratto. Da un lato, la collaboratrice lamentava la coincidenza della propria attività con l'oggetto sociale, dall'altro il giudice ha ritenuto la non sussistenza di questa circostanza, in quanto "*non è stato dedotto quali fossero nel periodo di riferimento la totalità delle attività svolte dalla convenuta e in particolare se le campagne in cui erano coinvolti i collaboratori fossero la totalità, la maggioranza o quale parte delle campagne commissionatele ..omissis.. né è stato dedotto che Telecom fosse l'unico committente di servizi Atesia.*"

A nostro parere, l'impostazione del giudice, nonostante sia, in linea generale, coerente con il principio secondo cui il progetto non può coincidere con l'oggetto sociale, si basa su un errore di valutazione circa i fattori che concorrono a determinare la sovrapposizione tra i due elementi.

In particolare, nella sentenza non si tiene in considerazione il fatto che è il carattere della specificità del progetto (programma di lavoro o fase di lavoro) che consente di distinguere i due ambiti, nel senso che, essendo finalizzato ad un risultato realizzato in autonomia dal collaboratore, non può presentarsi in forma standardizzata senza specificazioni.

La specificità non è riferita alla singola commessa, ma si riferisce al tipo di attività che caratterizza l'oggetto sociale, che, nel caso considerato, coincide esattamente con il lavoro assegnato agli operatori telefonici, ossia l'attività di gestione delle chiamate *inbound* ed *outbound* per conto di terze persone.

Il vero nodo cruciale della complessa vicenda è, in realtà, l'assoggettamento dei collaboratori autonomi alle disposizioni impartite dall'impresa committente. Secondo il giudice "*la scarsa autonomia gestionale nell'operare dell'addetto, più che dipesa dalla volontà accentratrice aziendale si sia viceversa determinata in relazione alla natura in sé della prestazione richiesta, la quale per ogni singola campagna doveva seguire gli standard fissati di volta in volta dal committente. In altre parole, se di etero determinazione è corretto parlare è per/nel potere contrattuale esercitato dalla committente nel rapporto con Atesia e non da Atesia nel rapporto con il collaboratore*".

[34] Tribunale Torino 5 aprile 2005; Tribunale Milano 10 novembre 2005; Tribunale Ravenna 24 novembre 2005; tribunale Modena 21 febbraio 2006.

I fattori che in questo tipo di organizzazione determinano un elevato grado di etero determinazione sembrano proprio il concreto potere di direzione e di controllo esercitato dall'impresa committente sui lavoratori impiegati dall'appaltatore, non appare condivisibile, pertanto, la posizione del giudice che, sulla base del potere di governo esercitato dal committente di turno, tende a giustificare un sistema di relazioni commerciali che non consentono una facile individuazione dei soggetti obbligati alla disciplina posta a tutela dei lavoratori contro forme speculative dei contratti di collaborazione autonoma.

Anche ammettendo, infatti, che fosse possibile gestire degli appalti con personale autonomo direttamente vincolato alle disposizioni impartite dall'appaltante, non si potrebbe negare che l'azienda appaltatrice/committente agirebbe di fatto come un mero intermediario di rapporti di lavoro, specie se si considera che le postazioni di lavoro erano state predisposte dalla società "collaborata". In sostanza, indipendentemente da chi esercita i poteri tipici del datore di lavoro, si tratta di una prestazione di lavoro eterodeterminata e non autonoma, ragion per cui, sarebbe stato auspicabile che gli operatori telefonici e la collaboratrice ricorrente fossero stati considerati lavoratori subordinati alle dipendenze dell'appaltante.

La giurisprudenza e l'art. 69 del Dlgs. 276/03.

L'art. 69, comma 1, del Dlgs. 276/2003 così recita "*i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'art. 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla costituzione del rapporto.*"

Unanime è la giurisprudenza della Suprema Corte nel ritenere che ogni attività umana, di per sé considerata può formare oggetto di un rapporto di natura sia subordinata che autonoma, essendo necessaria, ai fini della qualificazione del rapporto concreto, indagare quali siano state le concrete modalità di espletamento del rapporto.

Orientamenti nettamente divergenti si sono alternati circa la qualificazione giuridica di tale disposizione.

Parte della giurisprudenza, partendo, *a contraris,* dalla considerazione che la carenza del programma o progetto equivale automaticamente alla trasformazione della relazione instaurata tra le parti in una ipotesi di subordinazione, giunge alla considerazione che in tal modo ne risulterebbe violato il c.d. principio "dell'indisponibilità del tipo", ovvero la regola per cui neppure il legislatore può *a priori* comprimere la libertà contrattuale e qualificare come di natura subordinata o autonoma rapporti che non si presentino "di fatto", nella loro concreta attuazione, conformi al modello astratto

prospettato dalla disciplina legislativa, secondo le regole del potere legislativo enunciate dalla Corte Costituzionale nelle pronunce n. 121 del 29 marzo 1993 e n. 115 del 31 marzo 1994.

In applicazione del principio della "indisponibilità del tipo", tale giurisprudenza[35]. Giunge alla conclusione che il primo comma dell'art. 69 non può essere interpretato come un'ipotesi di conversione autonoma in lavoro subordinato, essendo preferibile l'interpretazione, costituzionalmente orientata, per cui anche in assenza del progetto o programma debba essere, in ogni caso, ammessa "la prova contraria", trattandosi nella specie solo di una presunzione semplice di subordinazione.

Una differente impostazione, inoltre, esporrebbe la norma in contrasto anche con il principio di ragionevolezza di cui all'art. 3 della Costituzione, per il fatto che la tanto grave conseguenza della conversione della relazione lavorativa in una fattispecie ex art. 2094 c.c. opererebbe alla stregua di una vera e propria sanzione comminata per l'assenza del progetto (o per l'esclusione dello stesso nella fase di esecuzione del contratto) e un siffatto effetto risulterebbe non del tutto coerente con la previsione dell'art. 62 let *b* che richiede l'indicazione per iscritto del progetto ai soli fini della prova e che, quindi, smentisce che tale progetto costituisca un elemento essenziale del contratto.

In contrasto con l'art. 3 della Costituzione si porrebbe ancora la circostanza che la disciplina del lavoro a progetto non è impiegabile all'area dell'impiego alle dipendenze della pubbliche amministrazioni, alla quale l'intero decreto delegato è estraneo.

Infine, il dettato dell'art. 69 pregiudicherebbe la libera autonomia contrattuale delle parti garantita dall'art. 41 della Costituzione, non consentendo più a queste di avvalersi liberamente dell'istituto delle collaborazioni o essendosene, ad ogni modo, limitato seriamente il campo di applicazione.

Tale interpretazione, perciò, partendo dalla considerazione che l'art.69, comma 1, Dlgs. 276/2003 contiene una presunzione relativa, ne fa conseguire l'inversione dell'onere della prova a carico della parte convenuta-datore di lavoro, che, al fine di scongiurare la conversione in rapporto lavoro a tempo indeterminato, ha l'onere offrire di provare l'autonomia dell'attività svolta dal prestatore, a prescindere dalla bontà del progetto. La presunzione *iuris tantum* della natura subordinata del rapporto di lavoro di cui all'art. 69 del Dlgs. 276/2003 può, dunque, essere superata dalla dimostrazione, a carico del datore di lavoro, della natura autonoma del rapporto medesimo.

E' stato cosi affermato che il contratto di lavoro a progetto non può essere considerato alla stregua di un contratto di lavoro subordinato in mancanza di una specifica prova dell'esistenza degli elementi caratteristici della subordinazione, individuabile nella effettiva ingerenza del committente sugli aspetti organizzativi e gestionali del progetto.

[35] Tribunale di Venezia, sent. del 20 gennaio 2011; Corte di appello di Firenze, sent. del 26 gennaio 2010.

Mancando una adeguata individuazione del progetto, programma di lavoro o fase di esso, il rapporto di lavoro deve, in definitiva, considerarsi (*rectius* presumersi) subordinato e, tuttavia, la presunzione è relativa, ossia si determina lo spostamento a carico del committente dell'onere di provare che esso si è svolto con modalità proprie del lavoro autonomo.

Tale giurisprudenza persegue la ricerca del requisito sostanziale, una volta accertata la mancanza dello specifico progetto, non costituendo indice di subordinazione che possa far automaticamente dedurre simulato un contratto di lavoro a progetto nemmeno la circostanza che il collaboratore lavori abitualmente presso la sede dell'azienda o l'ufficio o che sia tenuto ad avvertire in caso di assenza. Tali dati sono ritenuti equivoci e spiegabili in ragioni delle esigenze di coordinamento con la struttura aziendale ed in ragione, altresì, della necessità dello stesso lavoratore di utilizzare gli strumenti e l'apparato logistico messo a disposizione dal datore di lavoro.

Nemmeno rappresenta valida spia del potere gerarchico il fatto che alcune direttive siano rivolte indifferentemente al collaboratore a progetto e a un dipendente, in mancanza di contenuti di per sé idonei a rilevare un preciso meccanismo di eterodeterminazione.*

Parimenti, non appare di per sé significativa di subordinazione la previsione di un *budget* di vendita e di relativi bonus, che sono elementi non estranei al progetto e quindi al risultato richiesto al collaboratore[36]

In senso contrario, altra giurisprudenza riconosce nelle parole del primo comma dell'art. 69 "una vera e propria sanzione" o, in alternativa, una "presunzione *iuris et de iure*", con la conseguenza che nel caso di mancata dimostrazione dell'esistenza di un valido progetto o programma, si determina automaticamente la conversione *ex lege* della relazione tra le parti in un'ipotesi di lavoro subordinato "sin dalla data di costituzione del rapporto".

Nessun cenno viene fatto alla possibilità per il datore di lavoro di fornire la prova contraria della autonomia della prestazione di lavoro, ritenendo quest'ultima, in mancanza di un qualsivoglia riferimento ad un risultato, ancorché parziale, una messa a disposizione delle energie lavorative con onore di diligenza proprio della prestazione di lavoro subordinata[37].

Tale interpretazione esclude qualsiasi dubbio di contrasto con la Carta Costituzionale, ritenendo che non esiste in modo assoluto nel nostro ordinamento costituzionale un "principio di indisponibilità

---

[36] Tribunale di Trapani, sent. 22 luglio 2010; Tribunale di Milano, sentenza 10-11-05. nella caso considerato il progetto consisteva nella "*verifica della conoscenza, diffusione e posizionamento del mercato dei farmaci con conseguente necessità di realizzare uno studio che comporti la rilevazione, l'analisi e l'elaborazione dei dati relativi alle specialità farmaceutiche sul territorio nazionale.*"

[37]Tribunale di Milano, sent. 12-10-2007; ,Tribunale di Milano, sent. 17-11-2007; ,Tribunale di Benevento, sent. 15-12-2009; Tribunale di Pisa, sent. 21-01-2009; Tribunale di Milano, sent. 23-01-2009.

del tipo" a limitare la discrezionalità normativa, dovendosi, all'opposto, reputare ben possibile per il legislatore qualificare come subordinato un determinato rapporto, al fine di perseguire uno scopo antifraudolento e da tale operazione non derivi l'inapplicabilità di norme inderogabili previste in attuazione di principi e garanzie dettati dalla Costituzione a favore del lavoratore. secondo tale pensiero, il carattere sanzionatorio dell'art. 69 c. 1, con la conversione della collaborazione coordinata e continuativa in un rapporto di lavoro subordinato, non determina una diminuzione delle tutele per il prestatore di lavoro, bensì un aumento delle stesse e la Corte Costituzionale, nelle menzionate sentenze[38], ha posto il problema della indisponibilità del tipo solo laddove una differente qualificazione legislativa rispetto a quella prevista dalle parti possa comportare l'inapplicabilità di norme inderogabili previste in attuazione di principi e garanzie dettati dalla Costituzione a tutela del lavoratore. Sarebbe, pertanto, vietata solo la definizione normativa "come autonomo" di un rapporto di lavoro che si presenti come eterodiretto, ma non l'eventualità inversa della fattispecie "come subordinato". Inoltre, nessun appiglio autorizzerebbe, dal punto di vista letterale, il riconoscimento semplicemente e solamente di una presunzione *iuris tantum* "in presenza, al contrario, di una rubrica che richiama la conversione *ex lege* del contratto e, dall'altro, occorrerebbe piuttosto porsi dei dubbi di costituzionalità laddove, nell'interpretazione dell'art. 69, si escludesse la sussistenza nella norma di ogni sanzione, considerato che, in tal caso, si dovrebbe concludere non attuata la legge delega n. 30 del 2003 che, all'art. 4, c. 1, lett. *c*, n. 5, richiede la "previsione di un adeguato sistema sanzionatorio nei casi di inosservanza delle disposizioni di legge".

Riflessioni conclusive.

Da quanto detto nei paragrafi che precedono, il Dlgs. 276/2003, con la regolamentazione della fattispecie del lavoro a progetto ha inteso aggiungere alla preesistente figura delle co.co.co. l'ulteriore elemento della "*descrizione dell'incarico*".

Tale requisito non va identificato come una qualsiasi menzione dell'oggetto del contratto, ovvero dei compiti del lavoratore, che inevitabilmente era propria anche della previgente figura (dovendo necessariamente anche in passato, quando il ricorso all'istituto non fosse stato simulato, essere illustrato al collaboratore quale fosse la prestazione affidatagli, per poi consentirgli di lavorare in autonomia).

[38]C. Cost. n. 121 del 29-03-1993 e n. 115 del 31-03-94.

Esso deve intendersi come una "particolare" illustrazione delle incombenze del lavoratore, ovvero come una descrizione qualificata[39] dai caratteri ad essa espressamente attribuiti dalla norma, come ad esempio l'aggettivo "specifico" accostato al progetto (art. 61), oppure l'esigenza di un contenuto caratterizzante sia per il progetto che per il programma e il termine (art. 62), oltre che da quelli rimasti impliciti, ma presumibili in via interpretativa, come la circostanza che si tratti di una illustrazione preventiva (*ex ante*) dell'incarico.

Il progetto o il programma non può identificarsi in modo definitivo con il "contenuto" dell'obbligazione, in quanto, pur riguardandolo, non costituisce semplicemente l'incarico del collaboratore che rappresenta l'oggetto del contratto, ma si tratta di un elemento descrittivo e formale, aggiunto alla precedente figura e che deve costituire un'illustrazione dei compiti del lavoratore qualificata con connotati stabiliti dal legislatore per perseguire finalità antifraudolente.

Tale elemento non deve neppure essere considerato come il "contenitore" all'interno del quale deve essere eseguita la prestazione, con l'effetto di individualizzare, nella complessiva attività del committente, l'ambito di utilizzazione della collaborazione, negandole quella fungibilità che caratterizza l'acquisizione e l'immissione della prestazione del lavoratore subordinato nell'organizzazione dell'imprenditore.

Il progetto o programma non attengono all'organizzazione dell'azienda del committente, ma concernano proprio l'oggetto del contratto, ovvero la prestazione pattuita, tanto che l'art. 67 definisce detto carattere l'oggetto del contratto.

Non si tratta né del contenuto dell'obbligazione convenuta né del contenitore in cui deve essere misurata la prestazione, ma di un elemento formale e descrittivo introdotto per ragioni di trasparenza e fini antifrodatori e che interessa l'incarico conferito al lavoratore, in quanto ne costituisce un'illustrazione o, meglio, una descrizione qualificata dai connotati prescritti dalla legge.

Infine, la previsione di cui all'art. 69 del Dlgs. 276/03, va letta come un presunzione *iuris tantum*, cioè come una presunzione relativa, da cui consegue l'inversione dell'onere della prova in capo al datore di lavoro. Questi, una volta accertata la mancanza di una specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'art. 61, al fine di scongiurare la conversione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, può e deve provare l'autonomia dell'attività svolta dal prestatore di lavoro, a prescindere dalla bontà del progetto. La prova della fattiva autonomia della prestazione è infatti svincolata dalla esistenza e della legittimità del progetto, che stante la prescrizione di forma scritta *ad probationem*, incontra il limite della prova documentale.

[39]Tribunale Ascoli Piceno, 17febbraio 2009; Tribunale Milano, 13 novembre 2008.

Una cosa è, infatti, sostenere che si sia posto in essere un valido contratto a progetto, altra cosa è sostenere che, pur nella inidoneità del progetto l'attività si sia di fatto svolta in modo autonomo.
Diversamente, in mancanza di qualsivoglia prova di autonomia dei ricorrenti, essi non possono che considerarsi lavoratori subordinati, in applicazione della presunzione di cui all'art. 69, Dlgs. 276/2003.
L'interpretazione della norma è di estrema rilevanza, tenuto conto delle conseguenze pratiche che ne derivano, non solo nei confronti del lavoratore (trasformazione automatica o meno della prestazione in lavoro subordinato), ma anche del datore di lavoro, prima tra tutte, l'accertamento della sussistenza di fatto in capo a quest'ultimo del requisito dimensionale di cui all'art. 18 della L. 300/1970, con conseguente applicazione della tutela reale rispetto ai licenziamenti illegittimi.
I dipendenti da considerare ai fini dell'applicabilità della tutela reale, infatti, non sono esclusivamente quelli figuranti a libro matricola, bensì tutti quelli di cui si deduca e risulti provata, anche *incidenter tantum*, la subordinazione, divenendo altrimenti facilmente eludibile il meccanismo della tutela reale, mediante la non formalizzazione o la diversa applicazione dei rapporti di fatto subordinati. Tale norma prescrive, infatti, che il datore di lavoro abbia alle dipendenze e non a libro matricola almeno sessanta lavoratori, ovviamente il requisito dimensionale è una condizione di fatto che dovrà essere accertata caso per caso.

Bibliografia:

Alleva P.G., Ricerca e analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003 sul mercato del lavoro, 2003;
Bellocchi P., Il lavoro coordinato e continuativo, 2002;
Bianca M., Diritto Civile, Le obbligazioni, 1995;
Cavanesi G., Il contratto di lavoro a progetto: profili teorico ricostruttivi e spunti sistematici, 2004;
De Angelis, La morte apparente delle collaborazioni coordinate e continuative, 2004;
De Luca Tamajo R., Dal lavoro parasubordinato al lavoro a progetto, 2003;

De Luca Tamajo R., Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del lavoro coordinato, 1997;
Ghera E.,Sul lavoro a progetto, 2005;
Irti N., Testo e contesto, Una lettura dell'art. 1362 cod. civ., 1996;
Lunardon F., Lavoro a progetto e lavoro occasionale, 2004;
Mezzacapo D., La fattispecie *lavoro a progetto*, 2004;
Miscione M., Il collaboratore a progetto, 2003;
Pedrazzoli M., Tipologie contrattuali a progetto e occasionali, 2004;
Pinto V., La categorie giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto, 2005;
Pinto V., Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto, 2004;
Proia G., Lavoro e modelli contrattuali, 2003;
Santoro-Passerelli, Prime chiose alla disciplina del lavoro a progetto, 2004;
Santoro-Passerelli G., La nuova figura del lavoro a progetto, 2005;
Tiraboschi M., Lavoro a progetto e regime sanzionatorio, 2005
Corriere della sera, venerdì 25 agosto 2006, n. 13

Girisprudenza:

Tribunale di Venezia 20 gennaio 2011;
Corte di appello di Firenze 26 gennaio 2010;
Tribunale di Trapani 22 luglio 2010;
Tribunale Ascoli Piceno, 17febbraio 2009;

Tribunale di Benevento, sent. 15-12-2009;

Tribunale di Pisa, sent. 21-01-2009;

Tribunale di Milano, sent. 23-01-2009;

Tribunale Milano, 13 novembre 2008;

Tribunale di Roma, sentenza 31-07-2008;

Tribunale di Milano, sent. 17-11-2007;

Tribunale Milano sent. 20-12-2006;

Tribunale Venezia sent. 12/10/2006;

Tribunale Modena,ordinanza del 21 febbraio 2006;

Tribunale Modena 21 febbraio 2006;

Tribunale di Torino 10 maggio 2006;

Tribunale di Milano, sent. 20 giugno 2006.

Tribunale Torino 5 aprile 2005;

Tribunale Milano 10 novembre 2005;

Tribunale Ravenna 24 novembre 2005;

Tribunale di Milano 10-11-2005;
Tribunale Torino 5 aprile 2004;

Cass. 29 luglio 1986 n. 4882;

Cass., Sez. unite, 7 luglio 1986 n. 4434;

Cass. 23 novembre 1988 n. 6298;

Cass. 9 luglio 1988 n. 4546;

C. Cost. sentenze n. 121 del 29-03-1993 e 115 del 31-03-94.