

Il lavoro a progetto*

Mariella Magnani- Sergio Spataro

1. Le incertezze del disegno ispiratore della riforma.	87
2. I dati tipizzanti la fattispecie.	88
3. Il suo rilievo sistematico tra i rapporti di lavoro autonomo e quelli di lavoro subordinato alla luce dei meccanismi sanzionatori.	90
4. ...e del regime delle esclusioni.	91
5. La disciplina.	92
6. Le misure di accompagnamento o di transizione.	95
7. Il lavoro a progetto: un approdo coerente con il dibattito in corso?	95

* Originariamente pubblicato come WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 11/2004

1. Le incertezze del disegno ispiratore della riforma.

Tra le norme fonte di maggior affanno interpretativo nel decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 vi sono indubbiamente quelle sul cd. lavoro a progetto. E questo, non solo per la difficoltà di lettura, non tanto del disegno ispiratore, quanto della sua concretizzazione tecnica, ma anche per l'enorme rilevanza del fenomeno che le norme intendono regolare.

È a tutti nota la sua dimensione: l'esplosione delle collaborazioni coordinate e continuative si è consumata a partire dal 1995, con la legge n. 335 che in un certo senso le ha legittimate, per approdare alla ragguardevole cifra di più di due milioni²³⁵.

Questa esplosione ha alimentato un intenso dibattito circa la reale natura del fenomeno: se ed in che misura, cioè, esso fosse da imputare ad una genuina scelta per l'autonomia, ovvero al tentativo di eludere la normativa sul lavoro subordinato. Si è trattato di un dibattito non conclusivo, anche per la mai sciolta controversia in ordine ai criteri identificativi della subordinazione e, per converso, della autonomia: una controversia probabilmente "ontologicamente" insolubile se a questi criteri vuole essere attribuito l'impari compito di attivare ovvero di escludere l'intero status protettivo del diritto del lavoro.

Il disegno ispiratore della nuova disciplina è apparentemente chiaro, essendo enunciato vuoi nel documento preparatore (il cd. Libro bianco sul mercato del lavoro) vuoi nelle relazioni di accompagnamento al disegno di legge-delega e allo schema di decreto legislativo. Si è detto che è *apparentemente* chiaro, dal momento che lo stesso Libro bianco – da cui nasce l'idea del lavoro a progetto – non è su questo punto assolutamente univoco. Anzi, contiene una certa dose di contraddittorietà poichè, apprezzando criticamente, nel metodo e nei contenuti, le proposte discusse nel corso della precedente legislatura, valuta negativamente l'idea di intervenire nel campo della para-subordinazione, che non lascerebbe spazio alle "nascenti esperienze negoziali", e suggerisce di coltivare "un'iniziativa legislativa limitatamente alla identificazione e regolazione di una fattispecie particolarmente diffusa, specialmente ma non esclusivamente nel terziario" (appunto il cd. "lavoro a progetto"). Nello stesso tempo però ritiene che "sia necessario evitare l'utilizzazione delle collaborazioni coordinate e continuative in funzione elusiva e frodatrice della legislazione posta a tutela del lavoro subordinato, ricorrendo a questa tipologia contrattuale al fine di realizzare spazi anomali nella gestione flessibile delle risorse umane"²³⁶. Il che implica di intervenire, e pesantemente, nel campo della cd. para-subordinazione.

La relazione al d.d.l. delega si limitava a riprodurre esattamente il contenuto del Libro bianco – con la conseguente ambiguità che abbiamo ritenuto di ravvisare – e lo stesso art. 4 della legge n. 30 del 2003 appariva in definitiva anodino perché nulla si prevedeva circa la sorte dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa non rispondenti ai requisiti delineati.

²³⁵ E precisamente 2.392.527 iscritti alla gestione speciale presso l'INPS: cfr. l'elaborazione dell'IRES, *Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia*, aprile 2003, su dati Inps.

²³⁶ Cfr. *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, Roma, ottobre 2001, p. 72.

La relazione allo schema di decreto delegato, invece, non contiene oscillazioni: essa qualifica senza mezzi termini la nuova normativa come “riforma delle collaborazioni coordinate e continuative” e la riconduce inequivocabilmente all’intento di superare “la farisaica accettazione di questa pratica elusiva” e riportare “le attuali co.co.co. o al lavoro subordinato o al lavoro a progetto, forma di lavoro autonomo che non può dare luogo alle facili elusioni riscontrate pena la trasformazione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato”²³⁷.

2. I dati tipizzanti la fattispecie.

Se già non limpido era il disegno ispiratore, la sua concretizzazione normativa - che è poi ciò che rileva sommamente per l’interprete - è fonte di quell’affanno interpretativo, cui si è fatto cenno. E di ciò proprio non vi era alcun bisogno in una materia così cruciale per l’organizzazione di impresa. In via di prima approssimazione, il legislatore delegato tipizza una figura contrattuale – il lavoro a progetto – che viene a porsi in posizione intermedia, in considerazione dell’intensità e della natura delle tutele accordate, tra il lavoro autonomo e il lavoro subordinato. L’identificazione della fattispecie e del suo rilievo sistematico costituirà primariamente oggetto di queste riflessioni.

La fattispecie è costruita con materiali di diversa ed eterogenea origine, di vecchio e nuovo corno²³⁸: si tratta dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale, e senza vincolo di subordinazione, di cui all’art. 409, n. 3 c.p.c., che 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 ed indipendentemente dal tempo impiegato per l’esecuzione della attività lavorativa”.

Da una parte, dunque, la continuità, la coordinazione, e il carattere prevalentemente personale dell’opera; dall’altra, la riconducibilità ad un progetto, programma o fase di esso che sia gestito autonomamente, in funzione del risultato, e (dunque) prescindendo dal tempo impiegato per l’esecuzione dell’attività lavorativa.

Da questo coacervo di elementi, vecchi e nuovi, utilizzati per disegnare la fattispecie emerge chiaramente l’intento di fissare un forte discrimine rispetto alla fattispecie del lavoro subordinato.

Così si spiega l’enfasi posta sulla gestione autonoma in funzione del risultato e la predicata irrilevanza del tempo impiegato per l’esecuzione dell’attività lavorativa (che ne costituisce conseguenza). Sulla correttezza degli indici impiegati (o, meglio, sulla opportunità del loro impiego, dal momento che il legislatore è sovrano), al fine si potrebbe discutere. Sembra però di dover chiarire che il riferimento al risultato (col suo corollario: l’irrilevanza del tempo impiegato per l’esecuzione dell’attività lavorativa) è operato allo stesso modo con cui esso viene utilizzato dalla giurisprudenza: esso riflette non tanto il discutibile e discusso assunto dogmatico che riconduce la *locatio*

²³⁷ cfr. Relazione di accompagnamento allo schema di decreto legislativo del 6 giugno 2003, pp. 14-15, www.welfare.gov.it.

²³⁸ Cfr. DE LUCA TAMAJO, *Dal lavoro subordinato al lavoro a progetto*, in corso di pubblicazione in Itinerari d’impresa. Management, Diritto, Formazione, n. 3/2003.

operis all'obbligazione di risultato e la *locatio operarum* alla obbligazione di mezzi²³⁹, ma rappresenta – molto più debolmente – il mero criterio indiziario della presenza o meno della subordinazione, più facilmente ipotizzabile qualora, “senza che sia necessario un risultato qualsivoglia da raggiungere ...il lavoratore abbia impiegato le proprie energie diligentemente per il tempo previsto e secondo gli ordini via via ricevuti”²⁴⁰.

Ciò che però, innanzitutto, richiama l'attenzione è l'individuazione della nozione di progetto, programma di lavoro, o fase di esso, connotati da quei requisiti. Poiché il legislatore ha ritenuto di distinguere tra "progetto" e "programma" (e addirittura "fase di esso") di ciò l'interprete dovrà tenere conto. Se il progetto appare più legato ad un'attività di tipo “creativo”, svolta da professionalità elevate, il termine programma di lavoro – o fase di esso – è idoneo ad allargare la fattispecie anche ad attività meno professionalizzate (ad es. riordinare una biblioteca)²⁴¹. Poiché però, a ben vedere, qualsiasi attività di lavoro potrebbe essere ricondotto ad un programma, ciò che appare determinante in questi casi è l'apposizione del termine, che fa tutt'uno con il programma²⁴².

Detto termine, in base all'art. 62, deve essere determinato o comunque determinabile in relazione ad un avvenimento futuro la cui verifica sia certa, anche se non ne è già conosciuto il momento: non è qui improprio evocare la collaudata elaborazione in materia di contratto di lavoro subordinato a termine²⁴³.

Nonostante sia già stato prospettato – con una interpretazione forse prudentiale, alla luce delle conseguenze previste dalla legge – che l'attività oggetto del progetto o del programma debba presentare il carattere della straordinarietà o della eccezionalità²⁴⁴, rispetto all'ordinario ciclo produttivo dell'impresa committente, una interpretazione fedele al dato positivo deve partire dalla constatazione che nessuna delle norme in commento fa riferimento a questi requisiti. E ciò a differenza della formula che, a livello di precomprensione, può venire alla mente per individuare i contorni della nostra fattispecie: quella dell'art. 1 lett. c) della legge n. 230/1962, che faceva riferimento all' "esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale". Tolto di mezzo il carattere della straordinarietà, qualsiasi attività di lavoro, anche quella rientrante nel normale ciclo produttivo²⁴⁵, può essere dedotta in

²³⁹ Cfr., tra gli altri, PERULLI, *Il lavoro autonomo*, in CICU, MESSINEO (a cura di), *Trattato di diritto civile e commerciale*, vol. XVII, t. 1, Milano, Giuffrè, 1996, pp.182-183.

²⁴⁰ Cfr. Cass. 7 aprile 1992, n. 4220, Riv. it. dir. lav., 1993, II, p. 258 e ss.

²⁴¹ Tutti i primi commentatori concordano sulla maggiore ampiezza semantica del termine programma, che non può essere casuale: cfr. DE LUCA TAMAJO, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro a progetto, cit.*; MISCIONE, *Il collaboratore a progetto*, Lav. Giur., 2003, p. 818.

²⁴² La norma risente dell'impostazione della proposta di legge n. 3972, d'iniziativa dei deputati Lombardi, Salvati, Delbono, presentata alla Camera il 9 luglio 1997. Nella Relazione di accompagnamento alla proposta di legge si affermava che "si è voluto, in tal modo, richiamare sia il progetto che caratterizza il contratto di appalto, sia la predeterminazione del risultato che contraddistingue il lavoro autonomo, e, quindi, porre le condizioni oggettive idonee a limitare il potere di ingerenza del committente e, di conseguenza, ad assicurare l'autonomia del prestatore di lavoro coordinato". Anche in quella proposta decisiva appariva l'apposizione del termine finale, da determinarsi indirettamente con riferimento alla realizzazione del programma (o della fase di esso) ovvero direttamente in sede contrattuale.

²⁴³ Cfr. anche MISCIONE, *Il collaboratore a progetto, cit.*, p. 821.

²⁴⁴ Tra gli altri, MISCIONE, *op. ult. cit.*, p. 818, il quale ritiene "con necessaria approssimazione" che "il lavoro a progetto non è ammesso per la normalità e ... richiede qualche carattere eccezionale, per il tipo di attività da svolgere anche in rapporto al tempo."

²⁴⁵ E ciò anche a prescindere dalla obiezione *tranchante* circa la difficoltà di individuare il "normale" ciclo produttivo: cfr., fra tutti, M.T. CARINCI, *La fornitura di lavoro altrui*, Milano, Giuffrè, 2000, p. 490 ss.

un progetto o in un programma, purchè quest'ultimo abbia i requisiti indicati dalla legge, primo fra tutti la temporaneità, sulla base del menzionato art. 62, lett. a). Temporaneità, dunque, come dato strutturale, implicando di per sé l'idea di progetto o di programma il momento finale della sua realizzazione.

Potranno di conseguenza legittimamente essere dedotte in un contratto di lavoro a progetto le attività direttamente afferenti al ciclo produttivo e che non sono per nulla straordinarie ed occasionali, nel senso che soddisfano esigenze che ciclicamente si ripropongono all'interno della stessa attività economica ordinaria, ed anche ad intervalli di tempo ravvicinati. Superfluo è puntualizzare che nessun problema si pone nel caso in cui il progetto o programma sia finalizzato al soddisfacimento di esigenze solo contingenti.

Parrebbe confermare questa conclusione quanto previsto dal 3° co. dell'art. 69, là dove si prevede che il controllo giudiziale è limitato "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 e produttive che spettano al committente".

3. Il suo rilievo sistematico tra i rapporti di lavoro autonomo e quelli di lavoro subordinato alla luce dei meccanismi sanzionatori.

Si è detto che, oltre alla identificazione della fattispecie, la sua collocazione sistematica sarà primariamente oggetto di queste riflessioni. Da tale punto di vista, assume un assoluto valore baricentrico l'art. 69 del decreto legislativo che porta la rubrica "divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto".

Il primo comma parrebbe porre una presunzione assoluta di esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in caso di contratto avente ad oggetto una prestazione lavorativa coordinata o continuativa senza che sia preventivamente individuato un progetto o programma di lavoro aventi le caratteristiche di cui sopra²⁴⁶. Se questo è vero, le conseguenze, oltretutto da un punto di vista pratico, da un punto di vista teorico-sistematico, sono di enorme portata.

Dal punto di vista teorico potremmo trovarci di fronte alle famose tre parole del legislatore che distruggono un'intera biblioteca. La subordinazione dovrebbe essere identificata nella semplice continuità e coordinazione, a prescindere dalla eterodirezione in senso pregnante che fin qui – almeno secondo l'impostazione dominante – è stata ritenuta costituire il nocciolo della nozione.

Dal punto di vista pratico, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, pur caratterizzati da autonomia nelle modalità esecutive, dovrebbero trasmigrare nelle caselle del lavoro subordinato, potendosi giovare della maggiore "flessibilità" che il decreto consentirebbe²⁴⁷. Il disegno originario era proprio questo: bonificare la categoria delle collaborazioni coordinate e continuative dai fenomeni elusivi della disciplina del lavoro subordinato, consentendo però, nello stesso tempo, un alleggerimento dei limiti e degli oneri di quest'ultimo, onde ridurre l'eccessivo divario dei costi del ricorso all'una o all'altra figura contrattuale. Il disegno è però ora zoppo perché la moltiplicazione delle tipologie non è di per sé flessibilizzazione dei trattamenti.

²⁴⁶ Cfr. DE LUCA TAMAJO, *op.cit.*, VALLEBONA, *La riforma dei lavori*, dattiloscritto.

²⁴⁷ Cfr. TIRABOSCHI, *Il lavoro a progetto e le collaborazioni occasionali*, Guida al lavoro, 2003, inserto n. 4, p. 108.

Meno destabilizzante, sia dal punto di vista pratico, sia, soprattutto, dal punto di vista teorico, sarebbe poter qualificare la mancanza del progetto quale presunzione, vincibile dalla prova contraria, dell'esistenza della subordinazione. Si tratta di una tecnica usata in altri ordinamenti, in particolare in quello francese, sia pure non per fattispecie generali, ma per specifiche figure social-tipiche (viaggiatori, piazzisti, etc.)²⁴⁸.

La tesi della esistenza di una presunzione relativa è stata per la verità già adombrata²⁴⁹. Ma essa è basata su dati normativi di per sé fragili: in particolare il 2° co. dell'art. 69, cui viene assegnata la funzione di indicare che il giudice dovrà, in primo luogo e senza automatismi, accertare la natura autonoma o subordinata del rapporto ("qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'art. 61 del presente d.lgs. sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato...")

Il secondo comma dell'art. 69 sembra concernere in realtà il momento dell'esecuzione del rapporto e l'ipotesi dello scostamento tra programma negoziale e sua attuazione, per sancire, probabilmente in modo pleonastico, che il rapporto "si trasforma" in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti. In effetti se non vi si attribuisse questo significato, non si comprenderebbe la autonoma rilevanza del 1° co²⁵⁰. È vero però che lo stesso 2° co. segnala la rilevanza delle modalità esecutive della prestazione ai fini della qualificazione di un rapporto come autonomo o subordinato e dunque la non esaustività dell'esistenza di un progetto. Ma, appunto, non esaustività; il che non vuole ancora dire non decisività.

Sebbene non si ritengano fondati i dubbi di legittimità costituzionale, da alcune parti ventilati²⁵¹, si conferma comunque l'incongruità della tecnica impiegata che ricorda quella impiegata in materia di contratto di lavoro a termine: dunque, in materia incommensurabile.

4. ...e del regime delle esclusioni.

Gli interrogativi sul rilievo sistematico della nuova disciplina sul lavoro a progetto sono altresì alimentati dalle corpose esclusioni dal suo campo di applicazione. Sopravvivono infatti rapporti di lavoro coordinato e continuativo, da qualificare come autonomi, sebbene non ancorati all'esistenza di un progetto.

Il campo di applicazione della disciplina del lavoro a progetto è delimitato in negativo da una serie di esclusioni espressamente previste. Prima fra tutte va ricordata quella di cui all'art. 61, comma 2°, relativa ai rapporti di lavoro occasionale, "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

²⁴⁸Cfr. PEZZONI, *Il lavoro parasubordinato in Francia*, Dir. rel. ind., 2000, 345 ss.

²⁴⁹ Cfr. MISCIONE, *op. cit.*, pp. 821-822.

²⁵⁰ Cfr. per un'osservazione analoga, DE LUCA TAMAJO, *op. cit.*

²⁵¹ Cfr. VALLEBONA, *op. cit.*; DE LUCA TAMAJO, *op. cit.*, i quali sembrano fare perno sulla cosiddetta indisponibilità - anche da parte del legislatore - del tipo. Senonchè la tesi della indisponibilità del tipo postula una (inesistente) costituzionalizzazione della nozione di lavoratore subordinato. Altra cosa è il vaglio di costituzionalità alla stregua del principio di ragionevolezza delle differenziazioni di trattamento ex art. 3 Cost.

compenso percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila Euro". La tipologia del lavoro occasionale è contraddistinta da un limite duplice al fine evidente di evitare che le parti, con l'indicazione nel contratto di poche giornate di lavoro, accompagnata dalla previsione di un compenso elevato da "spalmare" su un numero effettivo di giornate di lavoro ben superiore a quello indicato, riescano ad eludere la disciplina del lavoro a progetto²⁵².

I rapporti di lavoro autonomo coordinato e continuativo, non assistiti da alcuna presunzione di subordinazione in mancanza di progetto, potranno continuare a riguardare: a) gli agenti e rappresentanti di commercio; b) le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del decreto legislativo; c) le attività di collaborazione rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali; d) i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società ed i partecipanti a collegi e commissioni; e) i titolari di pensioni di vecchiaia.

Così come la maggior parte del decreto, in base alla previsione generale contenuta nell'art. 1, comma 2°, la disciplina del lavoro a progetto non si applica alle pubbliche amministrazioni. L'art. 86, comma 8°, prefigura tuttavia una omogeneizzazione della disciplina tramite una pratica concertativa e successiva normazione; ed è prevedibile che la relativa armonizzazione riguarderà anche la disciplina del lavoro coordinato e continuativo, considerato il largo uso che ne viene fatto nel settore pubblico.

La corposità delle – del tutto eterogenee: si pensi alla diversa *ratio* che assiste, ad esempio, l'esclusione dei pensionati di vecchiaia e quella degli amministratori di società – esclusioni dal regime del lavoro a progetto indica quanto meno l'inopportunità di ancorare all'inesistenza di un "progetto" una presunzione invincibile di subordinazione.

Va da sé peraltro che tali esclusioni dovranno passare al vaglio del giudizio di ragionevolezza ex art. 3 Cost. Che dire, in particolare, per l'esclusione concernente la p.a.?²⁵³

5. La disciplina.

Non ci si sofferma sui requisiti di forma del contratto. La disciplina che correda il lavoro a progetto

²⁵² Cfr. TIRABOSCHI, *Il lavoro a progetto e le collaborazioni occasionali*, cit., p. 108. Emblematico del sempre maggiore interesse che l'ordinamento va rivolgendo a forme di lavoro occasionale è quanto previsto dall'art. 44, comma 2°, del decreto legge n. 269 del 30 settembre 2003, così come convertito dalla legge n. 326 del 24 novembre 2003: "[...] "A decorrere dal 1° gennaio 2004 i soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale e gli incaricati alle vendite a domicilio di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, sono iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, solo qualora il reddito annuo derivante da dette attività sia superiore ad euro 5.000. Per il versamento del contributo da parte dei soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale si applicano le modalità ed i termini previsti per i collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla predetta gestione separata".

²⁵³ Cfr. specialmente VALLEBONA, *La riforma dei lavori*, cit., per il quale la differenziazione tra pubblico e privato pone una seria questione di legittimità costituzionale.

L'art. 11, comma 11, del d.d.l. n. 2512, "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2004)", comunicato alla presidenza del Senato il 30 settembre 2003, prevede: "Per l'anno 2004, le amministrazioni di cui al comma 1 possono avvalersi di personale a tempo determinato, [...], o con convenzioni ovvero con contratti di lavoro a progetto, nei limiti di spesa [...]". La norma, se risultasse approvata, implicherebbe - se non andiamo errati - l'estensione del campo di applicazione del lavoro a progetto alle pubbliche amministrazioni.

- apparentemente da considerarsi, in base alla lettura più immediata dell'art. 69 appena illustrata, la fattispecie esclusiva di lavoro autonomo coordinato e continuativo - è in verità "leggera", soprattutto se la si confronta con precedenti d.d.l.²⁵⁴, ma comunque significativa.

La disposizione relativa al corrispettivo rinvia al criterio di proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro prestato. È evidente, sul piano teorico-dogmatico, lo "scollamento" rispetto ai criteri di cui all'art. 2225 c.c., che fa riferimento al risultato ottenuto, oltretutto al lavoro normalmente necessario per ottenerlo. Ed anche rispetto alle previsioni di cui all'art. 36 Cost., pacificamente ritenuto inapplicabile ai rapporti di lavoro parasubordinato, del quale non riproduce il criterio della sufficienza. Sul piano pratico, come è stato notato²⁵⁵, il parametro all'uopo individuato - vale a dire "i compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto" - non appare particolarmente costrittivo, non solo perché di detti compensi si deve semplicemente "tenere conto", ma anche perché è lo stesso referente ad apparire incerto. È evidente la difficoltà di applicazione della norma, per la mancanza di un referente affidabile al fine di individuare quali siano i compensi normalmente corrisposti ai lavoratori autonomi (referente quale è per il lavoro subordinato il contratto collettivo)²⁵⁶.

Il legislatore disciplina anche i casi di sospensione del rapporto. Alle indennità ed alle tutele già esistenti, si affianca il divieto di estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo, in caso di malattia, infortunio e gravidanza. La sospensione, tuttavia non comporta una proroga automatica della durata del contratto, in caso di malattia e infortunio, a meno che le parti non lo abbiano espressamente previsto. Viene stabilito un periodo di comporto: il rapporto potrà essere risolto quando la sospensione si protrae per un periodo superiore ad un sesto della durata stabilita del contratto, ovvero dopo trenta giorni per i contratti di durata determinabile. Solo in caso di gravidanza la durata del rapporto è prorogata per un periodo minimo ed inderogabile di 180 giorni, fatta salva una previsione più favorevole del contratto individuale.

Altra norma significativa è quella contenuta nell'art. 67 in materia di "estinzione del contratto e preavviso". La norma conferma la natura a termine del contratto in questione, nella parte in cui prevede che "prima della scadenza del termine" le parti possano recedere solo per "giusta causa". Nulla dice la legge sul modo in cui deve intendersi nel caso la giusta causa. Si ritiene tuttavia possa valere la generale definizione di giusta causa come fatto sopravvenuto che, in relazione alla natura del rapporto (continuatività, fiduciarità), non ne consenta la prosecuzione neppure provvisoria (cfr. art. 2119 c.c.).

Può rilevarsi la mancata previsione di una facoltà di recesso *ante tempus* per ragioni "inerenti all'attività produttiva", vale a dire in presenza di quelle ipotesi in cui venga obiettivamente meno, nel corso dello svolgimento del rapporto, l'interesse del committente alla prosecuzione e realizzazione del progetto o programma o fase di esso.

²⁵⁴ E segnatamente con quello che ha fatto più strada in Parlamento: si tratta del d.d.l. n. 2049, "Norme di tutela dei lavori atipici", di iniziativa dei senatori Smuraglia ed altri, comunicato alla presidenza del Senato il 29 gennaio 1997.

²⁵⁵ MISCIONE, *op. cit.*, pp. 822-823.

²⁵⁶ Si noti il cambiamento di impostazione rispetto al d.d.l. Smuraglia che faceva riferimento ai minimi contrattuali previsti, per prestazioni analoghe, a favore dei dipendenti.

La disciplina è però da considerarsi meramente dispositiva, se si tiene presente la possibilità accordata alle parti di concordare "diverse causali e modalità, incluso il preavviso". In sede di contratto individuale le parti potranno prevedere la facoltà di recedere *ante tempus* anche in mancanza di giusta causa, e, dunque, pure nelle ipotesi in cui il sopravvenuto mutamento delle condizioni di fatto importi il venir meno dell'interesse alla realizzazione del progetto. E non sembra neppure da escludere la previsione di un regime di libera recedibilità acausale (in tal senso potrebbe essere inteso il riferimento alle "modalità"). In materia di estinzione molto viene lasciato all'autonomia delle parti, che rimangono sostanzialmente libere, in base alle esigenze concrete legate al singolo contratto, di rafforzare il nucleo minimo legale di tutela o, al contrario, di renderlo ancora più blando.

L'art. 66, ultimo comma, estende ai lavoratori a progetto le norme fin qui applicate al lavoro parasubordinato, vale a dire le norme processuali e, in una con queste, la disciplina delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 c.c., le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro, quelle relative all'indennità di malattia in caso di degenza ospedaliera, alla tutela della maternità e agli assegni al nucleo familiare.

Per le invenzioni del lavoratore a progetto è prevista l'applicazione della medesima disciplina del lavoro dipendente²⁵⁷.

Si comprende perché si è affermato che il nucleo di tutela è "leggero" pur se significativo, in particolare per quanto riguarda la sospensione del rapporto. Soprattutto, compaiono spazi di dispositività, secondo un'idea già contenuta nel Libro bianco, volta a valorizzare la autonomia individuale e non solo secondo lo schema consueto della derogabilità *in melius*.

Al di là di quanto previsto per il recesso, assume in proposito particolare importanza l'interpretazione dell'art. 68 sulle rinunzie e transazioni. Il decreto, sul punto, potrebbe far sorgere l'interrogativo se il legislatore abbia voluto disciplinare la disponibilità dei diritti o la derogabilità delle norme. Attribuendo il loro preciso significato ai termini rinunzie e transazioni si dovrebbe intendere che, in sede di certificazione, il collaboratore possa rinunciare o transigere in relazione a diritti già maturati. La norma, cioè, prenderebbe in considerazione l'ipotesi della certificazione di un rapporto di lavoro già in atto. Ma, in tal caso, la previsione dell'art. 68 nulla aggiungerebbe alla disposizione generale in materia di certificazione di cui all'art. 82. Ed in effetti è stato ipotizzato che il legislatore abbia qui inteso riferirsi ad un'ipotesi di certificazione iniziale ed abbia utilizzato del tutto impropriamente i termini "rinunzie" e, soprattutto, "transazioni" per riferirsi ad un'ipotesi di derogabilità assistita²⁵⁸. La possibilità di derogare alle disposizioni imperative in sede di certificazione è peraltro già prevista dall'art. 78, 4° co., sia pure limitatamente al nucleo di disposizioni da individuarsi sulla base di un decreto del Ministro del lavoro²⁵⁹. Si tratterebbe dunque dell'aggiunta, a questa generale possibilità, di una nuova specifica ipotesi. L'interpretazione è però quanto meno dubbia, sia perché il termine rinunzie e transazioni fa riferimento a negozi genuinamente dispositivi, sia perché il nucleo precettivo contenuto nel capo sul lavoro a progetto non è di particolare ampiezza.

²⁵⁷ Che, per la verità, parte della dottrina aveva già ritenuto applicabile al lavoro parasubordinato, cfr. UBERTAZZI, *Profili soggettivi del brevetto*, Milano, Giuffrè, 1985, p. 38 e ss.

²⁵⁸ Cfr. MISCIONE, *op. cit.*, p. 823; NOGLER, *La certificazione dei contratti di lavoro*, dattiloscritto.

²⁵⁹ Cfr., in proposito NOGLER, *op. cit.*, che intende la previsione come riferita unicamente alle clausole dei contratti collettivi.

6. Le misure di accompagnamento o di transizione.

Il vero è che l'intervento decisivo è stato operato dal lato della fattispecie. È su questo piano che, almeno apparentemente, si è intervenuti con radicalità, più o meno incongrua, a seconda delle interpretazioni. Tanto è vero che lo stesso legislatore, dopo aver previsto che i contratti di collaborazione coordinata e continuativa attualmente in essere "mantengono efficacia fino alla loro scadenza e comunque non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento", ha ammesso la possibilità di stipulare, in sede aziendale, e con le "istanze aziendali" dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, "accordi di transizione" che prevedano termini diversi, anche superiori all'anno.

Per i nuovi contratti, gli stessi dubbi che circondano la fattispecie renderebbero opportuno – per il perseguimento del valore della certezza dei rapporti – la immediata fruibilità dell'istituto della certificazione che avrebbe almeno un valore "persuasivo" nei confronti dei giudici e delle parti, nonostante i dubbi e le incertezze che ne circondano la "tenuta".

La certificazione, infatti, prevista al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro intermittente, ripartito, a tempo parziale e a progetto, nonché dei contratti di associazione in partecipazione di cui agli artt. 2549 – 2554 c.c., è demandata a commissioni, istituite presso gli enti bilaterali, le direzioni provinciali del lavoro, le università pubbliche e private, che allo stato non risultano ancora istituite. Il tanto vituperato, dai giuslavoristi, istituto della certificazione finirà per dover essere rivalutato e diventare uno dei baricentri del decreto legislativo a fronte delle incertezze - in alcuni casi volute e, dunque, da qualificarsi più propriamente come incompiutezze - che ne circondano la trama normativa. Qualcuno ha già affermato che la certificazione costituirà l'*habitat* pressoché obbligato del contratto a progetto²⁶⁰. Ma lo stesso potrebbe dirsi pure in relazione agli incerti criteri distintivi tra somministrazione di lavoro e appalto di servizi, cui viene attribuito l'arduo compito di discernere tra due regimi di tutela del lavoratore assolutamente incommensurabili quanto ad intensità.

7. Il lavoro a progetto: un approdo coerente con il dibattito in corso?

La normativa sul lavoro a progetto ha avuto certamente un effetto spiazzante sul ricco dibattito scientifico e politico svoltosi negli anni immediatamente precedenti l'odierna riforma. Tale dibattito aveva individuato nella perdita di centralità della figura social-tipica del lavoratore dipendente della media e grande industria, con rapporto di lavoro esclusivo, a tempo pieno ed indeterminato, chiamato a svolgere la sua prestazione nell'ambito di una rigida integrazione spazio-temporale con l'organizzazione dell'impresa, e nella progressiva e correlata emersione di nuove istanze di tutela, i due principali fattori che rendevano indilazionabile una rimodulazione delle tutele dispensate dal diritto del lavoro. Dunque, dopo quasi un secolo, l'approccio olistico che ha sempre caratterizzato il diritto del lavoro è stato messo in discussione.

A livello di prospettazione delle soluzioni, la comune presa di coscienza si è "ramificata" in tre

²⁶⁰ Cfr. NOGLER, *La certificazione dei contratti di lavoro*, cit.

diversi tipi di approcci: il primo prevedeva di estendere alcune delle tutele più significative ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, lasciando inalterato il nucleo forte di tutela del lavoro subordinato²⁶¹; il secondo attribuiva portata risolutiva alla tipizzazione di un *tertium genus* che, offrendo una casa comune a figure che possono essere ricondotte alternativamente all'autonomia o alla subordinazione, permettesse di rimediare al forte *gap* di tutele tra lavoro autonomo e lavoro subordinato²⁶²; il terzo si ispirava all'idea dello Statuto dei lavori (il termine fu utilizzato per la prima volta nel progetto di riforma del 1998 predisposto su indicazione dell'allora Ministro Treu da Marco Biagi²⁶³) e poneva l'enfasi sulla redistribuzione delle tutele tra autonomia e subordinazione, piuttosto che sulla costruzione di nuove fattispecie.

L'idea di fondo da cui partiva la bozza di Statuto del 1998 era quella di modulare e graduare le tutele applicabili ad ogni fattispecie contrattuale a seconda degli istituti da applicare, lasciandosi in questo modo alle spalle il problema qualificatorio e definitorio. In parole povere, si trattava di decidere di volta in volta, istituto per istituto, a chi applicare una determinata disciplina. L'obiettivo finale era quello di estendere le tutele ad aree "nuove" ed al contempo ritoccare verso il basso il livello di tutela del lavoro subordinato.

Certo, vi era e vi è un'ambiguità di fondo nel porre l'alternativa tra l'affrontare la questione dalla parte della fattispecie ovvero dalla parte delle tutele. Questa linea, come è stato ben detto²⁶⁴, è posta solo per un orientamento di fondo, perché ognuno sa che, quando ci si pone nell'ottica dell'applicazione del diritto, la fattispecie va di pari passo con la tutela ad essa imputata e una qualche correlazione fra i due termini deve essere configurata. L'espressione può essere spiegata se le si attribuisce un significato "minore": vale a dire di alternativa tra il partire da ridefinizioni tipizzanti della realtà sociale, per assegnare alle fattispecie così enucleate *ex novo* misure diversificate di tutela, o invece il partire ponendo innanzitutto l'accento sulla rimodulazione delle tutele, "dando per ferme in sostanza le fattispecie così come sono fissate nell'ordinamento e/o operando semmai riaggregazioni di quanto esso già offre in proposito"²⁶⁵.

La riforma varata con la legge delega n.30/2003 e con il successivo decreto legislativo rappresenta dunque il primo punto di approdo di un graduale processo di innovazione del diritto del lavoro in gestazione già da qualche anno. L'impressione, come già anticipato, è che i risultati prodotti ne escano in realtà spiazzati.

Il primo, e più evidente, termine di paragone è costituito dall'estensione delle tutele, avvenuta in quantità e qualità minori rispetto a quanto indicato nei vari progetti che si sono succeduti in questi anni. Nell'ottica del decreto delegato, la relativa "leggerezza" della tutela accordata ai lavoratori a progetto si può spiegare con il fatto che si tratterebbe sostanzialmente di lavoro autonomo, essendo stata depurata la categoria delle collaborazioni coordinate e continuative delle ipotesi di

²⁶¹ È l'approccio del d.d.l. n.2049, "Norme di tutela dei lavori atipici", di iniziativa dei senatori Smuraglia ed altri, comunicato alla presidenza del Senato il 29 gennaio 1997. Sul piano scientifico si veda anche la proposta di ALLEVA, in GHEZZI (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro*, Roma, Ediesse, 1996, p. 191 e ss.

²⁶² Cfr. DE LUCA TAMAJO, FLAMMIA, PERSIANI, *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime proposte per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, Quad. dir. lav. rel. ind., 1998, n. 21, p. 331 e ss.

²⁶³ E pubblicato in TREU, *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, Bologna, Il Mulino, 2001, p. 317 e ss.

²⁶⁴ Cfr. PEDRAZZOLI, *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, Quad. dir. lav. rel. ind., 1998, n. 21, p. 13.

²⁶⁵ PEDRAZZOLI, *op. loc. cit.*

lavoro subordinato mascherato. Peraltro, a sua volta, questa interpretazione non può nascondere l'imbarazzo di dover spiegare l'estensione sia pure "moderata" e "leggera" di alcune tutele tipiche del rapporto di lavoro subordinato (si vedano le nuove norme sul corrispettivo, sulla sospensione e sulla cessazione del rapporto) a soggetti che, nella *mens legis*, sono in tutto e per tutto dei lavoratori autonomi.

Il vero è che, se sul piano della disciplina il legislatore si muove con mano malferma e indecisa, l'intervento decisivo è effettuato sul piano della fattispecie: con il suo ancoraggio all'esistenza di uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso e attraverso la previsione della morte per estinzione di tutte le collaborazioni coordinate e continuative non legate ad un progetto, esso sembra ancora muoversi nella direzione della dicotomizzazione autonomia/subordinazione.

La disciplina, ormai definita, posta dalla cd. riforma Biagi in materia di lavoro parasubordinato lascia trasparire un intento chiaramente restrittivo nei confronti di tutto ciò che non è lavoro subordinato in senso stretto. L'aver ancorato la fattispecie del contratto in commento alla presenza di un progetto, programma o fase di esso oblitera una delle principali esigenze di riforma da cui è stato animato tutto il dibattito in questi anni: la necessità, per alcuni di definire, per altri solo di disciplinare, forme di lavoro prestato continuativamente a favore di un altro soggetto che, pur sottratte all'applicazione in blocco del regime vincolistico proprio del lavoro subordinato, assicurassero sufficienti garanzie alla parte debole del rapporto. Quest'unico dato basta già a far comprendere come il legislatore, limitando in maniera patente la possibilità del ricorso al lavoro parasubordinato proprio nel momento in cui ha inteso estendere a quest'ultimo una serie di tutele, più che essere ispirato da un organico disegno riformatore, abbia tamponato l'emergenza dell'esplosione delle co.co.co., rendendone più restrittive le condizioni di utilizzo, e realizzando dell'idea originaria di statuto dei lavori forse solo la *pars destruens* e non quella *construens*.

L'applicazione e la prassi ci diranno se è vero che, ad ogni modo, una nuova, e più governata, flessibilità è assicurata dalla possibilità di ricorrere alle tipologie contrattuali di nuovo conio. Ma vi è tutto il rischio, a meno di correttivi ed adattamenti, anche interpretativi, che l'effetto complessivo sia di una nuova rigidità, determinata da quella che potrebbe diventare una nuova costrizione alla subordinazione.