

## La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto\*

Vito Pinto

1. Il contesto e le ragioni di una disciplina	213
2. La categoria (sostanziale) delle collaborazioni coordinate e continuative e la categoria delle prestazioni occasionali	217
2.1 I requisiti identificativi della nuova categoria: la collaborazione prevalentemente personale	221
2.2. Il requisito della continuità	224
2.3. Il requisito della coordinazione	225
2.4. La legge 17 agosto 2005, n. 173 e la nuova disciplina degli incarichi di vendita diretta al domicilio del consumatore	229
3. Il contratto di lavoro a progetto quale tipo particolare di collaborazione non subordinata. La riconducibilità "a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso"	231
4. La costituzione del rapporto: il vincolo di forma e la certificazione	240
5. La disciplina legale del rapporto	244
5.1. La disciplina generale delle collaborazioni in favore delle pubbliche amministrazioni. Cenni	254
6. L'estinzione del rapporto	256
7. Riferimenti bibliografici	259

---

\* Originariamente pubblicato come WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 34/2005

## 1. Il contesto e le ragioni di una disciplina

La legge n. 30/2003 e il successivo decreto delegato n. 276/2003 hanno ampliato il novero dei tipi contrattuali mediante i quali è possibile integrare un'attività lavorativa nell'organizzazione altrui (si pensi al contratto di inserimento, al contratto per prestazioni ripartite, al contratto di lavoro intermittente) e hanno modificato le discipline di alcuni tipi negoziali già esistenti (come nel caso del contratto di apprendistato o del part-time).

Nel caso del lavoro a progetto di cui agli artt. 61 ss. del d. lgs. n. 276/2003, però, il legislatore si è spinto oltre. Per un verso, ha tipizzato una nuova fattispecie contrattuale di lavoro autonomo<sup>659</sup>; per altro verso, dopo averla ricondotta alla categoria – non più meramente processuale – delle prestazioni coordinate e continuative, l'ha elevata a fattispecie negoziale (pressoché) esclusiva<sup>660</sup>.

Purtroppo, nel modificare così profondamente gli assetti normativi preesistenti, il legislatore storico ha proceduto con uno straordinario empirismo e, per certi aspetti, senza una piena consapevolezza dei problemi da regolare. La sciatta formulazione delle norme che ne è seguita spiega l'affanno dei giuristi impegnati nell'opera di razionalizzazione e di sistemazione nonché la diversità, talvolta radicale, delle proposte interpretative.

Tuttavia, prima di procedere all'indagine sul contenuto delle statuizioni normative in materia, ed al fine di comprenderne il senso, è opportuno delineare sinteticamente il contesto – giuridico, prima ancora che sociale, economico e politico – in cui l'iniziativa legislativa è maturata.

È noto, anzitutto, come il contratto d'opera regolato dal codice civile del 1942 sia fattispecie in cui è dedotto il compimento di "un'opera o un servizio [...] con lavoro prevalentemente proprio" del debitore della prestazione<sup>661</sup>; e come ad esso sia imputata una disciplina generale - sebbene residuale - rispetto alle fattispecie negoziali particolari aventi ad oggetto un facere di cui al Libro IV del medesimo codice civile<sup>662</sup>.

Peraltro, già nel 1959 il legislatore, nel delegare al Governo il compito di "assicurare minimi indelegabili di trattamento economico e normativo" uniformandosi agli accordi economici e ai contratti collettivi precedentemente stipulati, lo impegnava ad emanare norme di contenuto analogo anche con riferimento ai "rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni d'opera continuativa e coordinata" (art. 2, legge n. 741/1959). Già all'epoca, quindi, il testo legislativo individuava l'esistenza di fenomeni di autotutela collettiva da parte di soggetti che, pur impegnati in

<sup>659</sup> In senso contrario PERSIANI, 2005, pp. 20-21 (ma v. pp. 13 e 17) per il quale le collaborazioni costituiscono "un *tertium genus* rispetto ai tipi tradizionali del lavoro subordinato e del lavoro rispetto ai tipi tradizionali del lavoro subordinato e del lavoro autonomo" (così a p. 19).

<sup>660</sup> La categoria delle collaborazioni coordinate e continuative, infatti, comprende sia il lavoro a progetto, sia il contratto di agenzia e le diverse fattispecie di cui all'art. 61, co. 1, 2 e 3 (e, in questo senso, può dirsi categoria chiusa di rapporti giuridici tipici: in questo senso pare, oggi, anche PALLINI, 2005, § 5). Tuttavia, proprio perché impone che tali rapporti di collaborazione siano "riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso" (art. 61, co. 1, d. lgs.), il legislatore assegna al contratto di lavoro a progetto il ruolo di schema negoziale residuale e tendenzialmente esclusivo mediante il quale è possibile acquisire prestazioni lavorative connotate dalla coordinazione e dalla continuità (come chi scrive ha già sostenuto in PINTO, 2003, § 12 e 2004, p. 146; in termini, ora, anche SANTORO PASSARELLI, 2004a, p. 41; MARESCA, 2004, p. 662; LUNARDON, 2004a, pp. 19-20 e 38; PERSIANI, 2005, pp. 17 ss. e spec. pp. 19-20). Con l'effetto di limitare drasticamente la possibilità per l'autonomia privata di creare schemi negoziali diversi (come confermato dall'art. 69, co. 1, d. lgs.).

<sup>661</sup> Per un approfondimento di questi aspetti v., tra gli altri, CAGNASSO, 1994, p. 327.

<sup>662</sup> Cfr. l'art. 2222 c.c. In termini, ROMAGNOLI, 1990, p. 35; e, più recentemente, PERULLI, 1996, spec. pp. 85 ss. per il quale le singole fattispecie in discorso sarebbero in rapporto di reciproca esclusione (anche se ciò non precluderebbe la possibilità di integrazione di nuclei normativi).

un *facere*, non erano certamente qualificabili in termini di “lavoratori subordinati”. In attuazione di questa previsione, furono poi recepiti in d.P.R. gli accordi economici per gli agenti e rappresentanti di commercio delle imprese industriali (n. 145/1961), delle imprese commerciali (n. 1842/1960) e per gli agenti di assicurazione (n. 387/1961).

Successivamente, l’art. 409, n. 3, c.p.c. ha esteso la disciplina speciale del processo del lavoro non soltanto ai rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale, ma anche a tutti gli altri “rapporti di collaborazione” che – analogamente a questi - “si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato”.

Proprio a partire da quest’ultima disposizione – e dalle norme ad essa esplicitamente o implicitamente collegate, quali l’art. 2113 c.c. o l’art. 429, co. 3, c.p.c. – ha preso le mosse l’elaborazione della “parasubordinazione” quale categoria teorica funzionale all’estensione per via interpretativa di alcune tutele tipiche del lavoro subordinato anche a rapporti di *facere* personale che, pur caratterizzati dall’autonomia nell’esecuzione della prestazione, comportano altresì una posizione di dipendenza economica conseguente al dato fattuale della destinazione pressoché esclusiva delle attività del lavoratore a soddisfare l’interesse del committente<sup>663</sup>.

La giurisprudenza, però, è stata sostanzialmente refrattaria a questa prospettiva<sup>664</sup>. Esemplare, in proposito, è la sentenza della Corte Costituzionale n. 365 del 24 luglio 1995 con la quale è stata ritenuta giustificata l’applicazione del termine prescrizione ex art. 2951 c.c. in materia di spedizione e trasporto anche nell’ipotesi in cui il trasporto costituisca esecuzione di un rapporto di lavoro “parasubordinato” in base al presupposto che l’art. 409, co. 3, c.p.c. non configurasse una categoria in senso sostanziale.

Come è noto, poi, a partire dagli anni novanta più fattori – spesso combinati tra loro – hanno determinato un consistente processo sociale di creazione, da parte dell’autonomia privata, di schemi negoziali riconducibili alla categoria delle collaborazioni coordinate e continuative. Questo processo, la cui convenienza per i committenti derivava dai forti differenziali di trattamento economico e normativo esistenti tra il lavoro subordinato e quello autonomo, è peraltro avvenuto nel pieno rispetto della legge. I profondi mutamenti che hanno interessato l’organizzazione del lavoro e, in particolare, la sempre più frequente presenza di elementi di autonomia esecutiva nel lavoro subordinato o dell’integrazione funzionale e stabile del lavoro autonomo nell’attività economica altrui, infatti, sono state all’origine dell’inedita fungibilità e interscambialità tra contratti nei quali sia dedotta una prestazione di *facere* registrata negli ultimi anni. E questo processo sociale è stato talvolta favorito dalla propensione dei lavoratori – particolarmente evidente soprattutto nelle aree economicamente più sviluppate e dinamiche del Paese<sup>665</sup> – a scegliere occasioni di impiego e formule negoziali che garantissero loro una maggiore libertà nella gestione del proprio tempo, oppure un maggior grado di gratificazione o realizzazione professionale (le quali,

<sup>663</sup> Il problema è stato posto da SANTORO PASSARELLI, 1979, pp. 9 ss.; prospettiva condivisa, pur con temperamenti, da NAPOLI, 1993, p. 56 e 1998, p. 32; tra coloro che non hanno ritenuto possibile estendere in via interpretativa ai lavoratori “parasubordinati” diritti ulteriori rispetto a quelli espressamente ricollegati v., di recente, almeno FERRARO, 1998, p. 469; e GHERA, 2004, p. 83, per il quale l’art. 409 c.p.c. ha rilievo meramente processuale.

<sup>664</sup> V., per tutti, PISANI, 1998, p. 43; BRINO, 2003, p. 116.

<sup>665</sup> In termini GAETA, 1998, p. 126.

appunto, presuppongono generalmente una più consistente autonomia nella programmazione o nell'esecuzione del proprio lavoro)<sup>666</sup>.

Proprio la diffusione e la tipicità sociale dei rapporti di lavoro autonomo caratterizzati dalla coordinazione e dalla continuità costituisce il presupposto (di fatto) della più recente legislazione fiscale e previdenziale<sup>667</sup>.

Sul versante previdenziale, in prosieguo di tempo, è stata prevista in favore dei collaboratori autonomi anzitutto la possibilità di fruire di forme di previdenza complementare<sup>668</sup>; quindi, sono state loro estese l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti<sup>669</sup>, la tutela in caso di maternità, la disciplina degli assegni al nucleo familiare e quella della malattia in caso di degenza ospedaliera<sup>670</sup>; infine, l'art. 5 del d. lgs. 2 febbraio 2000, n. 38 ha imposto l'obbligo assicurativo contro gli infortuni e le malattie professionali anche in favore dei collaboratori (o lavoratori cd. parasubordinati) estendendo al committente tutti gli adempimenti che, in relazione al lavoro subordinato, sono imputati al datore di lavoro<sup>671</sup>.

Quanto alla definizione legislativa di lavoratore "parasubordinato" - premesso che l'art. 5, co. 4, sembra considerare come meramente eventuale l'inserimento della prestazione nel ciclo produttivo del committente - il d. lgs. 38/2000 rinvia alla disciplina fiscale di cui all'art. 47, co. 1, lett. a, d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (nel testo modificato dall'art. 34, legge 21 novembre 2000, n. 342). Orbene, quest'ultima norma assimila – assoggettandoli alla medesima disciplina tributaria – i redditi derivanti da attività relative "agli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, alla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, alla partecipazione a collegi e commissioni" a quelli "percepiti in relazione ad altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita"<sup>672</sup>.

Sul piano del rapporto di lavoro, invece, la difficoltà di elaborare per via teorica uno statuto protettivo specifico per i collaboratori autonomi, unitamente alla crescente diffusione di forme negoziali difficilmente riconducibili sia all'area della "subordinazione" che a quella della

---

<sup>666</sup> Per un approfondimento di questi temi v. PERULLI, 2003, p. 224; al quale sia consentito aggiungere, anche per i rinvii all'ampia letteratura sul tema, PINTO, 2004, 104-107.

<sup>667</sup> Circostanza conseguente all'indifferenza della disciplina previdenziale ai problemi di tipizzazione dei rapporti di lavoro, come segnalato da CINELLI, 2000, p. 277 e, poi, anche da CARDONI, 2001, p. 629.

<sup>668</sup> V. l'art. 2, lett. b, d. lgs. 124/1993 e, per quanto riguarda la ripartizione del finanziamento tra prestatore d'opera e committente, v. l'art. 8, co. 1, d. lgs. 124/1993 (che, come è noto, non contiene una specifica nozione di collaboratore, ma rinvia all'art. 409, n. 3, c.p.c.).

<sup>669</sup> Più precisamente, ai sensi dell'art. 2, co. 26 della legge n. 335/1995 sono tenuti all'iscrizione nell'apposita Gestione separata istituita presso l'INPS "i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui al comma 2, lettera a) dell'art. 49" del d.P.R. n. 917/1986 (norma che, all'epoca, dettava la definizione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa valida a fini tributari).

<sup>670</sup> V. l'art. 59, co. 16, della legge n. 449/1997 come modificato dall'art. 51, co. 1, della legge n. 488/1999.

<sup>671</sup> Sui problemi derivanti dall'esistenza di una pluralità di nozioni legali di lavoro "parasubordinato" (processuale, previdenziale, fiscale) v., per il periodo antecedente l'entrata in vigore del d. lgs. 276/2003, NOGLER, 2000, pp. 1024 ss.

<sup>672</sup> Ove il termine "retribuzione", con ogni evidenza, non indica l'obbligazione pecuniaria caratteristica dei rapporti di lavoro subordinato, bensì il compenso percepito dal collaboratore quale corrispettivo della sua attività.

“autonomia” (così come storicamente elaborate), ha indotto alcuni giuslavoristi ad impegnarsi nella prospettiva di una riforma legislativa formulando anche alcune proposte de iure condendo.

In estrema sintesi, è possibile ricondurre queste proposte a due modelli regolativi.

Il primo di essi era fondato su una omogeneizzazione delle tutele legislative riconosciute ai lavoratori subordinati ed ai lavoratori autonomi. Le concrete prospettive regolative, però, erano notevolmente diverse a seconda che l'operazione si risolvesse in una sostanziale estensione delle tutele tradizionalmente imputate ai rapporti di lavoro subordinato ad aree e figure negoziali (non subordinate ma) caratterizzate dalla connessione funzionale con l'impresa altrui<sup>673</sup>; oppure che alcune fondamentali regole di protezione e garanzia fossero imputate ad una nuova categoria giuridica (cd. di lavoro senza aggettivi) comprensiva di tutti i contratti di lavoro preordinati alla coordinazione economico-organizzativa di una prestazione lavorativa personale nell'organizzazione altrui e rispetto alla quale l'area del lavoro subordinato – più ristretta - conservava lo statuto protettivo suo proprio<sup>674</sup>; o, infine, che la individuazione di regole comuni fosse preceduta da una significativa riduzione delle tutele inderogabili riconosciute ai lavoratori subordinati, con conseguente restituzione di istituti importanti del rapporto alla libera disponibilità dell'autonomia privata individuale<sup>675</sup>.

Il secondo modello regolativo, invece, era orientato verso la codificazione di un tertium genus in grado di risolvere, superandola, la tradizionale dicotomia tra lavoro autonomo e lavoro subordinato<sup>676</sup>. Mediante la creazione di una categoria giuridica intermedia, insomma, sarebbe stato possibile – ancora una volta – prevedere uno zoccolo minimo di tutele per contratti e rapporti di lavoro altrimenti di dubbia qualificazione e soltanto casualmente riconducibili al lavoro subordinato o, in alternativa, al lavoro autonomo. Sarebbe così stato possibile restituire le due categorie tradizionali alla loro più rigorosa vocazione originaria.

Il dibattito tra i giuristi, poi, si è presto tradotto in puntuali proposte e progetti di legge dei quali, però, non è necessario dare conto in questa sede<sup>677</sup>.

Sta di fatto che in questo complesso contesto è stata elaborata l'opzione di politica legislativa che, partendo dal Libro Bianco dell'ottobre 2001<sup>678</sup> e passando per il Patto per l'Italia sottoscritto il 05 luglio 2002<sup>679</sup>, ha poi informato e conformato la disciplina della legge 30/2003 e del decreto legislativo 276/2003.

<sup>673</sup> ALLEVA, 1994, p. 780 ss. e 1996, p. 187 ss.

<sup>674</sup> D'ANTONA, 1989, p. 47 ss.; 1996, p. 195 ss. e 1998, pp. 300 ss.; in prospettiva in parte analoga anche TREU, 2001, pp. 200 ss.

<sup>675</sup> ICHINO, 1996, p. 54 ss. e 1998, spec. pp. 64-69.

<sup>676</sup> V. la proposta *Nuove forme di lavoro: documenti per un incontro di studio*, di DE LUCA TAMAJO, FLAMMIA e PERSIANI (in *Lavoro e Inf.*, 1996, nn. 15-16, pp. 75 ss.). V. anche DE LUCA TAMAJO, 1997, pp. 41 ss. e FLAMMIA, 1997, pp. 161 ss.

<sup>677</sup> Le proposte di regolamentazione, a loro volta, hanno ulteriormente alimentato il dibattito scientifico (sebbene in una prospettiva di politica del diritto). In proposito, v. AA.VV., 1997; nonché ai diversi interventi pubblicati in *Dir. lav.*, 2000, I, pp. 263-322; MONTUSCHI, 1998, p. 694; PERULLI, 1998, pp. 73 ss.; PEDRAZZOLI, 1998, pp. 9 ss.; BIAGI, TIRABOSCHI, 1999, pp. 581 ss.; LISO, 2000, pp. 864 ss.; BELLOCCHI, 2003, pp. 202. Il dibattito sulla regolamentazione delle collaborazioni non subordinate è proseguito anche successivamente all'entrata in vigore del d. lgs. 276/2003: v., per tutti, ALLEVA, 2004, pp. 33 ss.; PALLINI, 2005, § 4.

<sup>678</sup> V., in particolare, le pp. XIII, 39-40 nonché il § II.3.6.

<sup>679</sup> V. il § 2.4.

## 2. La categoria (sostanziale) delle collaborazioni coordinate e continuative e la categoria delle prestazioni occasionali

La disciplina contenuta negli artt. 61 e ss. del d. lgs. 276/2003, come anticipato, non si limita a regolare un nuovo tipo contrattuale (il lavoro a progetto, appunto)<sup>680</sup>, ma ha anche incontrovertibilmente<sup>681</sup> attribuito alla categoria – non più “aperta”, come precisato supra, § 1 – di rapporti di cui all’art. 409, n. 3, c.p.c. un rilievo sostanziale (e non più meramente processuale)<sup>682</sup>.

La legge delega, in realtà, era abbastanza chiara ed univoca nel prevedere che “con riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative” il legislatore delegato dovesse limitarsi ad imporre la “stipulazione dei relativi contratti mediante un atto scritto”, dal quale risultassero “la durata, determinata o determinabile, della collaborazione, la riconducibilità di questa a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso, resi con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione, nonché l’indicazione di un corrispettivo [...] proporzionato alla qualità e quantità del lavoro” (art. 4, co. 1, lett. c, n. 1); nonché a differenziarle “rispetto ai rapporti di lavoro meramente occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell’anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivo per lo svolgimento della prestazione sia superiore a 5.000 euro” (art. 4, co. 1, lett. c, n. 2).

L’intento del legislatore delegante, insomma, era quello di integrare l’ampia dizione dell’art. 409, n. 3, c.p.c. in modo da circostanziare la relativa categoria di rapporti<sup>683</sup> ed evitare, per questa via, quell’uso abnorme dei contratti ad essa riconducibili di cui si è già scritto<sup>684</sup>.

<sup>680</sup> Il termine “tipo” è impiegato nel testo in senso non tecnico, ossia come sinonimo di “schema” o “modello” negoziale. *Contra*, PERULLI, 2004, p. 84, per il quale “il lavoro a progetto non rappresenta [...] un nuovo tipo contrattuale ma delinea i tratti meta-tipici di una parte del lavoro autonomo che si concreta – come recita la norma processuale – ‘in una prestazione d’opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale’; e che, ora, dovrà essere anche riconducibile ad un progetto, programma di lavoro o fase di esso”. Per questo A., quindi, il legislatore si è limitato a creare una nuova categoria di rapporti. *Contra*, altresì, FERRARO, 2004, p. 250. Altra questione, pure affrontata in dottrina, è se il contratto di lavoro a progetto costituisca un tipo negoziale autonomo rispetto al contratto d’opera di cui all’art. 2222 c.c. (PROIA, 2004, pp. 671 e 673) oppure se costituisca un sotto-tipo dello stesso (SANTORO PASSARELLI, 2004b, p. 562; e pur segnalando significative analogie con il contratto d’appalto: SANTORO PASSARELLI, 2004a, pp. 38-39). L’alternativa è posta, ma non sciolta, da GHERA, 2005, p. 224.

<sup>681</sup> Incontrovertibilmente, perché – con ogni probabilità – la medesima conclusione sarebbe stata già argomentabile in base all’art. 1, co. 3, legge n. 142/2001; o all’art. 6, co. 2, del d. lgs. 297/2002 (che ha sostituito l’art. 9-bis, co. 2, del d.l. n. 510/1996 convertito, con modificazioni, in legge n. 608/1996).

<sup>682</sup> In termini, sebbene implicitamente, anche VALLEBONA, 2005, p. 158; tra i molti v., almeno, GHERA, 2005, p. 200; ZILIO GRANDI, 2004, p. 763; *contra*, NAPOLI, 2005, p. 37.

Conclusione per molti aspetti analoga a quella proposta da chi scrive nella prima edizione di questo commentario è quella alla quale è successivamente giunto PEDRAZZOLI, 2004, pp. 689 ss., con la differenza che secondo questi nella trasposizione della categoria di cui all’art. 409 c.p.c. sul piano sostanziale il legislatore avrebbe operato un’integrazione della stessa introducendo l’elemento della riconducibilità al progetto, programma o fase; nonché una serie “ridondanti precisazioni” finalizzate a dissipare ogni dubbio in ordine alla loro appartenenza alla categoria del lavoro autonomo (il riferimento è, in particolare, alla gestione autonoma in funzione del risultato e all’irrelevanza del tempo impiegato per l’esecuzione dell’attività lavorativa) (arg. ex art. 61, co. 1, d. lgs.). Sennonché, questo giurista pare escludere ogni rilevanza qualificatoria del “progetto specifico, programma di lavoro o fase di esso” allorché afferma la riconducibilità alla categoria in discorso anche delle cd. “collaborazioni semplici” (vale a dire delle collaborazioni di cui ai commi 2 e 3 del medesimo articolo 61) (p. 693).

<sup>683</sup> MISCIONE, 2003, p. 817; *contra*, BELLOCCHI, 2003, p. 209 e TIRABOSCHI, 2003, p. 109, per il quale “stante la lettera della delega ci si sarebbe invero potuti limitare a tipizzare una nuova figura contrattuale, caratterizzata per la presenza di un progetto o di un programma specifico, o di una fase di esso”.

<sup>684</sup> Infatti, l’intento del Governo – dichiarato anche nella Relazione di accompagnamento al d.d.l. 848/2001 – era quello di evitare l’utilizzazione “in funzione elusiva o frodatrice della legislazione posta a tutela del lavoro subordinato”. Sennonché, l’abuso – vale a

Con altrettanta evidenza, il legislatore delegato – contravvenendo ai principi ed ai criteri direttivi dettati dalla legge 30/2003<sup>685</sup> – ha previsto che un'ampia serie di rapporti, pur qualificabili in termini di collaborazioni coordinate e continuative, non debbano essere caratterizzati dalla predefinizione negoziale dello specifico segmento dell'attività del committente in cui la prestazione lavorativa è destinata ad inserirsi; e, soprattutto, così facendo ha ridotto l'inerenza ad un progetto o programma di lavoro (o fase di esso) ad elemento tipizzante di una soltanto delle specie riconducibili al genus delle collaborazioni non subordinate<sup>686</sup>.

Le altre specie comprese nel genere, ma non assoggettate alla disciplina specifica del lavoro a progetto, sono anzitutto i rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale (arg. ex art. 61, co. 1); i rapporti instaurati dalle pubbliche amministrazioni (ex art. 6, legge 30/2003 e art. 1, co. 2, d. lgs. 276/2003)<sup>687</sup>, ma anche dagli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI nonché dalle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali; i rapporti instaurati con professionisti iscritti in albi professionali esistenti al momento dell'entrata in vigore del decreto legislativo (e che non si risolvano in una prestazione d'opera ex art. 2229 c.c.)<sup>688</sup>; i rapporti instaurati con i pensionati di vecchiaia<sup>689</sup>; i rapporti aventi ad oggetto la partecipazione ad "organi di amministrazione e controllo delle società" nonché ad altri "collegi e commissioni" di qualsiasi natura (arg. ex art. 61, co. 3); e, infine, sebbene in via transitoria, tutte le collaborazioni in atto al momento dell'entrata in vigore del decreto legislativo che, appunto, non possano essere ricondotte "a un progetto o a una fase di esso" (art. 86, co. 1, d. lgs.)<sup>690</sup>.

Peraltro, e in ordine alla ratio sottostante tali esclusioni, sono state avanzate diverse ipotesi<sup>691</sup>, sebbene non sia mancato anche chi abbia manifestato dubbi circa la ragionevolezza delle scelte

---

dire la simulazione – delle collaborazioni ben avrebbe potuto essere contrastato con il potenziamento dei controlli ispettivi del Ministero del lavoro (o, eventualmente, con misure di politica giudiziaria tendenti a rendere più celere l'accertamento della simulazione da parte dei magistrati e la conversione del rapporto simulato in rapporto di lavoro subordinato. L'intervento legislativo, invece, sembra più funzionale al controllo, e al contenimento, dell'impiego abnorme (ma legittimo) delle collaborazioni in discorso.

<sup>685</sup> In termini, PERULLI, 2004, p. 80, parla, a tale riguardo, di "traduzione infedele della delega".

<sup>686</sup> Opinione già proposta nella precedente versione di questo contributo e, poi, condivisa da GHERA, 2005, p. 200; nonché da PALLINI, 2005, § 6.

<sup>687</sup> In questo caso, però, nel pieno rispetto della legge delega. Sulla disciplina sostanziale degli incarichi di collaborazione conferiti dalle pubbliche amministrazioni v., *infra*, § 5.1.

<sup>688</sup> Pertanto, per stipulare legittimamente una collaborazione coordinata e continuativa esclusa dal campo di applicazione della disciplina del lavoro a progetto, non sarà sufficiente che il collaboratore sia titolare di partita IVA.

<sup>689</sup> La circolare ministeriale 8 gennaio 2004, n. 1 (in *Guida al lav.*, n. 3/2004, 17 ss.) ha confermato che l'esclusione riguarda i soli percettori della pensione di vecchiaia e non anche i titolari di pensione di anzianità o di invalidità, perpetrando quella che VISCOMI, 2004, p. 320, chiama "sicura anomalia". In termini, a quanto pare, anche MISCIONE, 2004, p. 469 e, specialmente, nt. 26.

<sup>690</sup> PEDRAZZOLI, 2004, p. 735, nell'individuare l'ampiezza di quella che egli chiama "l'altra metà del cielo" (rispetto alla metà alla quale si applica il titolo VII del d. lgs. 276 del 2003), aggiunge ai rapporti elencati in testo una serie di eccezioni "implicite", individuate nel rapporto degli sportivi professionisti non subordinati (art. 3, legge 23 marzo 1981, n. 91); nonché nel rapporto dei soci di cooperativa (art. 1, co. 3, legge 3 aprile 2001, n. 142).

<sup>691</sup> Per una disamina dettagliata delle differenti ragioni sottostanti le diverse ipotesi di esclusione, cfr. CASTELVETRI, 2004, pp. 140 ss.; nonché, PEDRAZZOLI, 2004, pp. 727 ss. Propende per l'individuazione di una ratio comune, PONARI, 2004, p. 200, il quale sostiene che tale esclusioni si riferiscano a situazioni in cui la forza contrattuale del collaboratore è tale da lasciar presumere che "non si possa realizzare quell'appropriamento della debolezza contrattuale del collaboratore coordinato e continuativo che è la ragione alla base della nascita e regolamentazione del lavoro a progetto".

legislative<sup>692</sup>. Al di là, tuttavia, delle valutazioni che possono essere espresse nel merito, pare fuor di dubbio che tali esclusioni abbiano determinato un significativo ridimensionamento dell'area di incidenza della riforma<sup>693</sup>.

Controversa, ma comunque preferibile, è l'ipotesi della riconducibilità al medesimo genere dei rapporti "occasionalni" di cui all'art. 61, co. 2.

Più precisamente, la circostanza che il legislatore – delegante e delegato – abbia escluso la categoria delle "prestazioni occasionalni" dal campo di applicazione dell'obbligo di riconduzione della prestazione lavorativa ad un progetto, programma o fase dell'attività del committente, dimostra come la categoria di rapporti contraddistinta dalla "occasionalità" del vincolo giuridico intercorrente tra le parti è interna all'area delle collaborazioni coordinate e continuative (delimitata, invece, in ragione del diverso criterio delle caratteristiche proprie dell'obbligazione lavorativa)<sup>694</sup>. Ciò è stato successivamente confermato, tra l'altro, anche dalla circolare ministeriale 8 gennaio 2004, n.1, la quale riconduce espressamente le prestazioni occasionalni alle collaborazioni coordinate e continuative, distinguendole tanto dal lavoro accessorio di cui agli artt. 70 e ss. del d. lgs. 276/2003, quanto dalle attività di lavoro autonomo occasionale vero e proprio, ossia da quelle attività non caratterizzate dal coordinamento e dalla continuità (e che conseguentemente – sempre nell'interpretazione ministeriale – sarebbero riconducibili al contratto d'opera di cui all'articolo 2222 c.c.)<sup>695</sup>.

Chi sostiene il contrario, ossia chi riferisce l'attributo "occasionale" alle prestazioni di lavoro<sup>696</sup>, pare eccessivamente condizionato da quell'orientamento giurisprudenziale che, nell'interpretare l'articolo 409, n. 3, c.p.c., assegnava all'elemento della "continuità" in esso contenuto un significato analogo a quello di "non occasionalità" e, conseguentemente, stabiliva una contrapposizione semantica tra i concetti di "continuità" e di "occasionalità"<sup>697</sup>.

Senonché, questo è il punto, il legislatore non si è attenuto a questo uso terminologico (v. anche *infra*, § 2.4).

In coerenza con quanto previsto dall'art. 4, co. 1, lett. c, n. 2, legge 30/2003, infatti, l'art. 61, co.

<sup>692</sup> MAGNANI-SPATARO, 2004b, p. 418; con specifico riguardo alla limitazione dell'esclusione ai soli professionisti iscritti negli albi esistenti alla data di entrata in vigore del decreto, cfr. VISCOMI, 2004, p. 319 e CANAVESI, 2004, p. 228; con specifico riferimento, poi, alla esclusione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati dalle pubbliche amministrazioni, VALLEBONA, 2004a, p. 23; ICHINO, 2005, p. 145; PALLINI, 2005, § 8.

<sup>693</sup> PEDRAZZOLI, 2004, p. 727.

<sup>694</sup> In termini, DE LUCA TAMAJO, 2003, § 11; BASENGHI, 2004, p. 255; VISCOMI, 2004, p. 317; PERULLI, 2004, p. 81; SANTORO PASSARELLI, 2004a, pp. 46-47; LAI, 2005, p. 129. Cfr., inoltre, circolare INPS 22 gennaio 2004 (in *Guida al lav.*, n. 5/2004, pp. 40-41), secondo la quale "parimenti sono soggette a contribuzione previdenziale le prestazioni 'occasionalni', di durata inferiore a trenta giorni e per un compenso non superiore a 5.000 euro, in riferimento al medesimo committente, sempre che sia configurabile un rapporto di collaborazione coordinata di cui all'art. 50, comma 1, lettera c-bis del Tuir e non ci si trovi in presenza di un rapporto di lavoro autonomo di cui all'art. 2222 c.c." (n. 2). *Contra*, PIZZOFRATTO, 2003, p. 641, nt. 58.; SPAGUOLO VIGORITA, 2004, p. 653; LUNARDON, 2004b, p. 268; PEDRAZZOLI, 2005, pp. 231 e 239; BORZAGA, 2004, pp. 283 ss.

<sup>695</sup> La medesima circolare individua la *ratio* dell'esclusione dall'obbligo di riconduzione ad un progetto nella limitata "portata" socio-economica delle prestazioni occasionalni.

<sup>696</sup> Cfr. PEDRAZZOLI, 2005, p. 239 il quale evidenzia che l'espressione "prestazioni coordinate e continuative a carattere occasionale" è "difficilmente sostenibile, siccome autocontraddittoria: una sorta di ossimoro". V., tra gli altri, anche SPAGNUOLO VIGORITA, 2004, p. 653.

<sup>697</sup> V., tra le molte, Cass. 19 aprile 2002, n. 5698, mass.; Cass. 6 maggio 1985, n. 2842, mass. Per quanto riguarda il diritto positivo, l'espressione "continuativa non occasionale" riferita alle collaborazioni è impiegata nell'art. 1, co. 3, della legge n. 142 del 2001.

2, esplicitamente impone che debbano intendersi per “prestazioni occasionali” quelle intercorrenti con uno stesso committente ed aventi una durata massima predeterminata dal legislatore (pari a trenta giorni) o anche inferiore se da esse il lavoratore trae un reddito non elevato (pari al massimo a cinquemila euro).

Il senso letterale della norma, insomma, è tale per cui l'occasionalità non è certamente riferibile alla struttura dell'obbligazione, cioè non individua la prestazione dovuta in funzione del tempo (meglio: l'attributo non può essere considerato come sinonimo di istantaneità dell'adempimento); né è riferibile alla durata dell'efficacia del contratto (che è direttamente stabilita dalla legge).

Il significato della prescrizione emerge chiaramente se il termine “prestazioni”, qualificato dall'occasionalità, è inteso come sinonimo di “rapporti giuridici” (la norma delegante contiene appunto l'espressione “rapporti di lavoro meramente occasionali”). Ciò che è occasionale, in definitiva, è il “contatto sociale” tra le parti, che è empiricamente episodico o, meglio, sporadico (infatti, entrambi i limiti quantitativi sono espressamente qualificati come “complessivi” e riferiti ai rapporti instaurati dal lavoratore “nel corso dell'anno solare con lo stesso committente”).

Del resto, non pare vi siano altre ragioni che impongano di superare il senso letterale della disposizione.

Si potrebbe, per il vero, obiettare che l'art. 4, co. 1, lett. c, n. 2, della legge delega è testualmente nel senso di distinguere questi rapporti dalle collaborazioni coordinate e continuative<sup>698</sup>, ma è altresì vero che il senso della previsione era quello di rendere non applicabile ai rapporti occasionali la disciplina (che sarebbe stata) dettata per le seconde. Ed è, appunto, quanto espressamente previsto dal decreto delegato la cui disciplina, in effetti, è tale da escluderle dall'ambito di applicazione della sola disciplina del lavoro a progetto<sup>699</sup>.

Chi condivide la proposta interpretativa di chi scrive, deve conseguentemente ammettere che nell'ambito di un rapporto di lavoro - per quanto occasionale nel senso che è stato precisato -

<sup>698</sup> In termini, BORZAGA, 2004, p. 286; previsione ovvia per PEDRAZZOLI, 2005, p. 243 e per quanti, come lui, ritengono che il l'occasionalità sia necessariamente un requisito delle prestazioni e che, conseguentemente, non possa predicarsi delle stesse la continuità e l'occasionalità. Il punto è già stato adeguatamente chiarito in testo.

<sup>699</sup> La tesi esposta in testo non impedisce un'interpretazione ragionevole dell'articolo 44, co. 2, d.l. 30 settembre 2003, n. 269 convertito, con modificazioni in legge 24 novembre 2003, n. 326, il quale ha esteso anche ai “soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale” l'obbligo di iscrizione “alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335” purché “il reddito annuo derivante da dette attività sia superiore ad euro 5.000”. In questo caso, infatti, l'attributo “occasionale” è riferito alla prestazione (meglio: alla struttura dell'obbligazione) e, quindi, è davvero utilizzato con un significato opposto a quello di “continuità”. Del resto, la medesima previsione prosegue disponendo che “al 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”. Equiparazione normativa che ha senso solo se si presuppone che i lavoratori in discorso non appartengano alla categoria dei collaboratori indipendenti.

L'art. 44, co. 2, legge n. 326/2003, insomma, deve essere interpretato in combinato disposto con l'art. 2, co. 26, legge n. 335/1995 poiché assolve alla funzione di allargare la platea degli obbligati all'iscrizione presso la Gestione separata dell'INPS. Se questa seconda previsione, infatti, già obbligava all'iscrizione ed alla contribuzione i collaboratori coordinati e continuativi (ivi compresi quelli che siano tali solo occasionalmente, secondo quanto stabilito dall'art. 61, co. 2, d. lgs. n. 276/2003 così come qui interpretato), la norma più recente estende l'obbligo anche a coloro che svolgano – in modo non professionale, evidentemente – attività di lavoro autonomo non coordinato ricavandone un reddito annuale superiore ai 5.000 euro.

In termini, MISCIONE, 2004, p. 469; cfr. anche la circolare INPS 22 gennaio 2004. *Contra*, PIZZOFERRATO, 2003, pp. 640 e ss.

possa essere dedotta, oltre che un'obbligazione destinata ad essere adempiuta *uno actu*, anche una vera e propria obbligazione di durata, destinata a soddisfare un interesse durevole del committente<sup>700</sup> (anche se per un tempo massimo che il legislatore vuole, per insindacabile scelta di politica del diritto, breve). Non è illogico, insomma, che in un rapporto occasionale sia dedotta una prestazione lavorativa qualificabile in termini di "collaborazione coordinata e continuativa"; esattamente come, con riferimento al rapporto di lavoro subordinato, l'apposizione di un termine di durata al contratto non contraddice la continuità (in senso tecnico) del vincolo.

Con ogni conseguenza, evidentemente, circa la disciplina del rapporto anche sotto il relevantissimo profilo del rito applicabile in caso di controversia giudiziaria.

### 2.1 I requisiti identificativi della nuova categoria: la collaborazione prevalentemente personale

Ciò posto, è necessario anzitutto indagare quali siano gli elementi strutturali che qualificano – e identificano – le collaborazioni non subordinate richiamate dall'art. 409, n. 3, c.p.c.; e, nello stesso tempo, è indispensabile stabilire se il d. lgs. 276/2003 abbia introdotto dati normativi in grado di integrare e specificare l'ampia e generica formulazione della norma processuale<sup>701</sup>.

I connotati della "continuità" e della "coordinazione" con l'attività del committente - ai quali già l'art. 409 c.p.c. attribuiva rilievo giuridico – sono, certamente, di contenuto generico ed equivoco<sup>702</sup>; ma, nonostante ciò, è necessario oggi trarne un criterio distintivo sufficientemente affidabile in base al quale operare una qualificazione giuridica dei rapporti concreti e selezionare la disciplina applicabile.

La questione non ha un rilievo meramente teorico. Dalla ricostruzione dogmatica che si opera dipende anche l'esatta delimitazione del divieto di creare contratti atipici in cui sia dedotta una collaborazione coordinata e continuativa, posto dal legislatore in deroga all'art. 1322, co. 2, c.c. e sanzionato con la conversione del negozio in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (cfr. l'art. 69, co. 1).

<sup>700</sup> SANTORO PASSARELLI, 2004a, pp. 37-38.

<sup>701</sup> Per SPAGUOLO VIGORITA, 2004, p. 653, ad esempio, nel nuovo quadro legale non è più possibile sminuire la capacità definitoria e distintiva del requisito del coordinamento (come, invece, avveniva nell'interpretazione dell'art. 409, n. 3, c.p.c.). Se in passato, infatti, "l'accertamento della continuità del rapporto consentiva di ritenere implicito il coordinamento" – ragione per cui quest'ultimo "si configurava più che come elemento complementare della fattispecie, quale elemento confermativo della situazione di dipendenza economica" che la continuità rivelava – a seguito del d. lgs. e della definizione di prestazioni occasionali di cui all'art. 61, co. 2, "è necessario dare al coordinamento una interpretazione più selettiva" interpretandolo "quale potere per l'imprenditore committente di incidere, con strumenti di supervisione e di indirizzo, sulla attività di lavoro autonomo". Conclusione condivisa da chi scrive per il diverso motivo che sarà meglio esposto *infra*, § 2.4: per la necessità, cioè, di distinguere la categoria delle collaborazioni coordinate e continuative da quella limitrofa del lavoro subordinato nonché da quella più ampia, e che la contiene, del lavoro autonomo/non subordinato (fattispecie che, come è noto, ruotano appunto intorno all'esistenza o meno di un potere di conformazione del lavoro).

<sup>702</sup> SCOGNAMIGLIO, 1999, pp. 1188 e 1202 il quale, criticando i disegni di politica del diritto discussi nella comunità dei giuslavoristi, aveva avvertito che non sarebbe stato possibile fare confluire i diversi rapporti di lavoro autonomo "in una categoria a sé stante, costruita sulla fragile base di connotati comuni, esterni alla causa del contratto in cui la prestazione è dedotta, e di contenuto generico ed equivoco [...] quali la continuità e coordinatezza con le richieste dell'altro contraente"; tanto è vero che i giuristi più attenti hanno sempre forzato il dato letterale cercando di integrare per via interpretativa la definizione legislativa (v., ad esempio, PEDRAZZOLI, 1984, p. 478, il quale ritiene che l'interpretazione combinata dei due requisiti in discorso debba attribuire rilievo giuridico anche all'ulteriore requisito della destinazione esclusiva della prestazione a soddisfare l'interesse del committente). Oggi, v. PERSIANI, 2005, p. 10.

Orbene, nell'indagine pare possa essere attribuito rilievo fondamentale alla nozione di "collaborazione" così come utilizzata – oltre che nel testo dell'art. 409, n. 3, c.p.c. – anche nel recente decreto. L'art. 61, co. 1, infatti, contiene l'espressione "rapporti di collaborazione coordinata e continuativa" (espressione testualmente ripresa nell'art. 69, co. 1); mentre il successivo co. 3 utilizza a fini normativi la dizione di "rapporti e [...] attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate".

Poiché gli aggettivi "coordinata" e "continuativa" qualificano la "collaborazione", pare sia giustificato attribuire a quest'ultima valore essenziale ai fini della distinzione rispetto al lavoro subordinato e al lavoro autonomo tout court.

La questione è delicata perché anche l'art. 2094 c.c., nel definire il lavoratore subordinato, descrive la prestazione lavorativa (manuale o intellettuale) dovuta in termini di "collaborazione nell'impresa"; "collaborazione" le cui caratteristiche strutturali sono esplicitate dalla seconda parte della norma, introdotta dal gerundio. È il legislatore stesso, insomma, a chiarire che "collaborare" significa effettuare una prestazione di lavoro "alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore"<sup>703</sup>. Ma è resa certamente più complessa dalla circostanza che il diritto vigente non pare offra alcun elemento o indicazione che consenta di definire con più precisione il connotato della "autonomia della prestazione": ragione per cui quest'ultimo assume una valenza meramente negativa, da intendersi come assenza del vincolo di subordinazione (come testualmente precisato anche dall'art. 2222 c.c.)<sup>704</sup>. Qualificabile in termini di lavoro genuinamente autonomo, quindi, è soltanto la prestazione personale che non sia caratterizzata dalla collaborazione di cui all'art. 2094 c.c.

Orbene, in quest'ultima previsione il "lavorare insieme" evocato dal termine "collaborazione" è qualificato dalla soggezione del lavoratore ai poteri del datore di lavoro quale effetto naturale del contratto (in quanto "alle dipendenze" del creditore della prestazione) e, in particolare, al potere direttivo quale effetto giuridico necessario derivante dalla stipulazione del contratto di lavoro subordinato (in quanto "sotto la direzione" del creditore medesimo)<sup>705</sup>. In questa prospettiva, insomma, la subordinazione è un carattere della collaborazione e l'eterodirezione del lavoro è la caratteristica strutturale che qualifica il tipo negoziale.

La ricostruzione è confermata anche qualora l'argomentazione sia condotta a partire dai dati normativi relativi al contratto d'opera e al lavoro autonomo, nell'ambito del quale manca appunto l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo: il debitore, infatti, deve eseguire la prestazione lavorativa "secondo le condizioni stabilite dal contratto e a regola d'arte" (arg. ex art. 2224, co. 1, c.c.)<sup>706</sup>.

Le previsioni precedentemente richiamate pare consentano una conclusione (per quanto provvisoria e da sottoporre a più adeguati approfondimenti e verifiche): il tratto comune alle

<sup>703</sup> Secondo l'interpretazione recentemente proposta da CARABELLI, 2004, pp. 23-24 (ove anche una critica analitica delle altre posizioni teoriche in materia di "collaborazione").

<sup>704</sup> Insomma, "nel campo variegato del lavoro autonomo manca un qualsiasi elemento idoneo alla funzione aggregante che nell'altro campo è adempiuta dalla subordinazione" (MENGONI, 2002, p. 21); v. anche SCOGNAMIGLIO, 1999, p. 1199; GHERA, 2004, p. 58.

<sup>705</sup> CARABELLI, 2004, p. 28.

<sup>706</sup> Mentre il lavoratore subordinato, si ricordi, è tenuto ad "osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende" (art. 2104, co. 2, c.c.).

“collaborazioni coordinate e continuative” di cui all’art. 61 d. lgs. 276/2003 e al lavoro autonomo *tout court* è certamente l’elemento negativo rappresentato dall’assenza di quella particolare “collaborazione” che è caratteristica della subordinazione. Tuttavia, poiché oggi è necessario anche individuare un elemento che distingua in positivo la nuova categoria sostanziale da quella di cui all’art. 2222 c.c. (che è più ampia e la comprende), è altresì necessario identificarlo nell’altro tipo di “collaborazione” che il legislatore qualifica come continuativa e, soprattutto, coordinata (con l’attività organizzata dal committente).

Peraltro, pare vi sia un solo modo di interpretare il termine “collaborazione” (non subordinata) che lo avvicini – pur distinguendolo – all’altra collaborazione (quella subordinata) e che, quindi, giustifichi l’uso che il legislatore compie del concetto: vale a dire, di considerare implicito nel “collaborare” una qualche forma di assoggettamento del debitore ad un potere del creditore della prestazione (salvo, poi, precisarne contenuto e limiti)<sup>707</sup>.

Per un verso, insomma, anche i rapporti rientranti nella categoria della cd. “parasubordinazione”, come tutti i rapporti di lavoro autonomo, hanno ad oggetto un *facere* “prevalentemente personale” (cfr. l’art. 61, co. 1). E ciò ripropone il problema pratico dell’accertamento della prevalenza dell’apporto personale rispetto ai mezzi impiegati e/o al lavoro altrui nel “processo autoorganizzatorio dell’attività del lavoratore”<sup>708</sup>.

Tale prevalenza, al contrario di quanto emerge talvolta in alcune sentenze<sup>709</sup>, non deve essere intesa in termini meramente quantitativi, ma anche qualitativi. Pare, insomma, che possano e debbano essere estesi a tutte le collaborazioni i criteri in più occasioni utilizzati dalla giurisprudenza, anche di legittimità, con riferimento alle collaborazioni instaurate con liberi professionisti<sup>710</sup>. Dovrebbero essere adeguatamente valorizzati, ad esempio, indici quali l’infungibilità dell’apporto del collaboratore (pur nel concorso con l’attività di terzi) nell’esecuzione dell’attività dedotta in contratto (e ciò anche in ragione delle cognizioni teoriche, delle abilità o dell’esperienza necessaria a svolgere l’attività); o la funzione di mero supporto (o di preparazione o di completamento) concretamente assolta dall’attività altrui rispetto a quella propria del collaboratore.

Per altro verso, rispetto al lavoro autonomo *tout court*, la “collaborazione” implica l’assoggettamento del lavoratore ad un potere di coordinazione della prestazione di cui è titolare il creditore/committente.

Ciò segna anche la distinzione rispetto al lavoro subordinato: mentre nel lavoro subordinato la collaborazione è una prestazione qualificata dalla soggezione al potere direttivo, nel lavoro

<sup>707</sup> In proposito, ma per il periodo precedente l’entrata in vigore del d. lgs. 276/2003, v. PERSIANI, 1998, p. 210. La tesi sostenuta in testo, peraltro, sembrerebbe avvalorata anche da norme particolari, quali l’art. 1746, co. 1, c.c. che attribuisce al preponente un potere di istruzione nei confronti dell’agente. Si ricordi, infatti, che il contratto di agenzia è tipo negoziale certamente riconducibile alla categoria delle collaborazioni non subordinate ex art. 61, co. 1, d. lgs. 276/2003. Orbene, l’esercizio del suddetto potere di istruzione – certamente funzionale alla coordinazione tra l’attività dell’agente e l’attività commerciale del preponente – è compatibile con il carattere autonomo della prestazione nei limiti in cui vincoli il primo a svolgere la sua attività in determinati orari, ad esempio in funzione del tipo di clientela alla quale il preponente intende rivolgersi (non lo sarebbe, invece, se le disposizioni riguardassero il programma e l’ordine delle visite da effettuare quotidianamente: cfr. ICHINO, 1984, p. 49).

<sup>708</sup> SANDULLI, 1986, p. 1421.

<sup>709</sup> Cfr. l’analisi condotta da BRINO, 2003, pp. 113-114.

<sup>710</sup> V. ad esempio, Cass., 20 febbraio 1992, n. 652; ma già, in precedenza e tra le tante, Cass., 04 ottobre 1984, n. 4909 e Cass., 12 novembre 1984, n. 5701.

“parasubordinato” la collaborazione è una prestazione qualificata da un potere di coordinazione, vale a dire dal potere del committente di fissare e variare le modalità di adempimento della prestazione dedotta in contratto.

Ma sul punto è opportuno, in ragione della rilevanza pratica della questione e dell’ambiguità semantica del termine “collaborazione” nonché dei suoi predicati, un sintetico approfondimento.

## 2.2. Il requisito della continuità

Prima dell’entrata in vigore del d. lgs. n. 276/2003, coloro i quali si erano occupati della struttura giuridica dell’obbligazione d’opera dedotta in contratti qualificabili in termini di collaborazioni coordinate e continuative erano per lo più propensi ad interpretare il requisito della “continuità” in senso atecnico e improprio (sotto il profilo civilistico).

La continuità, per questi giuristi, costituiva un mero dato empirico ed indicava il protrarsi di fatto dell’attività lavorativa nel tempo<sup>711</sup>. Così interpretato, il requisito della durata conferiva all’inciso dell’art. 409, co. 3, c.p.c. un’ampiezza tale da comprendere in questa categoria – pur senza esaurirsi in essi - anche rapporti aventi ad oggetto una singola prestazione isolata, purché richiedessero un’attività preparatoria prolungata e, appunto, continuativa; ovvero una prestazione effettuata in parti e/o in momenti diversi (nel senso che l’esecuzione del contratto è ripartita).

Sul piano della politica del diritto, questa opinione tendeva a riconoscere un problema di sottoprotezione sociale (e, se non altro, almeno di dipendenza economica) in tutti i casi in cui una prestazione prevalentemente personale di facere fosse dedotta all’interno di una relazione continuativa e duratura con il committente<sup>712</sup>. Ciò spiega anche l’interessante tentativo dottrinale di integrare i requisiti di cui all’art. 409, n. 3, c.p.c. con l’ulteriore elemento – praeter legem, ma desumibile dall’interpretazione combinata della coordinazione e della continuità – della “destinazione esclusiva” delle attività del lavoratore alla soddisfazione dell’interesse di un unico committente<sup>713</sup>.

Minoritaria, invece, era l’opposta tesi che – considerando la continuità in senso tecnico e, quindi, attribuendo ad essa rilievo causale – interpretava l’art. 409, n. 3, c.p.c. (e le norme che ad esso rinviano o sono ad esso variamente collegate) in senso restrittivo, comprendendovi soltanto i casi in cui dedotta in contratto fosse la ripetizione periodica di una prestazione (fosse essa ricorrente a data stabilita o saltuaria, perché richiesta dal committente) oppure una prestazione di facere unica ed ininterrotta – eventualmente conformata dal creditore secondo le proprie mutevoli esigenze – la cui esecuzione fosse protratta per un certo tempo<sup>714</sup>. Secondo questa opinione, insomma, soltanto i rapporti nei quali la continuità fosse stata elemento essenziale, preordinato alla soddisfazione di un interesse durevole del creditore e, quindi, condizione di questa

<sup>711</sup> PEDRAZZOLI, 1984, p. 477; BALLESTRERO, 1987, p. 61; SANDULLI, 1986, p. 1447; ICHINO, 2000, p. 296; con qualche riserva PERULLI, 1996, p. 221; GHERA, 2004, p. 85.

<sup>712</sup> V., per tutti, PERULLI, 1996, p. 221 e soprattutto, anche in un’ottica comparata, 2003, pp. 230 ss.; ICHINO, 2000, p. 300.

<sup>713</sup> PEDRAZZOLI, 1984, p. 78; PERULLI, 2003, p. 234.

<sup>714</sup> V., ad esempio, SANTORO PASSARELLI, 1979, pp. 60-61; ICHINO, 1984, pp. 35 ss.; PERSIANI, 1998, p. 206; forse anche FERRARO, 1998, p. 463; MARAZZA, 2002, p. 253.

soddisfazione, sarebbero stati qualificabili in termini di collaborazioni non subordinate<sup>715</sup>.

Il d. lgs. 276/2003 non offre alcun nuovo dato normativo in grado di risolvere la questione dell'interpretazione della "continuità" in un senso o nell'altro e, conseguentemente, di ridurre le incertezze applicative.

Di certo, non è possibile dedurre alcun elemento in merito argomentando dalla nozione e dalla disciplina delle prestazioni occasionali ex art. 61, co. 2. Nell'ambito di tale norma, infatti, il predicato della occasionalità – sempre riferito al rapporto di lavoro (v. supra, § 2) – indica semplicemente la sporadicità e/o la singolarità empirica del "contatto sociale" tra le parti ed è funzionale ad escludere, da un lato, la possibilità che prestazioni di questo tipo possano essere utilizzate per periodi prolungati quali equivalenti funzionali delle prestazioni di lavoro subordinato; e, dall'altro, la necessità di un requisito quale la riconducibilità ad un programma, progetto o fase del committeente al fine di imporre una durata, determinata o determinabile, del relativo contratto<sup>716</sup>.

Più significativo è considerare che, nei principali tipi negoziali in rapporto di specie a genere con le collaborazioni indipendenti, vale a dire nel contratto di agenzia e nel contratto di lavoro a progetto, sembrerebbe essere dedotta proprio un'obbligazione di durata in senso tecnico (v. infra, § 3).

Valorizzando questo dato, si potrebbe forse restringere la deroga all'art. 1322, co. 2, c.c. di cui all'art. 69, co. 1, d. lgs. 276/2003 alle ipotesi in cui l'autonomia privata crei schemi negoziali atipici in cui sia dedotta un'obbligazione di durata caratterizzata dalla coordinazione.

### 2.3. Il requisito della coordinazione

Anche il requisito della coordinazione, al pari di quello della continuità, ha di per sé confini labili e sfuggenti. Come è stato efficacemente notato, occorre evitare di interpretare la coordinazione sia in senso ampio, come destinazione della prestazione di lavoro a soddisfare un interesse del soggetto che l'ha commessa (perché, in tal caso, sarebbe requisito superfluo e privo di qualsiasi capacità scriminante); sia in senso restrittivo, assimilandola alla coordinazione caratteristica della collaborazione subordinata (perché in questo modo sarebbe contraddetta la natura "autonoma" della prestazione d'opera che, invece, deve essere preservata ex art. 409, n. 3, c.p.c. e, ora, anche

<sup>715</sup> Nei contratti in cui la continuità è elemento causale, pertanto, l'utilità che al creditore deriva dal rapporto è proporzionale alla durata del medesimo: così già OPPO, 1943, pp. 174-175; ICHINO, 1984, pp. 15 ss. e, più di recente, ICHINO, 2000, pp. 286 ss. Accettare questa ricostruzione dell'elemento della "continuità" non significa, peraltro, condividere *sic et simpliciter* la distinzione tra obbligazioni di risultato e obbligazioni di mezzo. Infatti, in tutte le obbligazioni rileva tanto il comportamento quanto il risultato anche se può essere diversa la loro combinazione. La distinzione, invece, tende a rilevare sul piano probatorio allorché si debba decidere delle conseguenze derivanti dalla mancata soddisfazione dell'interesse del creditore della prestazione (v., per tutti, DI MAJO, 1990, p. 21 e, ivi, anche ulteriori indicazioni bibliografiche). Se il risultato, infatti, è *in obligatione*, è sufficiente che il creditore provi che esso non è stato ottenuto, essendo onere dell'obbligato dimostrare che non vi è stata sua colpa. Nel caso contrario, l'obbligato non può essere considerato giuridicamente responsabile della insoddisfazione del creditore, a meno che questi non provi che il risultato utile non sia stato conseguito per colpa del debitore.

<sup>716</sup> Conseguentemente, e come già anticipato, la categoria delle prestazioni occasionali per un verso è parzialmente coincidente con quella delle collaborazioni coordinate e continuative; e, per altro verso, i rapporti contrattuali creati dall'autonomia privata che siano contemporaneamente qualificabili in termini di prestazioni occasionali e di collaborazione coordinata e continuativa, sono sottratti alla disciplina del lavoro a progetto.

ex art. 61 d. lgs. 276/2003)<sup>717</sup>.

Inoltre, posto che l'integrazione di un facere in un'attività altrui presuppone sempre una qualche forma di ordine e di organizzazione (che poi sono la sostanza della coordinazione), il problema consiste anche nello stabilire se le relative modalità debbano sempre essere predeterminate e fissate al momento della conclusione del contratto (per cui anche la loro variazione durante lo svolgimento del rapporto dovrà essere concordata tra le parti)<sup>718</sup>; o se, proprio al fine di conservare l'equilibrio tra le prestazioni sinallagmatiche e l'assetto concordato degli interessi, con il trascorrere del tempo ed al mutare delle circostanze di fatto tali modalità possano essere variate unilateralmente dal committente sulla base di uno specifico potere.

È noto, peraltro, come prima dell'entrata in vigore del d. lgs. 276/2003, le opinioni sul punto fossero diverse. In sintesi, alle tesi per cui la coordinazione avrebbe avuto quale unica conseguenza l'attribuzione al committente di un più accentuato potere di controllo<sup>719</sup> o che la coordinazione sarebbe posta in essere dal collaboratore (nell'adempimento dell'obbligazione)<sup>720</sup>, è stata opposta la prospettazione che riconosce al committente uno specifico potere di coordinamento<sup>721</sup> (di recente ricostruito in modo talmente ampio da renderlo difficilmente distinguibile dal potere di conformazione della prestazione lavorativa tipico del lavoro subordinato<sup>722</sup>).

Il problema, dopo l'elevazione delle collaborazioni coordinate e continuative a categoria "sostanziale", sembra porsi in modo differente per la necessità di distinguere quest'ultima dalla categoria limitrofa del lavoro subordinato nonché da quella più ampia, e che la contiene, del lavoro autonomo tout court.

Come anticipato (supra, § 2.3), è possibile sostenere che la coordinazione costituisca effetto di uno specifico potere attribuito al creditore della prestazione a tutela di un proprio interesse alla integrazione e al reciproco adattamento tra due attività (imputabili a soggetti diversi)<sup>723</sup> e finalizzata alla produzione di una utilitas ulteriore.

Questa tesi impone, però, di distinguere il potere direttivo caratteristico della "collaborazione subordinata" dal potere di coordinazione che tipizzerebbe la "collaborazione non subordinata".

<sup>717</sup> PEDRAZZOLI, 1984, p. 475. Non è condivisibile, pertanto, l'opinione espressa in passato da GREGORIO, 1995, p. 182, secondo la quale sarebbe proprio la coordinazione l'elemento distintivo delle collaborazioni in discorso rispetto alla prestazione di lavoro subordinato.

<sup>718</sup> DELL'OLIO, 1998, p. 706.

<sup>719</sup> SANTORO PASSARELLI, 1979, p. 69; SANDULLI, 1986, p. 1419; PESSI, 1989, p. 201.

<sup>720</sup> Così, da ultimo, GHERA, 2004, p. 84.

<sup>721</sup> PERSIANI, 1998, p. 209.

<sup>722</sup> MARAZZA, 2002, pp. 247 ss.

<sup>723</sup> La coordinazione spazio-temporale con l'organizzazione altrui, di per sé, non è in grado di qualificare un particolare tipo contrattuale (e, a maggior ragione, una categoria di rapporti). Essa, infatti, può venire in rilievo anche in schemi negoziali legalmente non caratterizzati dalla personalità della prestazione (si pensi al contratto di appalto) o dalla continuità in senso tecnico (si pensi al contratto di trasporto) (v., per tutti, ICHINO, 1984, p. 52). Dovendo individuare un elemento che distingua in positivo le collaborazioni non subordinate dal contratto d'opera, in presenza di dati normativi tutt'altro che certi ed affidabili, una possibilità è appunto quella argomentata in testo: considerare il coordinamento spazio-temporale, nel primo caso, come contenuto di un potere e, nell'altra ipotesi, al massimo come oggetto di apposite pattuizioni negoziali.

Condividono l'esistenza di un potere di coordinamento del committente GHERA, 2005, pp. 213-214; TREMOLADA, 2004, p. 655; SPAGNUOLO VIGORITA, 2004, p. 653.

Orbene, mentre con l'esercizio del potere direttivo il datore di lavoro, innanzi tutto, specifica e conforma il contenuto della prestazione lavorativa subordinata, nel senso che individua i concreti compiti (tra quelli compresi nelle mansioni dedotte in obbligazione) che dovranno essere svolti dal dipendente, rendendoli esigibili<sup>724</sup>; con l'esercizio del potere di coordinazione il committente può soltanto determinare e variare le coordinate dell'adempimento o, in senso più rigoroso, le modalità del medesimo (quindi, normalmente, le coordinate spaziali e temporali)<sup>725</sup>.

Evidentemente, la coordinazione varierà di intensità in ragione del rapporto giuridico e della struttura dell'obbligazione che ne deriva<sup>726</sup>: infatti, l'intensità della coordinazione non può essere la medesima, ad esempio, in un contratto in cui è dedotta una prestazione di fare unica e ininterrotta e in un rapporto che ha ad oggetto la ripetizione di una prestazione per un certo tempo.

L'ipotesi ricostruttiva qui ribadita, e in particolare il considerare la collaborazione un elemento strutturale<sup>727</sup>, consente anche di superare la tesi che riconosce nella "collaborazione" l'oggetto di un'aspettativa del committente e di un obbligo da parte del collaboratore (con un preciso rilievo in termini di valutazione dell'esattezza dell'adempimento). In realtà, può ritenersi che quest'ultima opzione degradi la coordinazione a mero nesso giuridico tra la prestazione dedotta in contratto e l'interesse del creditore della medesima al conseguimento di una utilitas (nesso funzionale che pare comune a tutte le obbligazioni contrattuali)<sup>728</sup>.

Ciò posto in linea generale, vale a dire in relazione alla categoria giuridica delle "collaborazioni

<sup>724</sup> Essendo irrilevante, ai fini del presente discorso, se il potere direttivo del datore di lavoro comprenda o meno anche i poteri relativi alla modificazione del luogo o del tempo dell'adempimento.

<sup>725</sup> CIPRESSI, 1967, 45; al quale espressamente si richiama CARABELLI, 2004, p. 34. Conclusione che, successivamente alla formulazione da parte dello scrivente, pare sia stata accolta anche da FERRARO, 2004, pp. 228-229; da MEZZACAPO, 2004, § 6 e da DE FEO, 2004, pp. 656-657. In termini, anche PERSIANI, 2005 pp. 23 ss.; e DE LUCA TAMAJO, 2005, pp. 476-477. *Contra*, SANTORO PASSARELLI, 2004b, p. 549, il quale ritiene che la differenza qualitativa tra potere direttivo e potere di coordinamento risieda nel fatto che il primo consiste non solo nel potere di conformazione della prestazione, ma anche nel potere di determinazione unilaterale delle modalità di esecuzione della stessa, mentre il secondo si esaurisce nel solo potere di conformazione, poiché le modalità di luogo e di tempo sono pattuite *ab origine* nel contratto, o concordate, di volta in volta, con il committente. E, tuttavia, lo stesso SANTORO PASSARELLI, 2005, p. 97, avverte che, in concreto, la differenza di ordine qualitativo tra le due forme di potere può sfumare in una differenza di ordine quantitativo. Probabilmente, per tale ragione, l'Autore ritiene che la coordinazione sia un criterio "debole e cedevole". *Contra*, anche GHERA 2005, p. 214 ss., per il quale "il decreto delegato ha riconosciuto al committente un potere creditorio di coordinamento nei confronti del collaboratore e ne ha altresì regolato le modalità di esercizio. Tali modalità – che incidono anche a livello temporale sull'esecuzione della prestazione – sono inevitabilmente somiglianti al potere di specificazione o conformazione della prestazione di lavoro subordinato che compete all'imprenditore nell'esercizio del potere direttivo". Insomma, "i due poteri, aventi entrambi natura creditoria e funzione organizzativa, non presentano sostanziali differenze quanto alle modalità di esercizio" (p. 217). Per GHERA, tuttavia, l'elemento scriminante dei due tipi di rapporto è dato dalla "assunzione del rischio economico della prestazione" che nel lavoro subordinato è a carico del datore di lavoro e nel lavoro a progetto del collaboratore (pp. 218 ss.). Il collaboratore, in definitiva, si obbliga "ad organizzare la propria attività e il proprio tempo di lavoro in funzione dell'inserzione del risultato nell'organizzazione del committente" (p. 220). Aderisce alla tesi della differenza *quantitativa* tra i due poteri in discorso anche MAGNANI, 2005, p. 136.

<sup>726</sup> PEDRAZZOLI, 1984, p. 476.

<sup>727</sup> Sulla "collaborazione" quale elemento strutturale v. NAPOLI, 1995, p. 1116 e, con riferimento alla fattispecie di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., anche p. 1125.

<sup>728</sup> Con l'entrata in vigore del d. lgs. 276/2003 e la necessità di delimitare concettualmente l'area delle collaborazioni non subordinate, insomma, non pare più condivisibile l'opinione secondo la quale "il collaboratore si obbliga [...] a coordinare da sé medesimo la propria attività e quindi il proprio tempo di lavoro in modo da produrre un risultato unico o una sequenza di risultati idonei ad integrarsi nel programma produttivo e nell'organizzazione del committente" (così, prima del d. lgs. 276/2003, GHERA, 2004, p. 38). V. però, ancora oggi, l'opinione di PEDRAZZOLI, 2004, pp. 706-707, il quale configura il coordinamento con l'organizzazione del committente come "una sorta di obbligo del collaboratore", diretto ad assicurare la soddisfazione dell'interesse del creditore della prestazione e, quindi, la realizzazione del risultato da quest'ultimo atteso; nonché di PALLINI, 2005, § 6.

coordinate e continuative”, sarà indispensabile chiarire di volta in volta – in relazione alle singole fattispecie negoziali riconducibili alla categoria in discorso – il contenuto specifico (e quindi anche i limiti) del potere di coordinazione di cui è titolare il committente della prestazione.

Con riferimento al contratto di lavoro a progetto, ad esempio, i dati normativi da considerare in proposito sono essenzialmente due e si intersecano con insistenti riferimenti all'autonomia del collaboratore nella gestione dei progetti, programmi di lavoro o fasi di esso (art. 61, co. 1) e nell'esecuzione dell'obbligazione lavorativa (art. 62, co. 1, lett. d). Da un lato, l'art. 62, co. 1, lett. d, d. lgs. 276/2003 impone, ai fini della prova, l'indicazione nel documento contrattuale delle “forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso, come già anticipato, non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa”; dall'altro, il tenore letterale dell'art. 66, co. 4, evidenzia come lo svolgimento dell'attività lavorativa “nei luoghi di lavoro del committente” sia meramente eventuale.

Anche in questo caso, evidentemente, il legislatore non brilla per chiarezza e rigore concettuale.

Tuttavia, le norme consentono di affermare anzitutto che la coordinazione possa avere ad oggetto sia il “tempo” sia il “luogo” dell'adempimento dell'obbligazione (v. anche infra, § 3). Si può ipotizzare, peraltro, che non sia necessario, per la configurabilità del tipo identificato dal nomen iuris di contratto di lavoro a progetto, che il potere di coordinazione abbia ad oggetto entrambi, ma sia sufficiente che le modalità della prestazione – almeno in parte – siano nella piena disponibilità del committente<sup>729</sup>. Neppure è necessario che il potere di coordinazione sia concretamente esercitato, essendo sufficiente l'esistenza giuridica di quel potere<sup>730</sup>.

Di dubbia interpretazione, invece, è il riferimento alle “forme di coordinamento” che, seguendo la ricostruzione precedentemente proposta, dovrebbe avere il significato di “forme di esercizio del potere di coordinazione”. Sebbene a fini esclusivamente probatori, insomma, il legislatore pare richiedere la predeterminazione nel documento negoziale delle modalità di esercizio del potere di coordinazione (vincolo di forma, preavviso o altro ancora)<sup>731</sup>.

In conclusione, e tornando alla categoria delle collaborazioni continuative e coordinate, se le considerazioni che precedono dovessero essere confermate all'esito di una più approfondita riflessione, si potrebbe concludere che il divieto di collaborazioni atipiche di cui all'art. 69, co. 1, d. lgs. 276/2003 debba essere interpretato nel senso che è inibito all'autonomia privata creare schemi negoziali giuridicamente atipici in cui sia dedotta una prestazione prevalentemente personale e

<sup>729</sup> Il committente, in altri termini, potrebbe anche valutare come opportuna la determinazione negoziale di alcune modalità di esecuzione della prestazione lavorativa; a patto, però, che residui un minimo di potere di coordinazione. In caso contrario, al di là del *nomen juris* utilizzato dalle parti, il rapporto sarebbe qualificabile come lavoro autonomo *tout court* (nell'ambito del quale, come è noto, l'esecuzione della prestazione deve avvenire “secondo le condizioni stabilite dal contratto”: così l'art. 2224, co. 1, c.c.).

<sup>730</sup> Può darsi, infatti, che – sul piano del fatto – il collaboratore si coordini spontaneamente con l'attività del committente; ma ciò non toglie che quest'ultimo possa decidere in ogni momento di esercitare il potere di coordinazione riconosciutogli dalla legge. Nello stesso ordine di idee, ma con riferimento al potere direttivo del datore di lavoro, CARABELLI, 2004, pp. 36-37 e DE LUCA TAMAJO, 2005, p. 474.

<sup>731</sup> Opinione condivisa da TREMOLADA, 2004, p. 656; *contra*, CANAVESI, 2004, pp. 237-238; e PROIA, 2004, pp. 668 e 671-672, il quale interpreta l'espressione “forme di coordinamento” non come riferita alle modalità di esercizio del potere di coordinamento, bensì ai suoi contenuti, attribuendo, di conseguenza, a queste determinazioni negoziali, così come al progetto, la precipua funzione di realizzare il coordinamento dell'attività lavorativa con l'organizzazione del committente. Nello stesso ordine di idee di quest'ultimo MEZZACAPÒ, 2004, § 6; e PALLINI, 2005, § 6.

continuativa (in senso tecnico) e nei quali sia attribuito negozialmente al creditore della prestazione un potere – per quanto minimo – di fissare e modificare le modalità dell'adempimento in ragione delle variabili esigenze dell'organizzazione in cui la prestazione si inserisce. Al contrario, l'autonomia privata resterebbe libera di creare contratti e regolamenti negoziali in cui sia dedotto il compimento di un'opera o di un servizio "senza vincolo di subordinazione" e con la predeterminazione negoziale delle specifiche modalità di adempimento della prestazione (fattispecie che, per tali caratteristiche, sarebbe assoggettata alla scarna disciplina degli artt. 2222 e seguenti del codice civile).

#### 2.4. La legge 17 agosto 2005, n. 173 e la nuova disciplina degli incarichi di vendita diretta al domicilio del consumatore

A conclusione del discorso occorre dare conto di una recente legge di settore che, nel disciplinare la vendita diretta presso il domicilio del consumatore e nel tutelare quest'ultimo dalle forme di vendita piramidali, ha introdotto e regolato un'altra forma negoziale che può essere inclusa nell'area delle collaborazioni coordinate e continuative e che è sottratta all'obbligo della riconducibilità ad un progetto.

La legge 17 agosto 2005, n. 173, infatti, dopo aver definito l'"incaricato alla vendita diretta a domicilio" come "colui che, con o senza vincolo di subordinazione, promuove, direttamente o indirettamente, la raccolta di ordinativi di acquisto presso privati consumatori per conto" di una o più imprese<sup>732</sup>, espressamente dispone che "l'attività di incaricato alla vendita diretta a domicilio senza vincolo di subordinazione può essere esercitata come oggetto di una obbligazione assunta con contratto di agenzia"<sup>733</sup>; o, "senza necessità di stipulare un contratto di agenzia, da soggetti che svolgono l'attività in maniera abituale, ancorché non esclusiva, o in maniera occasionale, purché incaricati da una o più imprese"<sup>734</sup>.

Le disposizioni successive precisano che l'attività ha "carattere occasionale sino al conseguimento di un reddito annuo, derivante da tale attività, non superiore a 5000 euro"<sup>735</sup> e dettano, con riferimento agli incarichi cd. abituali, le regole applicabili al contratto di conferimento e al successivo rapporto<sup>736</sup>.

Per quanto riguarda l'atto di conferimento dell'incarico, la legge prescrive che esso debba essere "provato per iscritto" e debba contenere "l'indicazione dei diritti e degli obblighi" riconosciuti/posti a carico dell'incaricato dal legislatore medesimo<sup>737</sup>. Indicazione, quindi, che pare assolvere all'unica funzione di informare il lavoratore circa la disciplina legale applicabile al rapporto e la cui assenza comporta l'applicabilità all'impresa di una sanzione amministrativa pecuniaria di importo

<sup>732</sup> Così l'art. 1, co. 1, lett. b; ma cfr. anche l'art. 3, co. 1.

<sup>733</sup> Così l'art. 3, co. 2. Per questa ipotesi il legislatore sancisce testualmente che "all'incaricato alla vendita [...] si [applicano] gli accordi economici collettivi di settore" (art. 4, co. 1): norma che, se intesa nel senso letterale, violerebbe quanto meno l'art. 39, co. 1, Cost.

<sup>734</sup> V. l'art. 3, co. 3.

<sup>735</sup> Così l'art. 3, co. 4. Anche in questo caso, quindi, il legislatore impiega – e chiarisce di impiegare – l'attributo "occasionale" in senso antitetico a "abituale" e, ancora una volta, collega l'occasionalità dell'attività all'esiguità del compenso annuale percepito.

<sup>736</sup> Art. 4, co. 2-9.

<sup>737</sup> Art. 4, co. 2.

variabile<sup>738</sup>.

La forma scritta è altresì imposta per la clausola con la quale le parti concordano “la misura delle provvigioni e le modalità di corresponsione” delle stesse<sup>739</sup>.

Sintetica, e in molti casi formulata sulla falsariga della disciplina dell'agenzia, è anche la regolamentazione del rapporto.

Quanto all'esecuzione dell'attività, l'articolo 4, comma 7, impone all'incaricato di “attenersi alle modalità e alle condizioni generali di vendita stabilite dall'impresa affidante” e il successivo comma 8 gli vieta di concedere sconti o dilazioni di pagamento nell'ipotesi in cui il committente con “espressa autorizzazione scritta” gli abbia attribuito “la facoltà di riscuotere il corrispettivo degli ordinativi di acquisto che abbiano avuto regolare esecuzione”.

La legge, poi, stabilisce che “il compenso dell'incaricato [...] è costituito dalle provvigioni sugli affari che, accettati, hanno avuto regolare esecuzione”<sup>740</sup>.

Le rimanenti disposizioni riguardano quasi esclusivamente la cessazione del rapporto e le conseguenti posizioni giuridiche attive e passive.

Il recesso del lavoratore dal rapporto – o la rinuncia all'incarico, secondo la terminologia legislativa – è regolato diversamente in ragione del periodo in cui ha avuto esecuzione l'incarico. Entro il decimo giorno lavorativo dalla stipulazione dell'atto di conferimento di incarico, infatti, il lavoratore può recedere “senza obbligo di motivazione, inviando all'impresa affidante una comunicazione, a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento”<sup>741</sup>. Successivamente, invece, l'incaricato può recedere “liberamente [...] anche per fatti concludenti con relativa presa d'atto dell'impresa affidante”<sup>742</sup>.

Il recesso dal rapporto dell'impresa committente (legislativamente indicato come revoca dell'incarico), invece, deve essere sempre comunicato “per iscritto tramite lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo”<sup>743</sup>.

In questa sede, come è intuitivo, è necessario soffermarsi soltanto sulla questione delle relazioni intercorrenti tra il contratto di agenzia e il negozio giuridico di conferimento di incarico. Si tratta di stabilire, più precisamente, se lo stesso tipo di prestazione lavorativa possa essere oggetto di un contratto di agenzia o di un incarico affidato ai sensi della legge n. 173/2005, secondo le variabili convenienze delle parti; e, in caso di risposta positiva, se ciò comporti anche l'ulteriore conseguenza che gli incarichi in discorso debbano avere necessariamente ad oggetto prestazioni

---

<sup>738</sup> L'art. 7, co. 3, più precisamente, dispone che “all'impresa che non rispetti le disposizioni di cui all'articolo 4, commi 2, 3, 5, 6 e 9, si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.500 euro a 5.000 euro”. Né la legge precisa in base a quale criterio l'amministrazione competente debba graduare l'ammontare della sanzione.

<sup>739</sup> Come disposto dall'art. 4, co. 9. In mancanza di forma scritta del patto, si applica la sanzione amministrativa di cui alla nota precedente.

<sup>740</sup> V., ancora, l'art. 4, co. 9.

<sup>741</sup> In tale caso, prosegue la norma, “l'incaricato è tenuto a restituire a sua cura e spese i beni e i materiali da dimostrazione eventualmente acquistati e l'impresa, entro trenta giorni dalla restituzione dei beni e dei materiali, rimborsa all'incaricato le somme da questi eventualmente pagate”; rimborso comunque “subordinato all'integrità dei beni e dei materiali restituiti”: così l'art. 4, co. 3.

<sup>742</sup> Art. 4, co. 2. In questa, come “in tutte le altre ipotesi di cessazione per qualsiasi causa del rapporto con l'impresa affidante”, il lavoratore ha l'obbligo di restituzione dei beni e dei materiali impiegati per le dimostrazioni con conseguente diritto “alla rifusione del prezzo” in misura non piena, sebbene “non inferiore al 90 per cento del costo originario” (art. 4, co. 6).

<sup>743</sup> Art. 4, co. 5.

di carattere coordinato e continuativo.

Al primo interrogativo è plausibile dare una risposta affermativa in considerazione, soprattutto, del dato testuale fornito dall'articolo 3, comma 3, che esclude la "necessità di stipulare un contratto di agenzia" allorché l'impresa intenda affidare ad altri l'attività di vendita diretta. Il tenore letterale della disposizione, in particolare, pare lasciare alle parti la libertà di scegliere il contratto, e il conseguente regolamento legale, più idoneo a contemperare i reciproci interessi. Circostanza che, evidentemente, presuppone che le modalità di esecuzione della prestazione e la struttura dell'obbligazione deducibile nell'atto di conferimento dell'incarico possano essere identiche a quelle riscontrabili nel rapporto di agenzia. In queste ipotesi, quindi, è giustificato ricondurre l'atto di conferimento di incarico all'alveo delle collaborazioni coordinate e continuative escluse dall'obbligo di riconduzione al progetto (come accade per le ipotesi di cui all'articolo 61, comma 3, d. lgs. n. 276/2003).

Ciò non comporta, peraltro, che l'atto di conferimento in discorso debba avere necessariamente ad oggetto una collaborazione indipendente. Anzi, seppure con alcune ineliminabili incertezze, è preferibile dare a questo secondo interrogativo una risposta negativa.

La disciplina del rapporto, in effetti, presuppone una coordinazione tra attività imprenditoriale e prestazione lavorativa: si pensi al vincolo relativo non solo alle "condizioni di generali di vendita" ma anche alle "modalità" della stessa, la cui definizione è riservata al committente; o alla necessità per il lavoratore di acquistare "i beni o i materiali da dimostrazione" (seguendo, evidentemente, le indicazioni in tal senso fornite dall'imprenditore). Ma la formulazione di queste previsioni può essere spiegata anche in ragioni delle prassi socialmente più diffuse assunte dal legislatore storico a referente concreto della regolazione.

Del resto, non vi sono dati normativi dai quali sia possibile desumere la natura dell'interesse imprenditoriale coinvolto (se, cioè, illimitatamente divisibile in ragione del tempo oppure no); né vi sono norme che consentano di escludere il ricorso all'atto di conferimento di incarico allorché l'interesse del committente sia destinato ad essere soddisfatto istantaneamente.

Di qui, appunto, la conclusione già anticipata: l'atto di cui agli articoli 3 e 4 della legge in commento potrà avere indifferentemente ad oggetto una collaborazione coordinata e continuativa o una prestazione di lavoro autonomo tout court.

### **3. Il contratto di lavoro a progetto quale tipo particolare di collaborazione non subordinata. La riconducibilità "a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso"**

Ciò precisato quanto alla categoria di rapporti legalmente individuata dal legislatore come "collaborazioni coordinate e continuative", è possibile procedere all'indagine circa il tipo legale particolare indicato come "contratto di lavoro a progetto" e, anzitutto, all'interpretazione dell'elemento che tipizza la nuova fattispecie, vale a dire la riconducibilità della prestazione di lavoro a "progetti o programmi di lavoro o fasi di esso" (secondo l'espressione utilizzata dalla legge delega).

È necessario anticipare che il dato della suddetta riconducibilità non pare connoti la struttura dell'obbligazione lavorativa o, se si preferisce, la causa del contratto; in altri termini, non pare che la necessaria individuazione di un programma o progetto o fase di lavoro ai quali ricondurre la prestazione lavorativa costituisca un dato normativo sufficientemente solido per ritenere che

dedotta in obbligazione sia la realizzazione di uno specifico opus<sup>744</sup>.

Questa, almeno, pare essere al momento la razionalizzazione più plausibile di una disciplina caratterizzata dalla presenza di dati normativi tra loro antinomici.

È molto probabile, infatti, che il legislatore delegante abbia fatto propria la considerazione – prettamente empirica – che le collaborazioni coordinate e continuative (genuine e non simulate) sono spesso funzionalmente equivalenti al lavoro subordinato e, quindi, con esso interscambiabili in vista della soddisfazione di esigenze ed obiettivi produttivi ordinari e normali dell'imprenditore; e che da ciò abbia tratto la conseguenza, ingenua, che sarebbe stato sufficiente vincolare le collaborazioni alla presenza di un dato estrinseco rispetto alle modalità di adempimento dell'obbligazione lavorativa (quale è la riconducibilità ad un segmento dell'attività imprenditoriale ben identificato)<sup>745</sup>, purché in grado di contenerne la realizzazione entro un limite temporale determinato o determinabile, per scongiurare l'uso abnorme delle medesime e la conseguente "fuga" dal lavoro subordinato<sup>746</sup>.

In tal senso depone, anzitutto, la relazione di accompagnamento al d.d.l. 848/2001 nel punto in cui spiega che "si tratta di conferire riconoscimento giuridico ad una tendenza che si è rivelata visibile con il passare degli anni, soprattutto in ragione della terziarizzazione dell'economia, quella appunto di lavorare a progetto"<sup>747</sup>.

A prescindere dalla circostanza che l'organizzazione "per progetti" dell'attività d'impresa nulla indica circa il carattere subordinato o autonomo del rapporto giuridico intercorrente con i lavoratori in esso impegnati (anzi, a ben vedere, si tratta di una modalità organizzativa sovente utilizzata per responsabilizzare e motivare proprio i lavoratori subordinati)<sup>748</sup>, è rilevante considerare come la disciplina in commento sia il risultato di un processo riformatore contrassegnato da un marcato empirismo, quasi mai filtrato da un'elaborazione concettuale pari all'importanza sociale ed economica delle questioni regolate. E di ciò non può non tenersi conto anche in sede di

<sup>744</sup> ICHINO, 2005, p. 141; in termini più generali, PERULLI, 2004, p. 85, il quale critica la scelta del legislatore di elevare a requisito tipizzante delle collaborazioni autonome un concetto sprovvisto di tale capacità, strutturalmente ambiguo ed ambivalente in quanto già utilizzato nell'ambito dell'organizzazione del lavoro subordinato.

<sup>745</sup> PINTO, 2004, p. 146.

<sup>746</sup> ALLEVA, 2003, § 7. Per GAROFALO M. G., 2003, p. 372, invece, "quando il contratto consenta l'utilizzabilità della prestazione del lavoratore ovunque essa sia (ritenuta) utile nell'organizzazione del datore di lavoro, siamo nell'ipotesi dell'art. 2094 cod. civ.; quando sia stato predisposto un programma determinato e il lavoratore si obblighi a lavorare esclusivamente ad esso, nella collaborazione coordinata e continuativa".

<sup>747</sup> La Relazione è pubblicata in AA.VV. 2002, 124 e qui 132; ma, nello stesso senso, v. già il Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia, p. 72.

<sup>748</sup> Implicitamente, Trib. Torino 15 aprile 2004 (in *Lavoro giur.*, 2004, n. 77, pp. 651 ss.) laddove consente la prova della natura autonoma del rapporto anche nelle ipotesi in cui nel contratto di lavoro non sia indicato il progetto, programma o fase. Ormai da tempo, comunque, hanno trovato sempre più larga diffusione nuove forme di organizzazione del lavoro dipendente che si contraddistinguono per la definizione e realizzazione di programmi produttivi, il più delle volte a breve o media scadenza, ai quali i lavoratori subordinati sono chiamati direttamente a partecipare in gruppo, ciascuno con un elevato grado di responsabilizzazione. Quando, poi, come pure frequentemente accade, i lavoratori vengono impegnati nell'esecuzione non di un solo progetto, ma di più progetti contemporaneamente, il modello di organizzazione "per progetto" assume le caratteristiche del cd. schema "a matrice", che del primo rappresenta una derivazione più articolata. Del resto, che il legislatore, nell'identificare e regolare la nuova fattispecie negoziale, abbia fatto riferimento ad una tendenza ormai largamente diffusa, soprattutto nel settore terziario, che è, appunto, il "lavorare a progetto", è confermato sia dal Libro bianco (p. 72), che dalla Relazione al d. lgs. n. 276/2003.

interpretazione del dato normativo.

Ma la conclusione circa il rilievo esterno e non causale della riconducibilità al progetto/programma/fase può essere argomentata anche a partire dalla legge 30/2003, per la quale il corrispettivo della collaborazione deve essere “proporzionato alla qualità e quantità del lavoro”. Il riferimento alla “quantità” di lavoro per determinare la prestazione sinallagmaticamente legata alla prestazione lavorativa, infatti, non può che indicare la volontà legislativa di qualificare le obbligazioni lavorative caratteristiche di questi rapporti in termini di obbligazione di durata (nel senso, innanzi specificato, che l'utilità derivante al creditore dal rapporto è proporzionale alla durata della prestazione). Sotto questo profilo, insomma, la collaborazione non subordinata non si distinguerebbe da quella caratterizzata dalla subordinazione e dal potere direttivo del datore di lavoro.

Il legislatore delegato, invece, ha soltanto in parte seguito questa prospettiva.

Per un verso, infatti, ha ribadito il rilievo caratterizzante della connessione – è il caso di ribadire, estrinseca rispetto alle modalità esecutive della prestazione – con uno “specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso”<sup>749</sup>. E lo ha fatto con estrema chiarezza, sancendo la trasformazione della collaborazione a progetto in rapporto di lavoro subordinato in due ipotesi: vale a dire per il caso in cui, nei fatti e in considerazione delle modalità esecutive del rapporto, esistano gli indici della subordinazione (art. 69, co. 2) e, appunto, per il caso in cui la collaborazione sia instaurata “senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso” (art. 61, co. 1).

Il tema merita una digressione. Infatti, mentre la prima delle due disposizioni non ha posto particolari questioni interpretative, se non per quanto attiene al collegamento con il successivo comma 3 che ad esso rinvia<sup>750</sup>, davvero problematica è l'esegesi del primo comma.

Stando alla lettera della legge, in mancanza del progetto, programma di lavoro o fase di esso, si

<sup>749</sup> I quali, si ricordi, sono “determinati dal committente” nell'esercizio della sua libertà di iniziativa economica e non concordati con il collaboratore (art. 61, co. 1); e il cui contenuto, proprio per questo motivo, è sottratto al controllo giudiziale “in conformità ai principi generali dell'ordinamento” (art. 69, co. 3; così, almeno, a patto di interpretare il richiamo testuale al comma 2 in esso contenuto nell'unico modo per cui abbia senso, vale a dire come richiamo alla fattispecie di cui al comma 1). In termini, dopo la pubblicazione della prima edizione di questo commentario, PEDRAZZOLI, 2004, pp. 749-750; VISCOMI, 2004, p. 330.

<sup>750</sup> Il comma 3 dell'art. 69 stabilisce che, “ai fini del giudizio di cui al comma [1], il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento dell'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”.

La previsione, con ogni evidenza, non può essere intesa nel senso che vi sia una correlazione necessaria tra riconducibilità dell'attività ad un progetto e natura autonoma della prestazione di lavoro (per cui il giudice, accertata l'esistenza del primo deve necessariamente concludere per la sussistenza anche della seconda) (MARESCA, 2004, p. 662; v. anche PERULLI, 2004, p. 106 il quale conclude che, interpretata diversamente, la previsione si porrebbe in contrasto con l'art. 104 della Costituzione).

È plausibile ritenere, invece, che il legislatore abbia inteso inibire al giudice ogni valutazione circa l'opportunità di ricorrere – nel caso concreto – alla stipulazione di contratti di lavoro autonomo oppure di contratti di lavoro subordinato (VILLANI, 2005, p. 564); vale a dire, appunto, ogni sindacato sul “merito [delle] scelte tecniche, organizzative o produttive” (come peraltro già garantito dall'art. 41, co. 1, Cost.) (SANTORO PASSARELLI, 2004b, p. 564).

*Contra*, PEDRAZZOLI, 2004, p. 749, il quale ritiene che l'unica interpretazione possibile sia quella di riferire la limitazione imposta dal comma 3 all'accertamento giudiziale di cui al comma 1 anziché, come testualmente previsto, a quello di cui al comma 2. Analogamente, VISCOMI, 2004, p. 330.

ha una conversione automatica in rapporti di lavoro subordinato, che non potrebbe essere evitata dal committente/datore di lavoro neppure provando che la prestazione lavorativa sia stata caratterizzata da una piena autonomia organizzativa ed esecutiva<sup>751</sup>. Conseguenza abnorme, tenuto conto che l'inesistenza di un progetto non esclude necessariamente che il lavoratore abbia autonomamente organizzato la propria attività<sup>752</sup>; ma che conferma implicitamente come il legislatore ritenga la collaborazione indipendente – con ogni evidenza in ragione dell'esistenza di un potere creditorio di coordinamento e della natura continuativa dell'interesse del committente – più simile alla collaborazione subordinata che al lavoro autonomo tout court.

La circolare ministeriale n. 1 del 2004, invece, ha configurato la previsione di cui al comma 1 dell'art. 61 come presunzione relativa anziché assoluta, ponendo a carico del committente che intenda sottrarsi alla conversione del contratto l'onere di provare in giudizio l'autonomia del collaboratore<sup>753</sup>. L'interpretazione proposta ha trovato seguito in una parte della dottrina<sup>754</sup>, anche al fine di sottrarre la previsione normativa ad una serie di censure di legittimità costituzionale<sup>755</sup> e, soprattutto, nella prima pronuncia giurisprudenziale registrata in materia (Trib. Torino 15 aprile 2005)<sup>756</sup>.

Un giurista, per il vero, ha tentato di superare l'impatto dovuto all'alternativa presunzione

<sup>751</sup> PINTO, 2004, 146-147; e, con motivazioni diverse, cfr. DE LUCA TAMAJO, 2003, § 9; PIZZOFERRATO, 2003, pp. 633 ss.; BELLAVISTA, 2004, pp. 787 ss.; CANAVESI, 2004, p. 242; MEZZACAPO, 2004, § 9; MISCIONE, 2004, p. 464; GAROFALO D., 2004, p. 232; VILLANI, 2005, p. 559; FEZZI, 2004, p. 21; PALLINI, 2005, § 9; implicitamente, a quanto è dato intendere, NAPOLI, 2005, p. 41; MARESCA, 2004, p. 662; PERULLI 2004, pp. 104 ss.; SANTORO PASSARELLI, 2004a, pp. 41-42; VISCOMI, 2004, pp. 329-330.

<sup>752</sup> Conseguenza irragionevole e, forse, in contrasto con il combinato disposto degli articoli 3 e 24, co. 1, Cost. dal momento che la presunzione assoluta impedisce al committente di far valere adeguatamente le proprie ragioni (cfr. LEONE, 2004, p. 96).

<sup>753</sup> Un commento all'intervento ministeriale è in VALLEBONA, 2004b, pp. 293 ss.

<sup>754</sup> In tal senso, TARTAGLIONE, 2003, p. XI; MAGNANI-SPATARO, 2004a, § 3; VALLEBONA, 2004a, p. 22; LUNARDON, 2004a, p. 72; DE FEO, 2004, p. 660.

<sup>755</sup> In relazione all'art. 69, co. 1, invero, sono state sollevate diverse questioni di legittimità costituzionale. La conversione *ex lege* del rapporto contrasterebbe, secondo alcuni, con il principio di libertà di iniziativa economica privata *ex art. 41, co. 1, Cost.*: in tal senso, DE LUCA TAMAJO, 2003, § 9 (e 2005, pp. 482-483); SANTORO PASSARELLI, 2004a, p. 41; ROMEO, 2005, p. 232. È stato rilevato, inoltre, che l'automatica conversione del lavoro a progetto in lavoro subordinato violerebbe l'art. 35 Cost. che garantisce la protezione del lavoro in tutte le sue forme, compreso il lavoro parasubordinato a tempo indeterminato: in tal senso, VALLEBONA, 2005, p. 159; PEDRAZZOLI, 2004, p. 745; DE LUCA TAMAJO, 2005, pp. 482-483.

L'interpretazione in termini di presunzione assoluta del primo comma sarebbe, invece, in contrasto con il principio di indisponibilità del tipo negoziale da parte del legislatore sancito in più occasioni dalla Corte Costituzionale (sentenze 29 marzo 1993, n. 121, in *Foro It.*, 1993, I, c. 2432, e 31 marzo 1994, n. 115, in *Riv. it. dir. lav.*, 1995, II, pp. 227 ss.): sul punto, TARTAGLIONE, 2003, p. XI, il quale, già prima dell'emanazione della circolare, aveva sostenuto la necessità di superare la lettera della norma attraverso la configurazione di una presunzione relativa. In proposito, però, occorre ricordare che per la Corte non è "consentito al legislatore negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura, ove da ciò derivi l'inapplicabilità delle norme inderogabili previste dall'ordinamento per dare attuazione ai principi, alle garanzie e ai diritti dettati dalla Costituzione a tutela del lavoro subordinato" (corsivo dello scrivente). Condizione che non pare ricorra nell'ipotesi in discussione (in termini, BELLAVISTA, 2004, p. 788-789; MEZZACAPO, 2004, § 9; PIZZOFERRATO, 2003, pp. 633-634; SANTORO PASSARELLI 2004a, p. 41).

Infine, la sanzione *ex art. 69, co. 1*, sarebbe, comunque, contraria al principio di ragionevolezza e di proporzionalità ed adeguatezza della norma rispetto allo scopo perseguito; DE ANGELIS, 2003, § 2; PEDRAZZOLI, 2004, p. 745.

Escludono qualsiasi problema di legittimità costituzionale della norma PIZZOFERRATO, 2003, pp. 634 ss-; MAGNANI-SPATARO, 2004, § 3; VILLANI, 2005, pp. 559-560; CANAVESI, 2004, p. 243; DELL'OLIO, 2005, p. 221.

<sup>756</sup> Nella sentenza citata (spec., 660-661), il Giudice ha aderito all'interpretazione che considera la presunzione di cui al comma 1 dell'art. 69 di carattere relativo perché, ritenendo il contrario, si realizzerebbe "un grave *vulnus* al principio di eguaglianza di cui all'art. 3 della Costituzione, potendo arrivare ad imporre specifiche e forti tutele del lavoro subordinato ad attività che in nessun modo abbiano concretamente presentato le caratteristiche che tali garanzie giustificano".

relativa/presunzione assoluta, sostenendo che la mancanza del progetto non incida sulla natura del rapporto, che in ipotesi rimane autonoma così come convenuto tra le parti, ma soltanto sul piano della disciplina applicabile. L'unica conseguenza che promana, secondo questa interpretazione, dalla stipulazione di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa senza progetto sarebbe la loro parificazione "al contratto di lavoro subordinato quanto alla disciplina applicabile, cioè quanto allo standard minimo di trattamento che deve essere inderogabilmente riservato per legge al lavoratore"<sup>757</sup>.

Questa posizione, tuttavia, non è condivisibile perché realizza una disparità di trattamento (tra collaboratori autonomi) non giustificata ai sensi dell'articolo 3 della Costituzione<sup>758</sup>. L'assenza del requisito formale del progetto, infatti, non determina di per sé l'insorgenza per il collaboratore autonomo di interessi e di bisogni di protezione analoghi a quelli dei lavoratori subordinati nonché tali da differenziare la sua posizione da quella degli altri lavoratori a progetto<sup>759</sup>. Ragione per cui la tesi qui criticata, attribuendo trattamenti normativi uguali a soggetti in situazioni diverse e trattamenti normativi distinti a soggetti in situazioni sostanziali identiche, viola direttamente il principio di uguaglianza formale.

Tornando alla questione della struttura dell'obbligazione deducibile nel contratto di lavoro a progetto, il legislatore delegato ha confermato l'indicazione del legislatore delegante confermando che "il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito" (art. 63). Compenso testualmente qualificato in termini di "corrispettivo" sia dalla rubrica dell'art. 63, sia dal primo comma dell'art. 66 e che, comunque, pare sinallagmaticamente collegato alla esecuzione della prestazione lavorativa (dal momento che la gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto determinano, da un lato, l'inesigibilità della prestazione e, dall'altro, la non maturazione del diritto al compenso: argomento ex art. 66, co. 1).

I dati normativi ora richiamati, insomma, confermano che la quantità della prestazione sia misurata esclusivamente in termini di tempo: e ciò non può non comportare l'individuazione dell'attività lavorativa in quanto tale (e non dell'opera o servizio predeterminato) come oggetto della prestazione<sup>760</sup>.

Ma c'è di più. Il concetto stesso di "sospensione" del rapporto pare più propriamente riferibile ad una obbligazione di durata che ad una obbligazione ad adempimento istantaneo<sup>761</sup>.

<sup>757</sup> ICHINO, 2005, p. 145; in senso conforme LISO, 2005, pp. 256-257; e PALLINI, 2005, § 7.

<sup>758</sup> DE LUCA TAMAJO, 2005, pp. 482-483.

<sup>759</sup> E ciò, con ogni evidenza, proprio perché la riconducibilità o meno dell'attività lavorativa ad un progetto, ad un programma o ad una fase di lavoro del committente nulla dice circa le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa (e, appunto, sui conseguenti bisogni di protezione).

<sup>760</sup> In termini, CINELLI, 2003, pp. 375-376; PROIA, 2004, p. 672; e, dopo la pubblicazione della prima edizione di questo contributo, CANNELLA, 2004, p. 725; MARESCA, 2004, p. 661; PERULLI, 2004, pp. 88-89; TREMOLADA, 2004, p. 655; forse anche GHERA, 2005, 204. Ritengono che nel contratto di lavoro a progetto possa essere dedotta indifferentemente un'obbligazione di durata ovvero un'obbligazione ad esecuzione istantanea SANTORO PASSARELLI, 2004b, pp. 561-562 e MEZZACAPO, 2004, §§ 5 e 7. Sulla questione v. anche le argomentazioni di PEDRAZZOLI, 2004, pp. 704-705.

<sup>761</sup> Opinione condivisa da TREMOLADA, 2004, p. 655; PERULLI, 2004, p. 93. Sulla sospensione dell'obbligazione lavorativa v. più ampiamente *infra*, § 6.

Infine, e sempre nello stesso ordine di idee, il decreto delegato ha sancito la facoltà di recesso del committente per l'ipotesi in cui la sospensione si protragga "per un periodo superiore ad un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile" (art. 66, co. 2, seconda parte).

Il recesso del committente, insomma, è giustificato a prescindere da qualsiasi inadempimento del collaboratore a progetto e per il solo fatto che la sospensione del rapporto si protragga per un periodo che, considerando la durata dell'efficacia del contratto, è decisamente breve (e, comunque, tale da prescindere da qualsiasi giudizio prognostico circa la probabilità dell'inadempimento). Circostanza che evidenzia come l'interesse creditorio dedotto nel contratto a progetto non possa non essere quello alla coordinazione continua di una prestazione di lavoro autonomo; o, anche, che l'interesse del creditore della prestazione sia durevole e che la durata sia condizione di tale soddisfazione<sup>762</sup>.

Per altro verso, però, la coerenza sistematica della costruzione è minacciata dalla presenza di altri dati normativi – come anticipato – antinomici rispetto a quelli appena ricordati.

Così è previsto che i "progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso", pur "determinati dal committente", siano "gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato" e ciò "indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa" (art. 61, co. 1, il quale, effettivamente, può lasciare intendere che il "tempo" sia nella disponibilità del debitore). Nello stesso ordine concettuale, è disposto che il contratto debba indicare – ai fini della prova – il progetto, il programma di lavoro o la fase di esso che sia "dedotto in contratto" (art. 62, co. 1, lett. b) e che il contratto di lavoro a progetto si risolva "al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto" (art. 67, co. 1). Previsioni, queste ultime, che hanno indotto alcuni interpreti a ritenere che, nel contratto di lavoro a progetto, il collaboratore sia vincolato alla esecuzione di un opus ulteriore rispetto alla mera prestazione di attività<sup>763</sup>.

Tuttavia, a patto di qualche forzatura e salvi successivi approfondimenti, è possibile interpretare le disposizioni innanzi indicate in modo da renderle coerenti con l'assetto legale così come innanzi ricostruito<sup>764</sup>.

<sup>762</sup> Va da sé che, se oggetto dell'obbligazione è l'attività lavorativa in quanto tale, il creditore acquisisce originariamente il prodotto del lavoro del collaboratore. Cfr. ICHINO, 1984, p. 36, spec. nt. 56.

<sup>763</sup> DE LUCA TAMAJO, 2003, § 7 (cfr. anche nt. 22); LEONE, 2004, pp. 94, 103, 110; SANTORO PASSARELLI, 2004a, pp. 30-31; PONARI, 2004, pp. 198 e 204 ss. (spec. 207); CANAVESI, 2004, p. 237; LUNARDON, 2004b, pp. 266-267; PIZZOFRATO, 2003, p. 632.; MEZZACAPO, 2004, § 4; ZOLI, 2005, p. 84; PALLINI, 2005, § 6.

Posizione diversa è poi quella secondo la quale l'obbligazione lavorativa deducibile nel contratto di lavoro a progetto "può essere tanto di mezzi quanto di risultato" a seconda delle convenienze delle parti (così GARGIULO, 2004, p. 899; ICHINO, 2005, p. 142). La tesi, tuttavia, pare obliterare qualsiasi distinzione tra contratto d'opera ex art. 2222 c.c. e contratto di lavoro a progetto; o, in altri termini, la tesi pare elevare questo secondo modello contrattuale a schema (tendenzialmente) esclusivo per l'acquisizione non solo di prestazioni (non subordinate ma) coordinate e continuative, bensì anche di prestazioni di lavoro autonomo *tout court*.

<sup>764</sup> In effetti, è difficile sfuggire all'impressione che l'intenzione degli estensori del decreto fosse quella di "estendere" al rapporto di lavoro a progetto alcune tra le discipline applicabili al rapporto di lavoro subordinato (e, quindi, ad un'obbligazione di durata); e che ciò abbia avuto luogo, ancora una volta, empiricamente, senza considerare che la disciplina del contratto di lavoro a progetto era strutturata sulla falsariga dei contratti in cui è dedotta un'obbligazione ad adempimento istantaneo. Di qui, appunto, le difficoltà di razionalizzazione della disciplina.

Anzitutto, si potrebbe interpretare il termine “risultato” di cui all’art. 61, co. 1, d. lgs. come “risultato materiale” e non, invece, come “risultato giuridico”: il collaboratore, insomma, porrebbe in essere l’attività lavorativa in piena autonomia (ossia, senza alcuna possibilità che il committente intervenga a determinare il comportamento dovuto) purché in funzione del risultato (materiale) atteso dal committente<sup>765</sup>. Conseguentemente, la disposizione avvalorerebbe la tesi, qui sostenuta, che ricostruisce l’obbligazione lavorativa come un’obbligazione di durata perché non attribuirebbe rilievo giuridico al compimento di un opus, ma si limiterebbe a descrivere la (ovvia) destinazione dell’attività autonoma alla produzione di utilità che soddisfa l’interesse creditorio<sup>766</sup>.

Quanto alla seconda parte della norma, secondo la quale l’attività di collaborazione dovrebbe altresì avere luogo “nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l’esecuzione dell’attività lavorativa”, si può ipotizzare un’interpretazione alternativa a quella finora proposta e più coerente con la disciplina del rapporto di lavoro a progetto. Si potrebbe intendere, infatti, che il collaboratore sia tenuto a prestare la propria attività in coordinazione con l’organizzazione predisposta dal committente e a prescindere dall’estensione giornaliera minima necessaria a produrre quel risultato materiale al quale il committente ha interesse.

Questa interpretazione può ritenersi addirittura confermata dall’art. 62, co. 1, lett. d, in base al quale nel contratto devono essere fissate, ai fini della prova, “le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa”<sup>767</sup>.

In questo caso, infatti, il legislatore evidenzia come la coordinazione possa implicare un vincolo circa l’esecuzione temporale della prestazione. Tuttavia, premesso che il riferimento all’elemento temporale può rilevare su diversi versanti (riguardando sia il profilo della durata della prestazione, sia quello della collocazione/distribuzione giornaliera/settimanale/mensile dell’attività nell’arco temporale di efficacia del contratto), almeno ad una prima riflessione pare plausibile ritenere che il potere di coordinamento del committente possa avere ad oggetto soltanto la collocazione/distribuzione della prestazione nel tempo<sup>768</sup>.

<sup>765</sup> *Contra*, PERULLI, 2004, p. 89 il quale intende il “risultato” di cui all’art. 61, co. 1, “non già come il risultato derivante dall’adempimento dell’obbligazione di lavoro, bensì come il ‘risultato del risultato’ o risultato in senso pregnante, cui tende l’organizzazione del committente”.

<sup>766</sup> Con una precisazione. Il committente ha diritto ad una prestazione lavorativa eseguita “secondo le condizioni stabilite dal contratto e a regola d’arte” (arg. ex art. 2224, co. 1, c.c.) e “nel rispetto del coordinamento con la [propria] organizzazione” (arg. ex art. 61, co. 1, d. lgs. 276/2003). Ma, poiché la coordinazione è oggetto di uno specifico potere attribuito al committente (essendo il contratto di lavoro a progetto pur sempre una *species* di collaborazione non subordinata), il rischio che la prestazione non sia utile perché non inserita in modo imperfetto nell’organizzazione è a totale carico del committente medesimo.

<sup>767</sup> GHERA, 2005, pp. 213-214, il quale rinviene proprio nell’onere di indicare le forme di coordinamento della prestazione la conferma testuale che il coordinamento dell’attività prestata dal collaboratore dipenda dall’iniziativa del committente. Nell’attribuzione in favore del committente di un potere di coordinamento, avente natura creditoria e funzione organizzativa, viene ravvisato l’elemento di “significativa innovazione” rispetto alla preesistente categoria delle collaborazioni coordinate e continuative, nell’ambito delle quali, invece, il generico riferimento del coordinamento alla prestazione d’opera, induceva a ritenere che il collegamento funzionale con l’organizzazione e l’attività del committente fosse affidato all’iniziativa del collaboratore.

<sup>768</sup> Opinione che è stata condivisa da MEZZACAPO, 2004, § 6; nonché da DE FEÒ, 2004, p. 658; DE LUCA TAMAJO, 2005, p. 477. Non sono, invece, condivisibili interpretazioni che tendono a svuotare completamente di contenuto il potere di coordinazione temporale del committente o che, viceversa, propongono una definizione talmente ampia del dato testuale da privare il collaboratore di qualsiasi

La coordinazione con l'attività del committente, insomma, comporta sempre una certa divisione temporale della prestazione; e il lavoratore a progetto, proprio perché tenuto al "rispetto" della coordinazione (così come posta in essere dal committente) non potrebbe rifiutare la prestazione adducendo che essa sia collocata temporalmente in modo per lui non conveniente. La protezione giuridica accordata dall'ordinamento all'interesse del creditore al coordinamento della prestazione, del resto e come anticipato, trova un limite soltanto nel verificarsi di alcuni eventi (quali la gravidanza, la malattia, l'infortunio) che il legislatore espressamente eleva a cause di inesigibilità della prestazione.

Il potere di dividere temporalmente la prestazione, inoltre, dovrà essere ovviamente esercitato con le modalità – *rectius*, forme – concordate in sede contrattuale ai sensi dell'art. 62, lett. d.

Viceversa, in nessun caso il committente potrà incidere sulla durata massima della prestazione, la cui determinazione rimane prerogativa esclusiva del collaboratore ed espressione dell'autonomia esecutiva di cui gode.

La ricostruzione, per un verso, è perfettamente coerente con quanto sostenuto in precedenza circa la distinzione strutturale esistente tra potere direttivo del datore di lavoro e potere di coordinazione del committente (*supra*, § 2.3).

Per altro verso, l'opinione è logicamente e teoricamente compatibile con la ricostruzione dell'obbligazione dedotta in contratto come avente natura di durata poiché ritenere che l'utilità derivante al creditore dal rapporto sia proporzionale alla durata della prestazione non è affatto in contraddizione con l'ulteriore conclusione che la quantità complessiva dell'attività eseguita sia liberamente determinata dal collaboratore<sup>769</sup>.

È abbastanza agevole, poi, attribuire un significato diverso da quello letterale anche all'art. 67, co. 1. Anzitutto la norma è formulata in modo giuridicamente impreciso perché qualifica in termini di "risoluzione del contratto" ciò che, invece, appare più correttamente qualificabile come una "estinzione del rapporto per scadenza del termine". Posto che il contratto di lavoro a progetto è sempre un contratto a termine (con scadenza a data certa o determinabile: *arg. ex art. 62, co. 1, lett. a*), la previsione in commento potrebbe semplicemente significare che la durata prevista del contratto debba essere fissata in ragione della "realizzazione" del progetto o del programma produttivo fissato dal committente. Comunque, appare del tutto fuorviante il riferimento alla "risoluzione", vale a dire al rimedio civilistico previsto per i casi in cui, durante

---

residuale margine di autonomia organizzativa. Nella prima direzione, sembrerebbe collocarsi la lettura proposta da CASTELVETRI, 2004, p. 161, la quale riduce il coordinamento a potere del committente di effettuare verifiche periodiche in ordine allo stato di avanzamento del lavoro e, per l'effetto, ritiene ammissibile che vengano pattuite tra le parti scadenze temporali allo svolgimento dell'incarico, in modo da consentire confronti e verifiche (sembrerebbe una sorta di potere di controllo già previsto dall'art. 2224 c.c., salvo chiarire, poi, se e quali siano eventualmente le conseguenze per il caso in cui il collaboratore non abbia rispettato tali scadenze). Sul versante opposto, si pone, invece, l'interpretazione fornita da PEDRAZZOLI, 2004, p. 767, il quale sostiene che "il coordinamento temporale [possa] essere realizzato anche nella forma della fissazione di un orario di lavoro, che misura il tempo in cui la prestazione si deve svolgere, ovvero che detta il ritmo dell'esecuzione della prestazione stessa, se questa avviene per tratti successivi o ad intervalli"; nella stessa prospettiva, LUNARDON, 2004a, p. 32 e SANTORO PASSARELLI, 2005, p. 105, i quali ritengono ammissibile l'imposizione di un vincolo di orario al collaboratore al fine di soddisfare esigenze di coordinamento.

<sup>769</sup> Collaboratore che, peraltro, dovrebbe generalmente avere un preciso interesse a prolungare la propria prestazione potendo così incrementare l'ammontare complessivo del compenso derivante dal rapporto. Ciò posto, pare soltanto frutto di un malinteso l'obiezione rivolta a chi scrive da PALLINI, 2005, § 6, nt. 29.

l'esecuzione di un contratto, intervenga un difetto nell'equilibrio sinallagmatico tra le prestazioni<sup>770</sup>.

Infine, quanto alla qualificazione del progetto o del programma in termini di "oggetto" del contratto di cui all'art. 67, co. 1 (ma v. anche l'art. 62, co. 1, lett. b)<sup>771</sup>, è appena il caso di ricordare che essa è apertamente contraddetta dall'art. 61, co. 1, nell'ambito del quale è precisato che quelli sono "determinati dal committente" e, quindi, non costituiscono oggetto di accordo<sup>772</sup>. Nessuna opzione sul punto, pertanto, può essere argomentata soltanto in base a elementi testuali.

Resta da dire del significato da attribuire ai termini "progetto", "programma" e "fase" negli artt. 61, co. 1; 62, lett. b; 86, co. 1, nonché nel nuovo testo dell'art. 68. E la questione può essere adeguatamente affrontata proprio dopo aver precisato la funzione che essi assolvono nella disciplina del contratto: essi, infatti, non condizionano la struttura dell'obbligazione ma segnano i limiti legali entro i quali il committente è legittimato a stipulare questo particolare modello negoziale (e, in definitiva, ad acquisire prestazioni coordinate e continuative)<sup>773</sup>.

Circa quel significato sono state finora avanzate fin troppe ipotesi interpretative differenti.

In particolare, a chi ritiene distinti l'esposizione di un'idea da realizzare ("progetto") da quella del piano di attuazione di tale idea ("programma")<sup>774</sup> o, comunque, attribuisce ai due termini una distinta valenza semantica<sup>775</sup>, si contrappone chi considera i due termini come un'endiadi<sup>776</sup>. In effetti, i due termini "progetto" e "programma" – ambigui e, comunque, utilizzati congiuntamente anche dal legislatore delegante – ben possono essere considerati come un'endiadi avente la funzione di identificare i segmenti dell'attività organizzata dal committente nei quali la prestazione lavorativa sarà inserita (e, quindi, di individuare altresì il collegamento temporale tra le stesse)<sup>777</sup>.

<sup>770</sup> ROPPO, 1977, p. 227; GAZZONI, 2001, p. 991.

<sup>771</sup> Valorizzano le due disposizioni richiamate in testo, assumendole a fondamento delle rispettive ricostruzioni, SANTORO PASSARELLI, 2004a, p. 30; GARGIULO, 2004, p. 901; LUNARDON, 2004a, p. 26; MEZZACAPO, 2004, § 3; PALLINI, 2005, § 6.

<sup>772</sup> In termini, PERULLI, 2004, p. 88; MARESCA, 2004, p. 660; PEDRAZZOLI, 2004, p. 702; *contra*, SANTORO PASSARELLI, 2004a, p. 31. Comunque, c'è un ulteriore elemento lessicale che indebolisce la tesi qui non condivisa ed è costituito dall'utilizzazione del termine "riconducibile" riferito alla collaborazione (v. gli artt. 61, co. 1; 86, co. 1). Esso, infatti, evidenzia la connessione esistente tra due attività distinte: quella del collaboratore, dedotta in obbligazione, e quella del committente (individuata dal progetto e/o dal programma e/o dalla fase descritta nel documento negoziale).

In ogni caso, se davvero il progetto o il programma (o una loro fase) costituissero l'oggetto ex art. 1346 c.c. del contratto di lavoro a progetto, l'art. 69, co. 1, costituirebbe un'ipotesi di "conversione" di un contratto nullo.

<sup>773</sup> In termini, MARESCA, 2004, p. 660 il quale, condivisibilmente, ritiene la tecnica normativa impiegata dal d. lgs. analoga a quella utilizzata dal d. lgs. n. 368/2001 in materia di contratto di lavoro subordinato a termine.

<sup>774</sup> In termini, MISCIONE, 2003, p. 466; analogamente, TARTAGLIONE, 2003, p. X; LEONE, 2004, p. 94; SANTORO PASSARELLI, 2004a, p. 34.

<sup>775</sup> In tal senso, e con posizioni talvolta distinte tra loro, DE LUCA TAMAJO, 2003, § 7; SANTORO PASSARELLI, 2004b, p. 558; MAGNANI-SPATARO, 2004a, § 4, GARGIULO, 2004, pp. 899-900; CASTELVETRI, 2004, pp. 152-153; DEL PUNTA, 2005, p. 230; FERRARO, 2004, p. 254; MEZZACAPO, 2004, § 8. Anche la circolare n. 1 del 2004 (p. 19) distingue tra il progetto che individua un risultato finale ed il programma che si riferisce ad un risultato meramente parziale, che concorre, unitamente ad altri risultati parziali, alla realizzazione di un risultato finale.

<sup>776</sup> PROIA, 2004, pp. 667-668.; GHERA, 2005, p. 204; MARESCA, 2004, p. 660; PIZZOFERRATO, 2003, pp. 630-631; CANAVESI, 2004, pp. 234-235; PEDRAZZOLI, 2004, p. 696; CINELLI, 2003, p. 375; LUNARDON, 2004a, p. 23.

<sup>777</sup> *Contra*, MEZZACAPO, 2004, § 3.

Del resto, ancora più generico degli altri due è il concetto di “fase” che – implicando l’idea di un intervallo temporalmente definito ma privo di una propria finalizzazione (perché destinato ad inserirsi in uno svolgimento continuo più ampio) – si presta di per sé ad essere applicato a qualsiasi “parte” in cui possa essere scomposto il processo produttivo<sup>778</sup>.

Una restrizione del campo semantico dell’espressione “progetto, programma o fase” potrebbe forse essere realizzata tenendo conto delle finalità di politica del diritto che il legislatore pare perseguire. Se la *ratio legis* dovesse essere individuata nella necessità di contenere il ricorso alle collaborazioni autonome e la conseguente “fuga” dal lavoro subordinato, sarebbe plausibile un’interpretazione restrittiva dell’endiadi di cui sopra, che legittimi la conclusione del contratto in presenza di situazioni produttive particolari e teleologicamente individuate (anche se non necessariamente uniche e irripetibili).

Analogamente, la valorizzazione della *ratio legis* dovrebbe indurre ad interpretare il concetto di “fase” come riferito non all’attività del committente nel suo complesso, bensì soltanto ad un segmento di essa (ossia al “progetto” o al “programma”), di cui rappresenterebbe una sorta di articolazione interna.

Non c’è dubbio, comunque, che la genericità dei termini impiegati finisca per frustrare l’attitudine *selettiva* che ogni criterio di legittimazione a stipulare dovrebbe possedere<sup>779</sup>. L’unico dato certo è che, poiché “l’afferenza a un progetto, programma o fase di esso [...] in pratica si traduce nella [...] corrispondenza [dell’attività di lavoro] ad un interesse produttivo del creditore temporalmente ben circoscritto”<sup>780</sup>, la stipulazione di un contratto di lavoro a progetto sarà legittima allorché soddisfi un interesse produttivo temporalmente limitato<sup>781</sup>.

#### 4. La costituzione del rapporto: il vincolo di forma e la certificazione

L’articolo 62 del decreto legislativo precisa che il contratto di lavoro a progetto deve essere “stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova”, l’indicazione della durata (che, a seconda dei casi, può essere determinata o solo determinabile); l’indicazione del programma o del progetto o della fase di lavoro in cui la prestazione lavorativa è destinata ad inserirsi; il corrispettivo “e i criteri per la sua determinazione”, le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese; la “forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa”; e, infine, eventuali specifiche misure di tutela della salute e della sicurezza del collaboratore, ulteriori rispetto a quelle previste dal d. lgs. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni.

<sup>778</sup> Opinione che pare implicita nell’argomentazione di PROIA, 2004, pp. 66-667.

<sup>779</sup> Ma, come dimostra altresì la disciplina del contratto di lavoro subordinato a termine, ciò non sempre accade.

<sup>780</sup> ICHINO, 2005, p. 138; DE LUCA TAMAJO, 2004, p. 537. *Contra*, TOSI, 2005, pp. 261-262, secondo il quale “il Decreto [...] non preclude di inserire nel contratto, proprio in relazione al programma da realizzare, accanto al termine una clausola di rinnovo tacito salvo disdetta”; e PERSIANI, 2005, p. 22. Sul punto, *infra* § 6.

<sup>781</sup> Inoltre, come chi scrive ha segnalato nella prima edizione di quest’opera, poiché la collaborazione è negozialmente ricondotta (ed inquadrata in) in una parte dell’attività organizzata dal committente, nella fase di gestione del rapporto il progetto, il programma o la fase ai quali la collaborazione è ricondotta in concreto segnano e delimitano l’ambito in cui può esplicarsi l’interesse del committente medesimo alla coordinazione della prestazione medesima (opinione successivamente condivisa anche MARESCA da , 2004, p. 660).

Ancora una volta, l'imprecisa formulazione della prima parte della disposizione l'ha resa gravemente controversa.

Più precisamente, c'è stato chi – valorizzando la formulazione letterale<sup>782</sup> – ha ricavato dall'articolo in commento una duplice precetto: la prima relativa alla forma del contratto, che avrebbe valore sostanziale (con conseguente applicazione degli artt. 1325, n. 4, e 1418 c.c.); la seconda relativa alla forma degli elementi indicati dalle lettere da a ad e<sup>783</sup>.

Le opinioni, poi, divergono ulteriormente in ordine alle conseguenze derivanti dalla nullità del contratto. Secondo una tesi, non essendo applicabile l'art. 2126 c.c. in materia di prestazioni di lavoro subordinato, il collaboratore avrebbe diritto ad un indennizzo in conseguenza dell'ingiustificato arricchimento del committente (arg. ex art. 2041 c.c.)<sup>784</sup>; un'altra soluzione ammette che il contratto di lavoro a progetto, pur invalido, non sia necessariamente privo di effetto essendo "le parti (in particolare, è da ritenere, il lavoratore) [...] libere di allegare in giudizio gli elementi, a cominciare dall'accordo e, soprattutto, il comportamento anteriore e posteriore (arg. art. 1362, secondo comma, c.c.), rilevanti per la conversione volontaria (cfr. art. 1424 c.c.) del contratto di collaborazione in un diverso contratto di lavoro (e, in pratica, avranno l'onere di provare la natura subordinata o, in alternativa, autonoma ma non coordinata della prestazione)"<sup>785</sup>.

Senonché, c'è un argomento decisivo per escludere che il decreto delegato prescriva la forma scritta del contratto ai della validità dello stesso. Proprio l'articolo 1325, n. 4, c.c., infatti, indica la forma tra i requisiti essenziali del contratto limitatamente all'ipotesi in cui essa risulti "prescritta dalla legge sotto pena di nullità". Nel caso di specie, invece, il legislatore non ha previsto la forma "a pena di nullità" come ha fatto, per restare allo stesso d. lgs. n. 276 del 2003, in relazione al contratto di somministrazione (art. 21, co. 4) e al contratto di inserimento (art. 56, co. 2).

Del resto, se da un lato il tenore letterale dell'articolo 62, primo periodo, legittima l'interpretazione opposta a quella riferita, dall'altro non è ancora chiara quale potrebbe essere la ratio dell'asserita doppia prescrizione in materia di forma.

In conclusione, è preferibile optare per una lettura unitaria dell'art. 62 e ritenere che la forma, tanto del vincolo negoziale quanto dei suoi elementi contenutistici, non sia richiesta ai fini della

<sup>782</sup> GHERA, (2005, p. 208, nt. 31) aggiunge al dato letterale un ulteriore argomento testuale, rappresentato dal fatto che "nel corpo del medesimo decreto delegato non mancano i casi (art. 35: contratto di lavoro intermittente; art. 42: contratto di lavoro ripartito) in cui la stipulazione in forma scritta ai fini (solo) della prova è stabilita con chiarezza"; nonché una ragione di ordine sistematico, essendo "la forma costitutiva [...] la regola per la quasi totalità dei contratti cd. atipici di lavoro". Cfr. anche CANNELLA, 2004, p. 726.

<sup>783</sup> DE ANGELIS, 2004, § 3; pare anche CANNELLA, 2004, p. 726 e GAROFALO D. 2004, p. 231; certamente DE FEO, 2004, p. 659; GHERA, 2005, p. 208. Per quest'ultimo, in particolare, il legislatore avrebbe prescritto la forma scritta *ad substantiam* per la manifestazione di volontà avente ad oggetto la costituzione del vincolo contrattuale (p. 209) nonché per il progetto determinato dal committente (p. 210). Conseguentemente, questo giurista introduce la distinzione tra progetto come elemento essenziale (ex art. 61, co.1, d. lgs.) e progetto come elemento testuale del contratto (ex art. 62, lett. b, d. lgs.): cfr. pp. 210 ss.

<sup>784</sup> DE ANGELIS, 2003, § 3.

<sup>785</sup> GHERA, 2005, p. 210. L'opinione, però, offre una soluzione più apparente che reale al problema in relazione al quale è stata formulata. La conversione volontaria del contratto di lavoro a progetto in un altro contratto di lavoro subordinato oppure autonomo, infatti, potrà avere luogo soltanto nelle ipotesi in cui la prestazione lavorativa resa in concreto *non* sia qualificabile in termini di collaborazione coordinata e continuativa (o, se si preferisce, nei casi in cui le parti abbiano abusato dallo schema contrattuale a progetto). Restano del tutto imprecisate, invece, le conseguenze derivanti dalla dichiarazione di nullità del contratto a progetto allorché l'attività prestata sia genuinamente una collaborazione autonoma.

validità del contratto, bensì soltanto della “prova”<sup>786</sup>; ed essendo forma della prova e non dell’atto, è destinata ad operare esclusivamente all’interno del processo (artt. 2725, co. 1; 2724, n. 3; 2729, co. 2, c.c.).

Sul piano pratico, si tratta di una regola che è destinata ad incidere soprattutto nella sfera giuridica del committente, dal momento che la tutela – davvero minima – che il legislatore collega al contratto in discorso dovrebbe ridurre a pochi i casi in cui il collaboratore abbia interesse a chiedere giudizialmente la qualificazione del rapporto in termini di lavoro a progetto<sup>787</sup>. Più spesso, infatti, sarà il committente ad avere interesse a provare l’esistenza di dati di fatto che attestino la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro a progetto: prova che, in applicazione dell’art. 62 d. lgs. 276/2003 non potrà essere fornita per testimoni.

Questa sarà ammissibile, infatti, soltanto nell’ipotesi in cui la parte abbia perso “senza sua colpa [...] il documento che gli forniva la prova” (art. 2724, n. 3).

L’assenza o lo smarrimento o la distruzione colposi del documento negoziale, sottoscritto dalle parti, non possono essere validamente surrogati neppure dall’atto di certificazione, vale a dire dall’atto che conclude il procedimento di cui all’art. 78 d. lgs. 276/2003 e nel quale una commissione espressamente abilitata “certifica” l’intenzione delle parti di instaurare un dato tipo di rapporto anziché un altro.

Un’altra questione si poneva nella vigenza del testo originario dell’articolo 68 d. lgs., il quale testualmente così disponeva: “i diritti derivanti dalle disposizioni contenute nel [capo I del titolo VII del d. lgs.] possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro”. La norma, quindi, si prestava ad essere interpretata nel senso che le parti, avvalendosi della procedura di certificazione, potessero al momento della costituzione del rapporto liberamente comporre gli interessi reciproci eventualmente anche derogando alle (poche) previsioni legali poste a tutela del collaboratore a progetto<sup>788</sup>.

L’opinione prevalente, tuttavia, propendeva per la conclusione negativa<sup>789</sup>. L’argomento più significativo a sostegno della tesi era dato dal riferimento – contenuto nel medesimo art. 68 d. lgs. – alle rinunzie ed alle transazioni: in effetti, in tanto può avere luogo una rinunzia o una transazione su diritti in quanto questi siano già maturati (e, quindi, siano effettivamente disponibili)<sup>790</sup>. Il riferimento alla “sede di certificazione”<sup>791</sup>, pertanto, era correttamente inteso nel senso di

<sup>786</sup> In termini, oltre alla circolare ministeriale n. 1 del 2004 (p. 19) e a Trib. Torino 15 aprile 2005 (p. 658), CASTELVETRI, 2004, pp. 156-157; D’ORONZO, 2004, p. 13; VISCOMI, 2004, p. 324; VILLANI, 2005, p. 575; PEDRAZZOLI, 2004, p. 769; MARESCA, 2004, p. 662; LUNARDON, 2004a, pp. 50 e 51; PALLINI, 2005, § 5.

<sup>787</sup> Opinione condivisa da GHERA, 2005, p. 211.

<sup>788</sup> In termini, TIRABOSCHI, 2003, p. 111; DE ANGELIS 2003, § 6; MISCIONE, 2004, p. 467; PEDRAZZOLI, 2004, p. 835; GHERA, 2004, pp. 278 e 286; D’ORONZO, 2004, p. 14; NOGLER, 2004, p. 207; NOVELLA, 2004, pp. 131 ss. Occorre, tuttavia, precisare che anche coloro che ritenevano legittima la “derogabilità assistita” dei diritti salvaguardavano un nucleo più o meno ampio di diritti sottratti alla disponibilità dell’autonomia individuale.

<sup>789</sup> GAROFALO M.G., 2004, p. 427; PIZZOFERRATO, 2004, pp. 840-841; SANTORO PASSARELLI, 2004a, p. 45; VALLEBONA, 2004a, p. 136; SPECIALE, 2004, p. 229; ZOLI, 2005, p. 104.

<sup>790</sup> ALLEVA, 2003, § 7; DE LUCA TAMAJO, 2003, § 10; LEONE, 2004, p. 106; BELLAVISTA, 2004, p. 780; *contra*, NOGLER, 2004, p. 207.

<sup>791</sup> Tale riferimento testuale è stato uno degli argomenti addotti a sostegno da coloro che hanno sostenuto che le rinunce e transazioni non potessero che riferirsi a diritti futuri poiché, sul piano pratico, il momento della certificazione tendeva a coincidere con quello

aggiungere anche le commissioni di certificazioni ai soggetti individuati nell'ultimo comma dell'art. 2113 c.c. come garanti della genuinità del consenso del collaboratore espresso con la rinuncia o con la transazione.

Questa ipotesi interpretativa appare oggi ancora più plausibile dopo la novella dell'art. 68 ad opera del d. lgs. n. 251 del 2004. Attualmente, infatti, la disposizione in discorso così prevede: "nella riconduzione ad un progetto, programma di lavoro o fase di esso dei contratti di cui all'articolo 61, comma 1, i diritti derivanti da un rapporto di lavoro già in essere possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di cui al titolo VIII secondo lo schema dell'articolo 2113 del codice civile".

In effetti, individuando l'oggetto degli atti dispositivi nei "diritti derivanti da un rapporto di lavoro già in essere" – e non più nei "diritti" previsti da un testo legislativo – la previsione in commento rafforza l'idea che le rinunce e transazioni cui si riferisce debbano essere intese nella loro accezione rigorosamente tecnica di negozi attraverso i quali si dispone di diritti già acquisiti al patrimonio del soggetto. Inoltre, l'espressione "secondo lo schema dell'articolo 2113 del codice civile" (pur tecnicamente errata) si presta ad essere interpretata nel senso che la disposizione dei diritti avvenuta in sede di certificazione abbia luogo "ai sensi e con gli effetti di cui all'articolo 2113 c.c."<sup>792</sup>.

Ciò non significa, beninteso, che la nuova formulazione dell'articolo 68 si presenti facilmente intelligibile. Equivoco, ad esempio, è il riferimento al momento in cui dovrebbe avvenire la disposizione dei diritti individuato dalla norma "nella riconduzione a un progetto, programma di lavoro o fase di esso" di un "rapporto di lavoro già in essere". Almeno secondo alcuni commentatori, infatti, la norma limiterebbe temporalmente l'ambito applicativo dell'art. 68 alla fase di transizione dai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa non ancora scaduti alla nuova fattispecie del lavoro a progetto<sup>793</sup>.

La vicenda ora riassunta, comunque, non esaurisce il problema dei limiti alla disponibilità del regolamento negoziale al momento della costituzione del rapporto.

Occorre considerare, infatti, che tale disponibilità potrebbe discendere – in via generale – dall'art. 78, co. 4, d. lgs. 276/2003, il quale purtroppo si presta ad essere interpretato quale delega legislativa ad un atto regolamentare (un decreto ministeriale) avente ad oggetto l'individuazione delle "clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, con specifico riferimento ai diritti ed ai trattamenti economici e normativi". Se, infatti, il Ministro è delegato ad individuare i trattamenti economici e normativi indisponibili, dalla individuazione medesima

---

della stipulazione (in termini, per tutti, MARESCA, 2004, p. 662). Secondo VISCOMI, 2004, p. 332, invece, il riferimento alla certificazione – unitamente al rinvio al titolo V del decreto – circoscrivevano l'ipotesi normativa al caso in cui l'iniziale contratto a progetto fosse successivamente convertito in un rapporto di lavoro subordinato (intermittente, ripartito o a tempo parziale). Maggiormente convincente, tuttavia, era l'opinione che riteneva il riferimento al titolo V una mera svista del legislatore storico (per tutti, LEONE, 2004, p. 106; svista non a caso corretta dall'art. 15 del d. lgs. 241 del 2004).

<sup>792</sup> Si ricordi, peraltro, che proprio l'assenza nel testo originario dell'art. 68 di qualsiasi rinvio all'art. 2113 c.c. costituiva uno degli elementi testuali sui quali si fondava la tesi della derogabilità assistita (per tutti, si veda ancora DE ANGELIS, 2003, § 6).

<sup>793</sup> Se si accoglie tale lettura, l'art. 68 assume la funzione di norma transitoria, destinata ad esaurire i suoi effetti entro e non oltre il 24 ottobre 2005. In tal senso, VILLANI, 2005, pp. 588-586; PIZZOFERRATO, 2004, p. 841; ma, già prima della novella, BELLAVISTA, 2004, p. 782; *contra*, TREMOLADA, 2004, p. 658.

dovrebbe discendere la disponibilità dei trattamenti non compresi nell'elencazione.

La norma, certamente applicabile al lavoro a progetto *ex art. 75, co. 1, d. lgs. 276/2003*, altrettanto certamente eccede i limiti posti dalla legge delega che, come è noto, non prevedeva meccanismi di "derogabilità assistita" che consentissero alle parti del rapporto di disporre – in alcune sedi e secondo determinate procedure – anche di norme legali altrimenti inderogabili<sup>794</sup>.

Ma essa pone anche il problema specifico di come interpretare il termine "clausole" al quale si riferisce l'attributo dell'indisponibilità. Orbene, tale termine pare utilizzato nel testo legislativo in modo improprio. A meno di non ritenere che derogabili in sede di certificazione siano soltanto le clausole dei contratti collettivi<sup>795</sup> (circostanza che pare decisamente in contrasto con il principio di libertà sindacale di cui all'art. 39, co. 1, Cost.), per "clausole" devono intendersi le norme legali che disciplinano i contratti di lavoro intermittente, di lavoro ripartito, di lavoro subordinato a tempo parziale, di associazione in partecipazione e, appunto, di lavoro a progetto (cioè le fattispecie negoziali alle quali si applica la disciplina della certificazione).

Nei limiti in cui, pertanto, sarà avvalorata l'interpretazione dell'art. 78, co. 4, ora riferita (e, naturalmente, fino a quando tale lettura non sia valutata come costituzionalmente illegittima per eccesso di delega) dovrà ritenersi che la disponibilità del regolamento negoziale da parte dell'autonomia privata sia sempre possibile con il solo limite delle previsioni legali considerate indisponibili dall'apposito decreto ministeriale.

## 5. La disciplina legale del rapporto

Il decreto legislativo pone poche regole relative all'esecuzione del rapporto di lavoro a progetto, molte delle quali disponibili per l'autonomia privata. Tenuto conto che l'autonomia privata non è di per sé garanzia di un equilibrato potere di influire sulla determinazione del regolamento negoziale (bensì), soltanto, della libera decisione di ciascuna parte circa l'opportunità di stipulare un contratto a certe condizioni), se ne può trarre la conclusione che il legislatore non abbia compreso i lavoratori a progetto tra coloro che – socialmente sottoprotetti – abbiano bisogno di un particolare statuto giuridico. O, se si preferisce, si può riferire al lavoro a progetto quanto affermato in relazione alle proposte regolative discusse in passato: che, cioè, "la tutela del lavoro coordinato senza vincolo di subordinazione non è animata dallo spirito originario del diritto del lavoro, che è spirito di emancipazione, di liberazione da condizioni lesive dei valori della sicurezza, della libertà e della dignità umana"<sup>796</sup>.

a) Quanto al corrispettivo, è già stato anticipato come esso sia fondamentale al fine di ricostruire il lavoro a progetto come contratto di durata (in senso tecnico-giuridico). Esso, infatti, non solo è

<sup>794</sup> Troppo fragile essendo il riferimento al "programma negoziale concordato dalle parti in sede di certificazione" di cui all'art. 5, co. 1, lett. e, legge 30/2003. In tal senso, GAROFALO M.G., 2004, p. 427; DE ANGELIS, 2003, § 6, il quale, pur aderendo alla tesi della derogabilità assistita, riconosce l'esistenza di "serissimi problemi" di costituzionalità; *contra*, NOVELLA, 2004, pp. 146-147. BELLAVISTA, 2004, pp. 784-785, ritiene che l'unica interpretazione compatibile con l'attuale sistema sia quella che riduce l'intervento ministeriale a mera operazione ricognitiva delle clausole tanto legali quanto contrattuali che sono *ex ante* inderogabili e di quelle che, per espressa previsione della fonte che le contiene, sono, invece, derogabili dall'autonomia individuale.

<sup>795</sup> Così pare, invece, NOGLER, 2004, p. 240; DE ANGELIS, 2003, § 6; VALLEBONA, 2004a, p. 140.

<sup>796</sup> MENGONI, 2002, p. 21.

proporzionato “alla quantità” del lavoro eseguito (art. 63, co. 1) ma non spetta per il caso di sospensione dell’obbligazione lavorativa (art. 66, co. 1)<sup>797</sup>.

I problemi aperti, invece, riguardano l’interpretazione e l’applicazione concreta della norma che commisura il compenso anche alla “qualità del lavoro eseguito” nonché, soprattutto, ai “compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto” (art. 63, seconda parte; che pare riproporre il criterio fissato dall’art. 3, co. 1, seconda parte, legge 142/2001).

Va da sé che le parti sono assolutamente libere di fissare il compenso e, in questo senso, non era neppure necessario che il legislatore precisasse che le norme legali possono essere derogate in melius sia dall’autonomia individuale, sia da quella collettiva (se esistente) (art. 61, co. 4).

Il problema si pone, invece, qualora il lavoratore a progetto contesti giudizialmente l’adeguatezza del compenso alla “qualità e quantità del lavoro”.

La norma, anzitutto, consente al giudice l’integrazione del contratto di lavoro a progetto su un punto essenziale dello scambio contrattuale quale certamente è la determinazione del compenso (e ciò in deroga all’art. 1418, co. 2, c.c.). Se così non fosse, del resto, essa sarebbe priva di qualsiasi rilevanza pratica.

Nella precedente edizione di questo commentario, chi scrive aveva ritenuto che il riferimento ai “compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto”, fungesse da criterio di valutazione della proporzionalità del compenso pattuito alla qualità e quantità del lavoro eseguito. Di conseguenza, si era concluso che, in nessun caso, il collaboratore che intendesse contestare l’adeguatezza del compenso pattuito avrebbe potuto farlo invocando quanto stabilito dalla contrattazione collettiva in relazione ai lavoratori subordinati adibiti a mansioni il cui contenuto fosse oggettivamente analogo all’oggetto della collaborazione<sup>798</sup>.

Ad una più attenta riflessione, tuttavia, si ritiene di dover rettificare quell’interpretazione. Testualmente, infatti, la norma prevede che il compenso debba essere “proporzionale alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo [...]”. La separazione introdotta dalla virgola porta a ritenere che il legislatore abbia dettato due criteri distinti e concorrenti di determinazione del compenso. Più precisamente, il giudice – nel verificare la proporzionalità del compenso – ben può assumere a parametro di riferimento quanto previsto dal contratto collettivo per i lavoratori

---

<sup>797</sup> Non ha senso, infatti, ritenere che la sospensione della prestazione comporti la sospensione della sola “erogazione del corrispettivo” (come testualmente prevede il legislatore). Se così fosse, il collaboratore - alla ripresa dell’attività - avrebbe diritto alla corresponsione delle somme maturate (ma non erogate) durante la sospensione: norma che sarebbe priva di qualsiasi razionalità. Proprio la natura corrispettiva del compenso, invece, induce a ritenere che sospesa non sia l’erogazione, ma l’intera obbligazione pecuniaria del committente.

<sup>798</sup> Opinione condivisa anche PERULLI, 2004, p. 102; CASTELVETRI, 2004, pp. 160-161. V. anche la circolare ministeriale n. 1 del 2004, p. 20.

subordinati<sup>799</sup>, eventualmente aumentando il corrispettivo spettante al collaboratore qualora l'ammontare dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione sia superiore<sup>800</sup>.

Pertanto, il giudice non sarebbe in alcun modo vincolato dall'eventuale dichiarazione negoziale con la quale le parti si siano reciprocamente date atto che il compenso pattuito sia quello "normalmente corrisposto per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto"<sup>801</sup>.

Sotto altro profilo, ferma restando la proporzionalità del compenso concordato, e al fine di dare applicazione anche all'altro criterio legalmente previsto, non è da escludere possa farsi riferimento alle tariffe fissate per quelle professioni intellettuali che prevedono l'iscrizione in albi<sup>802</sup>. Tuttavia, l'indice rappresentato dalle tariffe professionali dovrebbe essere integrato dal criterio "territoriale", vale a dire dalle prassi registrabili in materia di compensi "nel luogo di esecuzione del rapporto". Operazione ardua in assenza di una definizione legislativa del termine "luogo" e in mancanza di idonee forme di rilevazione e pubblicità delle prassi medesime<sup>803</sup>.

Peraltro, al di là dell'ovvia difficoltà pratica che dovrà essere affrontata, non c'è dubbio che sul punto il decreto legislativo sia viziato da un eccesso di delega<sup>804</sup>. Infatti, l'art. 4, co. 1, lett. c, n. 1 della legge 30/2003 prevedeva quale unico criterio per la determinazione del compenso quello della proporzionalità alla qualità e quantità di lavoro.

Infine, occorre tenere conto dell'opinione che ritiene applicabile anche al lavoro a progetto l'art. 36, co. 1, della Costituzione, per cui il compenso dovrebbe essere altresì "sufficiente ad assicurare [al lavoratore] e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa"<sup>805</sup>.

L'argomento proposto è il seguente: poiché la legge delega e il decreto delegato – stabilendo che il corrispettivo debba essere "proporzionato alla quantità e qualità del lavoro" – richiama testualmente la prima parte dell'art. 36, co. 1, Cost. vi sarebbe ormai un dato legale per "considerare superato l'orientamento – tanto generalizzato quanto ingiustificato – che riserva l'applicazione

<sup>799</sup> In senso parzialmente divergente, a quanto è dato intendere, PEDRAZZOLI, 2004, p. 780 e per CANNELLA, 2004, pp. 727-728, per i quali l'impiego in funzione parametrica di quanto stabilito dal contratto collettivo per i lavoratori subordinati è possibile solo allorché manchino indicazioni circa i compensi normalmente previsti per i lavoratori autonomi nel luogo di esecuzione del rapporto.

<sup>800</sup> *Contra*, MISCHIONE, 2003, pp. 822-823 e LAZZARI, 2004, pp. 56-57, secondo i quali ritengono questo secondo parametro non vincolante, ma meramente orientativo, per il giudice.

<sup>801</sup> Una dichiarazione di questo contenuto è presente, ad esempio, nello schema di contratto predisposto dalla Confindustria e pubblicato in *Guida al lav.*, n. speciale, gennaio 2004, 59.

<sup>802</sup> In tal senso, v. anche PEDRAZZOLI, 2004, p. 780; *contra*, PERULLI, 2004, p. 102 il quale sostiene "l'inutilizzabilità dei tariffari degli ordini professionali in quanto applicabili ai soggetti iscritti agli albi e quindi esclusi dal campo di applicazione delle disposizioni sul lavoro a progetto".

<sup>803</sup> Evidenziano le difficoltà applicative del riferimento ai compensi per analoghe prestazioni MAGNANI-SPATARO, 2004a, § 5; DE LUCA TAMAJO, 2003, § 10, il quale paventa il rischio che le incertezze connesse a tale criterio nella fase applicativa possano favorire valutazioni giudiziali inevitabilmente e pericolosamente discrezionali; PERULLI, 2004, p. 102.

<sup>804</sup> V. LEONE, 2004, p. 104.

<sup>805</sup> In termini, GAROFALO M. G., 2003, p. 373; NAPOLI, 2005, p. 43; in generale, sull'applicabilità delle norme di cui al titolo III della Costituzione anche ai lavoratori (non soltanto subordinati purché) economicamente dipendenti, VOZA, 2004, 252-253; *contra*, MAGNANI-SPATARO, 2004a, § 5; DE LUCA TAMAJO, 2003, § 10; DE ANGELIS, 2003, § 5; PERULLI, 2004, pp. 99 e ss.; PALLINI, 2005, § 5.

della norma costituzionale ai rapporti di lavoro subordinato<sup>806</sup>.

L'opinione, però, pur condivisibile sul piano della politica del diritto, non convince<sup>807</sup>. Per il semplice ed essenziale motivo che pare metodologicamente errato dedurre il significato di una previsione costituzionale da una norma inserita in un atto avente forza e valore di legge anziché, appunto, dall'interpretazione letterale e sistematica del testo costituzionale.

E finora, a quanto consta, l'interpretazione assolutamente prevalente dell'art. 36 Cost. è stato nel senso della sua applicabilità al solo lavoro subordinato<sup>808</sup>.

b) Una breve osservazione merita anche la previsione che impone l'indicazione nel documento negoziale della "disciplina dei rimborsi spese". Proprio il riferimento al concetto di "rimborso" distingue la disciplina del lavoro a progetto da quella del contratto d'opera intellettuale ove, come è noto, vige la regola opposta. Ai sensi dell'art. 2234 c.c., infatti, "il cliente, salvo diversa pattuizione, deve anticipare al prestatore d'opera le spese occorrenti al compimento dell'opera".

Sempre in materia di corrispettivi, occorre anche ricordare che recentemente l'art. 13-bis del 14 marzo 2005, convertito con modificazioni in legge 14 maggio 2005, n. 80, ha esteso anche ai collaboratori indipendenti le norme in materia di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità dei compensi vigenti per i lavoratori subordinati. Questa, almeno, pare essere l'interpretazione preferibile di una disposizione la cui formulazione letterale effettivamente è equivoca (v., *amplius*, § 5.1).

c) Il d. lgs. 276/2003 prevede espressamente che il collaboratore possa svolgere "la sua attività presso più committenti", salvo diverso accordo (art. 64, co. 1). Patto di esclusiva che può essere, in assenza di ulteriori precisazioni, sia contestuale che successivo all'instaurazione del rapporto.

Il legislatore non disciplina espressamente quello che, a ben vedere, è un aspetto fondamentale del rapporto di collaborazione, dal momento che dall'esistenza o meno di un patto di esclusiva dipende la possibilità per il collaboratore di integrare il proprio reddito (e diversificando le occasioni di reddito, anche di affrancarsi dalla dipendenza economica derivante dallo svolgere attività lavorativa solo in favore di un unico committente)<sup>809</sup>.

Ciò comporta che non è necessaria la forma scritta, né ai fini della validità né ai fini della prova del patto; né la pattuizione di una somma che compensi il collaboratore della rinuncia ad altre occasioni di lavoro e di guadagno.

Peraltro, stante il tenore letterale della previsione, la validità del patto di esclusiva non può che essere limitata alla durata del contratto di lavoro a progetto e terminare con esso<sup>810</sup>.

d) Più dubbia, invece, è l'interpretazione dell'art. 64, co. 2, ai sensi del quale "il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, diffondere

---

<sup>806</sup> GAROFALO M. G., 2003, p. 373.

<sup>807</sup> In termini, ma con argomentazione fondata sul tenore letterale della previsione, LEONE, 2004, p. 103.

<sup>808</sup> L'applicabilità dell'art. 36, co. 1, Cost. anche ai lavoratori autonomi pare affermata – nel richiamare Corte Cost. 7 luglio 1964, n. 75 – da MAZZIOTTI, 1973, p. 340.

<sup>809</sup> In termini PEDRAZZOLI, 2004, p. 787.

<sup>810</sup> In termini MASSI, 2004, p. 256.

notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi ed alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi”.

La previsione costituisce una riformulazione – adattata all’ipotesi del collaboratore a progetto – della fattispecie delineata all’art. 2105 del codice civile<sup>811</sup> e l’elencazione dei comportamenti vietati deve considerarsi tassativa<sup>812</sup>.

Anzitutto, è evidente che si possa parlare di “attività in concorrenza” soltanto allorché il lavoratore a progetto ponga in essere direttamente uno o più atti o comportamenti (o attività) con finalità di lucro, nel medesimo settore produttivo o commerciale (o “ramo di attività”) in cui opera il committente, in un medesimo ambito territoriale e, quindi, potenzialmente, in modo da contendergli la clientela.

Più delicata è l’interpretazione del secondo dei comportamenti vietati, consistente nel “diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi ed alla organizzazione di essi”, vale a dire all’organizzazione e all’attività del committente.

A ben vedere, è forse possibile scorgere nella norma il divieto di due distinti comportamenti imputabili al collaboratore non subordinato.

Il primo consiste nella “divulgazione di notizie” allorché queste, naturalmente, siano riservate e destinate a restare tali. In questo senso, è sostenibile che la fattispecie sia analoga – sotto il profilo degli interessi privati tutelati – a quella prevista dall’art. 623 c.p., ai sensi del quale è punibile a querela della persona offesa “chiunque, venuto a cognizione per ragione del suo stato o ufficio, o della sua professione o arte, di notizie destinate a rimanere segrete, sopra scoperte o invenzioni scientifiche o applicazioni industriali, le rivela o le impiega a proprio o altrui profitto”.

Più complesso è stabilire significato e ratio del divieto di “diffondere [...] apprezzamenti”, ossia “giudizi di valore”<sup>813</sup>. Un’ipotesi interpretativa plausibile consiste nell’interpretare l’espressione in discorso in senso analogo a quello proprio dell’art. 2598, co. 1, n. 2, c.c. in materia di atti di concorrenza sleale. La diffusione di apprezzamenti, cioè, dovrebbe essere idonea a determinare il discredito del committente e, potenzialmente, a danneggiarne la posizione commerciale.

In questa prospettiva, non sarebbe presupposto necessario della fattispecie la falsità dei fatti e dei giudizi affermati, né un animus nocendi; purché vi sia in concreto l’elemento della “diffusione”, vale a dire della divulgazione ad un numero indeterminato di soggetti e, comunque, ad un numero sufficientemente ampio da realizzare almeno potenzialmente un discredito.

Infine, è vietato al collaboratore “compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività” del committente. Rientrano nell’ampia dizione legislativa, pertanto, tutti gli altri atti – diversi da quelli individuati dalla norma in precedenza – che siano imputabili al collaboratore e che, al pari

---

<sup>811</sup> In tal senso anche PEDRAZZOLI, 2004, pp. 785-786, il quale ritiene, pertanto, possa essere richiamata dall’interprete la giurisprudenza formatasi intorno alla norma codicistica; nonché VISCOMI, 2004, pp. 326-327.

<sup>812</sup> Perché, a ben vedere, il divieto in parola è destinato a limitare la libertà di iniziativa economica del lavoratore a progetto (e, quindi, un valore costituzionale) in difesa dell’iniziativa economica del committente.

<sup>813</sup> Contrariamente a quanto affermato nel testo, per cui oggetto del divieto sono tutti gli apprezzamenti idonei a produrre un determinato effetto concreto (ossia il discredito), altri Autori hanno preferito individuare l’oggetto del divieto in base alla sola interpretazione lessicale del termine “apprezzamento” e, così facendo, lo hanno ampliato. Cfr., ad esempio, le opinioni di VISCOMI, 2004, pp. 326-327 e di GARGIULO, 2004, p. 902.

di questi, siano potenzialmente pregiudizievoli dell'attività del committente. È sufficiente, insomma, che l'atto sia tale da determinare l'insorgere di un pericolo di danno senza che sia necessario il verificarsi in concreto dell'evento dannoso.

Così determinati gli atti e i comportamenti vietati, è possibile concludere che anche questo divieto è destinato a conservare efficacia soltanto fino alla scadenza del contratto di lavoro a progetto. Una conclusione diversa, infatti, determinerebbe un'ingiustificata lesione dei principi di cui agli artt. 3, 4 e 41 della Costituzione o, se si preferisce, costituirebbe un'illegittima compressione della libertà di iniziativa economica del collaboratore.

Quanto alle conseguenze giuridiche derivanti dalla violazione degli obblighi appena descritti, pare sostenibile che essa possa giustificare il recesso immediato per giusta causa del committente dal contratto di lavoro a progetto<sup>814</sup>; nonché la richiesta di risarcimento del danno.

Resta da decidere se le parti del contratto di lavoro a progetto possano stipulare, anche contestualmente al contratto medesimo, un apposito patto destinato a regolare i rapporti reciproci per il periodo successivo alla cessazione del vincolo contrattuale e, in particolare, ad inibire lo svolgimento di determinate attività al collaboratore. La legge, infatti, non vieta di stipulare siffatti patti di non concorrenza, né regola in qualche modo questa ipotesi.

La questione, peraltro, non può essere adeguatamente approfondita in questa sede. In linea di massima, tuttavia, si può affermare che la delicatezza degli interessi in gioco impone soluzioni equilibrate che non tutelino soltanto una delle parti. Andrebbe pertanto approfondita la possibilità di subordinare la liceità di questi patti al rispetto delle condizioni previste da discipline applicate in via analogica, quali l'art. 2125 c.c.<sup>815</sup> (che però riguarda prestazioni di fare ricondotte ad un altro genere) o, in alternativa, all'art. 1751-bis c.c. in materia di contratti di agenzia. Quest'ultima soluzione pare preferibile sia per ragioni di ordine sistematico, data la riconducibilità dei rapporti di agenzia al medesimo genere delle collaborazioni non subordinate, cui appartengono i rapporti di lavoro a progetto, sia perché il più ridotto termine massimo di validità del patto (due anni a fronte di cinque previsti per il lavoratore subordinato), unitamente agli altri limiti, appare maggiormente compatibile con la condizione e le esigenze sul mercato di un lavoratore autonomo.

e) L'art. 65 d. lgs. riproduce, riferendola ai collaboratori a progetto, la disciplina delle "invenzioni" dettata dall'art. 2590 c.c. per i lavoratori subordinati.

Più precisamente, il d. lgs. stabilisce che "il lavoratore a progetto ha diritto di essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto" (co. 1); ma il rinvio alle leggi speciali quanto alla disciplina dei diritti e degli obblighi delle parti è in questa ipotesi integrato dal rinvio all'art. 12-bis della legge n. 633/1941 e successive integrazioni e modificazioni.

Orbene, l'art. 12-bis, introdotto dal d. lgs. 518/1992 e sostituito dall'art. 3 del d. lgs. 169/1999, stabilisce testualmente che "salvo patto contrario, il datore di lavoro è titolare esclusivo del diritto di utilizzazione economica del programma per elaboratore o della banca dati creati dal lavoratore

---

<sup>814</sup> *Contra*, GARGIULO, 2004, p. 906 in base al presupposto che il divieto di diffondere apprezzamenti non costituisca un'obbligazione contrattuale e, correlativamente, che l'eventuale violazione dello stesso non sia qualificabile in termini di inadempimento contrattuale.

<sup>815</sup> Così SCORCELLI, 2004, pp. 246-247; e, forse, anche ZILIO GRANDI, 2004, p. 759.

dipendente nell'esecuzione delle sue mansioni o su istruzione impartite dallo stesso datore di lavoro".

L'importanza della previsione non deve essere sottovalutata.

Il decreto legislativo richiama le norme speciali in materia di invenzioni e, nel fare ciò, considera "compreso" nel rinvio il disposto dell'art. 12-bis; quest'ultimo, però, è dettato in relazione – ed in considerazione – al particolare assetto di interessi e di obbligazioni derivante dal rapporto di lavoro subordinato.

La prima questione che si pone, quindi, è stabilire a quali previsioni il legislatore del 2003 intende rinviare, dal momento che – a quanto consta – non esistono norme specifiche che regolino i diritti e gli obblighi derivanti dalle invenzioni dei lavoratori autonomi.

Se, poi, valorizzando l'esplicito richiamo dell'art. 12-bis dovesse pervenirsi alla conclusione che siano applicabili le norme relative al lavoro subordinato (e, anzitutto, quelle aventi ad oggetto le invenzioni brevettate di cui all'art. 64 del d. lgs. 10 febbraio 2005, n. 30)<sup>816</sup>, sarebbe conseguente concludere che anche nel lavoro a progetto si realizzi la ratio legis sottesa a quelle previsioni.

Orbene, secondo una tesi, l'attribuzione al datore di lavoro dei diritti patrimoniali derivanti dall'invenzione si giustifica in ragione della predisposizione dei mezzi materiali che tale invenzione hanno reso possibile<sup>817</sup>. Pertanto, nei limiti in cui si ritenga estesa anche ai collaboratori a progetto la medesima disciplina applicabile ai lavoratori subordinati, sarà necessario concludere che il legislatore ha considerato come normale l'utilizzazione da parte del collaboratore dei mezzi e degli strumenti messi a disposizione del committente (e, forse, anche l'espletamento della prestazione in luogo di pertinenza del committente).

Sotto il profilo prettamente regolativo, quindi, occorrerà anzitutto distinguere a seconda che l'invenzione del lavoratore a progetto sia brevettata oppure no (circostanza che determina l'applicazione delle sole previsioni della legge 633/1941).

Limitando il discorso alla prima delle due ipotesi, occorrerà concludere che anche con riferimento al collaboratore non si applicherà la regola generale che attribuisce all'inventore il diritto di brevetto nel suo contenuto pieno, bensì quella speciale che scinde il diritto morale dal diritto patrimoniale di utilizzazione del brevetto. Più precisamente, al committente spetterà il diritto di sfruttare economicamente il brevetto allorché l'attività inventiva sia oggetto del contratto di lavoro (art. 64, co. 1, d. lgs. n. 30/2005); se, invece, l'attività inventiva non sia oggetto della prestazione, ma l'invenzione sia comunque fatta nell'esecuzione o nell'adempimento dell'obbligazione lavorativa, i diritti di utilizzazione economica spettano comunque al committente, ma il lavoratore ha diritto ad un "equo premio", proporzionato all'importanza di essa (art. 64, co. 2, d. lgs. n. 30/2005).

Meno coerente e giustificata, infine, è l'applicazione dell'art. 64, co. 3, d. lgs. n. 30/2005, ai sensi del quale quando l'invenzione sia fatta indipendentemente dal rapporto di lavoro ma rientri nel campo di attività del datore di lavoro, i diritti che ne derivano spettano al prestatore, ma il datore

---

<sup>816</sup> In termini, ma senza approfondimento, LEONE, 2004, p. 105; v. anche ZILIO GRANDI, 2004, pp. 763-764 e 770; PALLINI, 2005, § 5; *contra*, DE ANGELIS, 2003, § 5.

<sup>817</sup> AMOROSO, 1998, p. 447 ove anche ulteriori riferimenti bibliografici.

di lavoro ha un diritto di opzione per l'uso della stessa o per l'acquisto del brevetto ed il canone o il prezzo di acquisto devono essere fissati deducendo una somma corrispondente "agli aiuti che l'inventore abbia comunque ricevuti dal datore di lavoro per pervenire all'invenzione".

L'incertezza deriva dal fatto che il riconoscimento del diritto di opzione sottintende, nel caso del lavoro subordinato, che l'esperienza maturata dall'inventore alle dipendenze del datore di lavoro sia stata utile all'invenzione stessa; e, comunque, presuppone la coincidenza cronologica tra permanenza del vincolo giuridico e conseguimento del risultato inventivo.

Il problema, però, si pone diversamente nel caso della collaborazione non subordinata: perché il collaboratore si presuppone abbia maturato una molteplicità di esperienze, ciascuna delle quali destinata – anche interagendo con le altre – ad essere utile all'invenzione; e perché la coincidenza cronologica di cui innanzi può assumere rilievo soltanto nelle ipotesi di monocommittenza.

L'applicazione dell'art. 64, co. 3, d. lgs. n. 30/2005, pertanto, dovrebbe avere luogo soltanto nelle ipotesi in cui si verificano, nel caso concreto, i presupposti della disciplina dettata per il lavoratore subordinato; mentre, in tutti gli altri casi, dovrà applicarsi la disciplina generale.

f) La disciplina delle ipotesi di sospensione del rapporto è contenuta nei commi 1, 2 e 3 dell'art. 66 e, mediante essa, si può affermare che il legislatore abbia inteso dare attuazione ad alcuni fondamentali principi di rango costituzionale.

Il decreto stabilisce che la gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto – a differenza di altre eventuali ipotesi di impossibilità temporanea della prestazione dovute a fatti non imputabili al lavoratore - determinano la sospensione del rapporto, rendendo inesigibile la prestazione lavorativa e, correlativamente, non dando corso alla maturazione del corrispettivo. È appena il caso di sottolineare la differenza rispetto all'art. 2110 c.c. in materia di sospensione del rapporto di lavoro subordinato. Entrambe le disposizioni, infatti, costituiscono norme speciali rispetto all'art. 1256, co. 2, c.c.; ma, mentre l'art. 2110 c.c. attribuisce al lavoratore impossibilitato alla prestazione, per un certo tempo ed in una certa misura, il diritto a percepire la "retribuzione" o una "indennità" (in assenza di tutela previdenziale), l'art. 66, co. 1, d. lgs. 276/2003 nega la necessità di una tutela economica del lavoratore malato o infortunato o in gravidanza sul piano del rapporto giuridico sostanziale.

Sul piano pratico, affinché sia possibile il prodursi della sospensione, il lavoratore a progetto sarà tenuto a notificare al committente il verificarsi degli eventi previsti dalla norma con adeguata documentazione<sup>818</sup>. Nulla è previsto, invece, circa la possibilità che il committente sottoponga a controllo il lavoratore o la lavoratrice<sup>819</sup>.

Il decreto legislativo, invece, si preoccupa di stabilire le conseguenze della sospensione sul termine apposto al contratto. La regola è duplice: per un verso, "in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue

---

<sup>818</sup> In tal senso, v. circolare ministeriale n. 1 del 2004 (p. 20), che richiede, ai fini della prova dell'infermità, l'invio da parte del collaboratore di idonea documentazione scritta.

<sup>819</sup> MASSI, 2004, p. 256, esclude che dall'obbligo del collaboratore di inviare la documentazione attestante lo stato di infermità possa essere desunta l'esistenza in capo al committente del diritto di verificare la condizione di malattia attraverso le strutture sanitarie ex art. 5 della legge n. 300 del 1970; *contra*, BELLAVISTA, 2004, pp. 773-774 il quale riconosce al committente un ragionevole interesse a sottoporre a controllo il collaboratore. Data la disciplina del contratto di lavoro a progetto, tuttavia, è possibile svalutare la questione, atteso che il collaboratore ha ogni interesse a contenere il numero di assenze per malattia.

alla scadenza” (art. 66, co. 2); per l’altro, “in caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni” (art. 66, co. 3). Entrambe le norme, peraltro, fanno espressamente salva la diversa pattuizione – deve intendersi, per il tenore letterale della disposizione, più favorevole per il lavoratore – intervenuta tra le parti.

Non pare, invece, che l’autonomia individuale possa disporre in senso più favorevole al committente (ad esempio, negando il diritto alla sospensione del rapporto), perché ciò determinerebbe l’inapplicabilità di norme che – come anticipato – costituiscono attuazione di fondamentali principi costituzionali. Evidentemente, se all’esito di una più approfondita riflessione questa conclusione dovesse risultare confermata, l’inderogabilità delle norme in commento non potrebbe essere in alcun modo superata; neppure ricorrendo al meccanismo della certificazione con funzione di convalida del regolamento negoziale liberamente determinato dalle parti (ammesso che sia ammissibile la cd. derogabilità assistita dei diritti: sulla questione v., *supra*, § 4)<sup>820</sup>.

L’altra questione espressamente regolata dal legislatore riguarda la conservazione del vincolo contrattuale. Con una previsione che pare riferita soltanto alle ipotesi di malattia ed infortunio, il legislatore stabilisce che “il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contatti di durata determinabile” (art. 66, co. 2).

Trascorso il periodo di conservazione del vincolo stabilito dalla legge, quindi, sarà il committente a valutare se ha o meno interesse a conseguire la prestazione. Se ne deve dedurre, come già sostenuto (*supra*, § 3), che la prestazione lavorativa non può che essere preordinata alla soddisfazione di un interesse durevole del committente e non al compimento di un *opus* specifico indivisibile *ratione temporis*<sup>821</sup>. Né pare sostenibile che la *ratio* della previsione consista nel fatto che il protrarsi della sospensione menomi la fiducia del committente nella correttezza del successivo adempimento (ossia nella realizzazione dell’opera, secondo la tesi per ora più accreditata ma qui non condivisa): perché il periodo di conservazione del vincolo è estremamente breve – in entrambe le ipotesi – rispetto alla durata prevista del contratto; e perché una simile valutazione, peraltro non fondata su un evento o un comportamento imputabile al collaboratore, costituirebbe una forma di tutela eccessiva per il creditore (già tutelato, se del caso, dalle regole generali sugli inadempimenti contrattuali).

Importante è, poi, stabilire se il periodo di conservazione del vincolo debba essere riferito ad un unico episodio morboso (o ad un unico infortunio) oppure costituisca l’arco temporale massimo nell’ambito del quale possano sommarsi le assenze dovute a più cause sospensive.

La prima tesi è certamente preferibile in ragione del dato testuale, in base al quale il recesso *ante tempus* è legittimo quando “la sospensione di protrae” per il tempo fissato dal legislatore;

<sup>820</sup> A tale riguardo, lo stesso Libro bianco (p. 73) evidenziava la necessità che “la legge [chiarisse] alcuni diritti fondamentali”, con particolare riferimento al diritto ad eventuali pause settimanali e annuali, e prevedesse “analoghe garanzie [...] in caso di malattia, infortunio e gravidanza”. In ogni caso, l’art. 4, co. 1, lett. c), n. 4, della legge delega ha disposto “la previsione di tutele fondamentali a presidio della dignità e della sicurezza dei collaboratori, con particolare riferimento a maternità, malattia e infortunio, nonché alla sicurezza nei luoghi di lavoro, anche nel quadro di intese collettive”. Sicché ammettere la derogabilità dei diritti derivanti da queste disposizioni significherebbe attribuire a queste un significato in contrasto con i principi della legge delega. Nel senso del testo, v. anche BELLAVISTA, 2004, p. 773; *contra*, MISCIONE, 2003, p. 823 e D’ORONZO, 2004, p. 14.

<sup>821</sup> In termini, PERULLI, 2004, p. 93.

nell'ipotesi di più eventi sospensivi, invece, non potrebbe parlarsi di "protrazione" della sospensione, salvo il caso particolare che essi si verificano senza soluzione di continuità. Ma la seconda pare, sotto il profilo degli interessi coinvolti, più coerente con l'assetto complessivo della disciplina.

In ogni caso, pare coerente con la ricostruzione della disciplina legale così come prospettata in questa sede (e, in particolare, con l'art. 67, co. 1, d. lgs. 276/2003), ritenere che la ripresa dell'attività lavorativa alla cessazione del periodo di sospensione possa avere luogo soltanto se il committente abbia ancora interesse a ricevere la prestazione<sup>822</sup>.

g) Infine, l'art. 66, co. 4, d. lgs. ribadisce l'applicabilità ai lavoratori a progetto e agli altri collaboratori non subordinati delle previsioni – già vigenti e certamente applicabili anche in assenza di esplicito rinvio - "sul processo del lavoro", sulla maternità (art. 64 del d. lgs. 151/2001); sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (art. 5, d. lgs. 38/2000)<sup>823</sup>, sulla tutela previdenziale per la maternità e la malattia in caso di degenza ospedaliera (art. 59, co. 16, l. 449/1997 come modificato dall'art. 51, co. 1, l. 488/1999; DM 12 gennaio 2001; ai quali deve essere aggiunto, nonostante l'assenza di un rinvio esplicito, il DM 04 aprile 2002).

Più controversa è l'interpretazione del rinvio alle "norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolge nei luoghi di lavoro del committente". Il dubbio è stato posto perché, non essendo precisata la portata del rinvio, questo potrebbe essere indifferentemente riferito soltanto all'articolo 7 del d. lgs. 626/1994 (previsione di per sé già applicabile ed applicata ai contratti di appalto o di opera) ovvero all'intera disciplina del decreto (che, però, presuppone l'esistenza e l'esecuzione di rapporti di lavoro subordinato).

Salvi successivi approfondimenti della questione, al momento pare preferibile ritenere – in ragione della ratio del comma 4 dell'art. 66, ma anche della natura autonoma della prestazione dedotta in contratto – nel senso che il rinvio abbia la funzione di confermare l'applicabilità al lavoro a progetto proprio dei diritti (minimi) già previsti dal citato art. 7<sup>824</sup>. Tanto più che l'art. 62, lett. e, d. lgs. 276/2003, nel richiedere l'indicazione nel documento contrattuale delle "eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto", pare integrare il disposto dell'art. 7, co. 1, lett. b, d. lgs. 626/1994, che al contrario attribuisce al lavoratore autonomo il diritto ad avere "dettagliate informazioni [...] sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate" dal committente in relazione all'attività del lavoratore autonomo.

<sup>822</sup> Qualora tale interesse non sussista, tuttavia, deve ritenersi che la collaboratrice – alla quale il legislatore riconosce un diritto perfetto alla proroga – abbia comunque diritto all'intero compenso pattuito (come sostenuto da MISCIONE, 2003, p. 823).

<sup>823</sup> *Contra*, SCIORTINO, 2004, p. 246 e LAI, 2005, p. 128, per i quali il rinvio alle "norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali" sarebbe tale da comprendere anche le norme di "tutela delle condizioni di lavoro" (così la rubrica dell'art. 2087 c.c.).

<sup>824</sup> In termini, BELLAVISTA, 2004, pp. 774-775; propone un "adattamento" delle disposizioni prevenzionistiche che tenga conto della "natura nonché del grado di inserimento della prestazione nell'assetto organizzativo predisposto dal committente" SCIORTINO, 2004, p. 245; per l'applicazione integrale del d. lgs. n. 626/2004 si sono espressi LEONE, 2004, p. 109; VISCOMI, 2004, p. 325; LAI, 2005, p. 125; forse anche CASTELVETRI, 2004, p. 162.

### 5.1. La disciplina generale delle collaborazioni in favore delle pubbliche amministrazioni. Cenni

Come anticipato, l'esclusione dal campo di applicazione del d. lgs. 276/2003 delle collaborazioni instaurate dalle pubbliche amministrazioni comporta che ad esse sia tuttora applicabile la scarna ma stringente disciplina di cui all'art. 7, co. 6, del d. lgs. 165/2001 (nel quale è riprodotta la previsione di cui all'art. 7, d. lgs. n. 29/1993); all'art. 14, co. 2, d. lgs. 165/2001 e, per gli enti locali, all'art. 110, co. 6, d. lgs. n. 267/2000<sup>825</sup>.

La prima disposizione, in particolare, stabilisce che “per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche [possano] conferire incarichi individuali ad esperti di provata competenza, determinando preventivamente durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione”.

La norma, che codifica un principio di diritto ribadito e applicato già in passato dalla giurisprudenza contabile e amministrativa, ha evidentemente una finalità composita: per un verso, conferma che l'espletamento dei compiti istituzionali debba avvenire in via prioritaria attraverso il personale già dipendente alla p.a. (al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse umane presenti stabilmente nelle diverse strutture organizzative ma anche di evitare un inutile aggravio di costi<sup>826</sup>); per altro verso, legittima l'affidamento a terzi di attività prevalentemente personali solo eccezionalmente, allorché queste possano essere organizzate autonomamente dal lavoratore e richiedano professionalità elevate che non è opportuno siano acquisite ed organizzate direttamente dall'ente.

I connotati dell'incarico sono coerenti con queste finalità.

Così l'articolo 7, co. 6, d. lgs. n. 165/2001 sancisce che l'oggetto dell'incarico debba essere stabilito in modo preciso e non generico, essendo questo un elemento fondamentale anche per controllare se il personale dipendente dell'amministrazione sia davvero privo delle competenze necessarie per svolgere quella specifica prestazione<sup>827</sup>.

Inoltre, la legge impone che, pur in assenza di limiti legali di durata massima, la durata dell'incarico debba essere comunque prestabilita e debba essere congrua rispetto all'oggetto dell'incarico.

Dal principio della necessaria predeterminazione della durata, poi, deriva l'illegittimità non soltanto dell'attribuzione di incarichi a tempo indeterminato, ma anche di una successione indiscriminata e non giustificata di rinnovi che, di fatto, trasformi il rapporto negoziale in un rapporto a tempo indeterminato<sup>828</sup>.

Il rigore della disciplina ora descritta, tuttavia, è stato di recente vulnerato da un *obiter dictum* della Corte dei Conti contenuto nella deliberazione n. 6/2005 delle Sezioni Riunite di Controllo. Infatti, nell'interpretare il comma 116 dell'articolo unico della legge 30 dicembre 2004, n. 311

<sup>825</sup> Ciò non esclude, evidentemente, che le pubbliche amministrazioni e i collaboratori possano – in applicazione dell'art. 1322 c. c. – stipulare contratti rinviando alla disciplina del lavoro a progetto. Quest'ultimo schema negoziale, in altri termini, è liberamente eligibile dalla pubblica amministrazione.

<sup>826</sup> C. Conti, sez. con. Enti, n. 4/1997; C. Conti, sez. con. Enti, n. 66/1997.

<sup>827</sup> C. Conti Puglia, sez. giurisd., n. 200/2001; C. Conti, sez. contr., n. 30/1993; C. Conti, sez. con. Enti, n. 32/1992

<sup>828</sup> Cfr. C. Conti, sez. contr., n. 19/1992, ove si afferma che le proroghe debbano avere carattere eccezionale; in termini, Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica 15 luglio 2004, § 2.

(ossia della legge finanziaria per il 2005), la Corte ha esplicitamente affermato che “i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa sono [...] utilizzabili per le esigenze ordinarie proprie del funzionamento delle strutture amministrative”.

Orbene, il comma 116 della legge finanziaria prevede testualmente che “per l’anno 2005, le amministrazioni di cui agli articoli 1, comma 2, e 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, possono avvalersi di personale a tempo determinato [...] o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite della spesa media annua sostenuta per le stesse finalità nel triennio 1999-2001”.

Gli estensori della norma finanziaria, in effetti, hanno tenuto conto dell’esistenza e della diffusione sull’intero territorio nazionale di prassi consistenti nell’impegnare collaboratori (almeno formalmente) indipendenti in attività amministrative ordinarie e, data la difficoltà di controllare e reprimere giudizialmente un fenomeno sociale di simili proporzioni, hanno ritenuto di garantire l’efficacia del tetto di spesa fissato dalla legge includendovi anche quella derivante dall’instaurazione di rapporti di collaborazione. La previsione, in definitiva, con notevole pragmatismo preclude alle p.a. quella (elementare) elusione dei vincoli alle dinamiche di spesa consistente nel denominare diversamente il contratto mediante sono acquisite le prestazioni lavorative.

Contrariamente a quanto sostenuto dalla Corte dei Conti, quindi, la legge non integra il disposto normativo di cui agli articoli 7, comma 6, d. lgs. n. 165/2001 e 110, comma 6, d. lgs. 267/2000 e, conseguentemente, non fonda alcuna eccezione ai principi ivi sanciti e precedentemente ricordati.

Purtroppo, però, l’orientamento interpretativo qui criticato è stato immediatamente recepito in altre due deliberazioni: la prima della sezione di controllo ligure (21 marzo 2005, n.2); la seconda della sezione toscana (15 febbraio 2005, n. 6). Circostanza che lascia prevedere un probabile *revirement* anche delle sezioni giurisdizionali nonché una modificazione del diritto vivente politicamente e socialmente pericolosa.

Un’altra novità in materia, per quanto di minore impatto sistematico, è poi rappresentata dalla recentissima regolamentazione circa la cedibilità, la sequestrabilità e la pignorabilità dei crediti dei collaboratori.

L’articolo 13-*bis* del d.l. 14 marzo 2005, n. 35 (convertito, con modificazioni, in legge 14 maggio 2005, n. 80), infatti, ha aggiunto un terzo comma – numerato come “1-*ter*” – all’articolo 52 del d.P.R. 5 gennaio 1950, n. 180.

Orbene, secondo questa previsione “i titolari dei rapporti di lavoro di cui all’articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile con gli enti e le amministrazioni di cui all’articolo 1, primo comma, del presente testo unico, di durata non inferiore a dodici mesi, possono cedere un quinto del loro compenso, valutato al netto delle ritenute fiscali, purché questo abbia carattere certo e continuativo”. La norma prosegue precisando che “la cessione non può eccedere il periodo di tempo che, al momento dell’operazione, deve ancora trascorrere per la scadenza del contratto in essere”. Infine, la legge dispone altresì che “i compensi corrisposti a tali soggetti sono sequestrabili e pignorabili nei limiti di cui all’articolo 545 del codice di procedura civile”; vale a dire tali somme possono essere sequestrate e pignorate “nella misura autorizzata dal presidente del tribunale o da un giudice da lui delegato” per crediti di natura alimentare e nella misura di un quinto per i tributi o i crediti non alimentari.

La strategia politico-economica di rilancio del credito al consumo, quindi, è perseguita riconoscendo anche ai collaboratori autonomi la possibilità di contrarre prestiti da garantire mediante la cessione dei compensi; e l'importanza delle previsioni in materia è facilmente stimabile considerando la diffusione e la tipicità sociale assunte dalle collaborazioni coordinate e continuative.

La questione essenziale, comunque, attiene alla determinazione del campo di applicazione dell'articolo 52, comma 1-ter, del decreto (come già evidenziato *supra*, § 5, lett. b).

Questo, infatti, riconosce la facoltà in discorso ai collaboratori indipendenti degli "enti" e delle "amministrazioni" elencate nell'articolo 1 del medesimo d.P.R. In questo modo, però, si riverbera anche su questa categoria di lavoratori la grave incertezza derivante dalla modificazione dell'articolo 1 avvenuta ad opera dell'articolo 1, comma 137, della legge finanziaria per il 2005 (legge 31 dicembre 2004, n. 311).

Infatti, nonostante il decreto dettasse le norme relative al sequestro, al pignoramento e alla cessione degli stipendi, dei salari e delle pensioni dei *dipendenti dalle pubbliche amministrazioni*, il legislatore del 2004 ha inserito nel testo del primo comma dell'articolo 1 – che, appunto, definiva il campo di applicazione della disciplina mediante la tecnica dell'elencazione delle pubbliche amministrazioni eroganti – un riferimento finale alle "aziende private". Secondo l'opinione preferibile, mediante questo riferimento la legge finanziaria ha surrettiziamente esteso le norme inizialmente previste per i dipendenti pubblici anche a quelli privati.

Orbene, oggi l'articolo 52, comma 1-ter, contiene un rinvio esplicito all'articolo 1 del d.P.R. precedente, però, dall'espressione "con gli enti e le amministrazioni". Si pone il problema, quindi, di capire se in questo modo il legislatore abbia inteso riconoscere la cedibilità dei soli compensi corrisposti dalle pubbliche amministrazioni (abbia cioè inteso tornare, con riferimento ai precetti in discorso, all'originario campo di applicazione del d.P.R.) oppure se quella facoltà riguardi anche i compensi corrisposti da committenti privati.

A parere di chi scrive l'opzione preferibile è proprio questa più per considerazioni sistematiche che per motivi di carattere testuale<sup>829</sup>. Infatti, non sussistendo alcuna ragione in grado di giustificare una diversa disciplina di questa materia a seconda della natura giuridica – pubblica o privata – di chi eroga i compensi, l'interpretazione qui proposta è l'unica conforme ai principi enucleabili dall'articolo 3 della Costituzione.

## 6. L'estinzione del rapporto

Il contratto di lavoro a progetto si estingue per scadenza del termine, sia stato esso fissato con riferimento ad una data precisa o *per relationem* (arg. ex artt. 62, co. 1, lett. a, e - nonostante le imprecisioni concettuali e lessicali segnalate al § 5 - 67, co. 1).

Il legislatore tace circa alcune rilevanti vicende contrattuali, quali la prosecuzione dell'attività lavorativa oltre la scadenza del termine, la proroga del termine inizialmente fissato e, infine, la rinnovazione del contratto di lavoro a progetto.

La prosecuzione dell'attività oltre la scadenza del termine pattuito (vale a dire, oltre il completamento del progetto, del programma o della fase di lavoro) è sicuramente illecita e sanzionabile,

---

<sup>829</sup> Così, invece, FALASCA, 2005, p. 27; NUNIN, 2005, p. 616.

per ragioni di coerenza sistematica, con la conversione *ex nunc* del contratto in contratto di lavoro subordinato (arg. *ex art.* 69, co. 3).

Lecita, invece, dovrebbe essere la proroga del termine inizialmente fissato a condizione che l'attività del collaboratore si riferisca sempre al medesimo progetto, programma o fase. In altri termini, la proroga è ammissibile nei limiti in cui essa costituisca una mera conseguenza del mancato completamento del progetto, del programma o della fase nel termine inizialmente previsto o prevedibile (come confermato anche da una lettura a contrario dell'art. 67, co. 1)<sup>830</sup>.

Infine, sebbene non vi sia alcuna previsione che vieti la rinnovazione del contratto di lavoro a progetto<sup>831</sup>, è evidente come essa costituisca lo strumento negoziale per eludere la disciplina che impone la durata determinata e/o determinabile del contratto (e, quindi, sia qualificabile in termini di negozio in frode alla legge)<sup>832</sup>. Il rinnovo, insomma, avrebbe di per sé una causa illecita (arg. *ex art.* 1344 c.c.)<sup>833</sup>. Il problema, che purtroppo non è possibile affrontare adeguatamente in questa sede, consiste nello stabilire quali conseguenze derivino dall'accertamento della frode alla legge: la sanzione civilistica della nullità del contratto (di lavoro a progetto), infatti, è tale da danneggiare – con la cessazione del rapporto e la perdita di un'occasione di reddito – proprio il collaboratore, vale a dire la parte che dovrebbe avere interesse a far valere giudizialmente l'illecità del rinnovo<sup>834</sup>.

Prima della scadenza del termine, invece, salva l'ipotesi in cui il progetto sia stato completato dal collaboratore *ante tempus*<sup>835</sup>, il contratto può estinguersi certamente per mutuo consenso (arg. *ex artt.* 1321 e 1372, co. 1, c.c.); ma anche per il recesso di una delle parti.

Più precisamente, il committente può recedere dal contratto allorché sia superato il periodo di

<sup>830</sup> In tal senso anche VILLANI, 2005, pp. 580-581; *contra*, PALLINI, 2005, § 6.

<sup>831</sup> Rinnovazione da intendersi come stipulazione, una volta cessata l'efficacia del contratto originario per scadenza del termine, di un nuovo contratto di lavoro a progetto in cui sia dedotta una prestazione lavorativa analoga a quella precedentemente resa e riconducibile al medesimo progetto, programma o fase (dunque, preordinata alla soddisfazione del medesimo interesse creditorio posto a base del rapporto originario).

<sup>832</sup> Aderisce solo in parte a questa tesi, SANTORO PASSARELLI, 2004a, p. 44, il quale distingue a seconda che il contratto sia stato ricondotto ad un progetto, oppure ad un programma di lavoro o fase di esso. L'esclusione di rinnovo è limitata alla prima ipotesi per il carattere di originalità che contraddistingue il solo progetto, e non anche il programma o la fase; *contra*, circolare ministeriale n.1 del 2004 (p. 19), che ammette la stipulazione di successivi contratti sia per analogo progetto che per analogo programma, e, a maggior ragione, per progetti o programmi diversi. In quest'ultimo senso, in dottrina, TREMOLADA, 2005, p. 336, il quale ritiene pienamente ammissibile e legittima l'ipotesi di una serie di rapporti a progetto tra le medesime parti, pure senza soluzione di continuità e per la realizzazione di progetti dal contenuto identico, poiché la previsione *ex se* di un progetto per ciascun rapporto sarebbe in grado di assicurare la natura autonoma dello stesso, evitando in radice il rischio di comportamenti frodati. Anzi, proprio la possibilità di tale reiterazione consentirebbe all'impresa di realizzare rapporti stabili di collaborazione anche in regime di lavoro autonomo, superando la preclusione che deriva dalla necessaria natura a termine del contratto di lavoro a progetto. Ammettono, inoltre, la rinnovabilità del contratto, LUNARDON, 2004a, p. 66; PROIA, 2004, p. 672; PALLINI, 2005, § 6. Diversa dal rinnovo del contratto è, evidentemente, l'ipotesi in cui le parti prevedano con un medesimo negozio la realizzazione di più progetti in successione tra loro. Per VILLANI, 2005, pp. 581-582, la legittimità di tale ipotesi è subordinata alla predeterminazione dei progetti e delle relative modalità di esecuzione, anche al fine di evitare nel corso dello svolgimento della prestazione eventuali ingerenze da parte del committente.

<sup>833</sup> Opinione già contenuta nella prima versione di questo contributo e successivamente condivisa da ZOLI, 2005, pp. 84-85; e, in termini dubitativi, da ROCCELLA, 2005, p. 56; *contra*, PERSIANI, 2005, 22, il quale ritiene che "il termine possa essere prorogato o rinnovato senza condizioni e senza limiti".

<sup>834</sup> BELLAVISTA, 2004, p. 779 riconosce al collaboratore una tutela risarcitoria.

<sup>835</sup> L'art. 67, co. 1, infatti, identifica il momento della risoluzione del rapporto, innanzi tutto, con la realizzazione del progetto, programma di lavoro o fase di esso. In termini, la circolare ministeriale n. 1 del 2004.

conservazione del vincolo nelle ipotesi di sospensione del rapporto (art. 66, co. 2); mentre entrambe le parti possono recedere in presenza di una “giusta causa” o di altra causale predeterminata dalle parti stesse al momento dell’instaurazione del rapporto (art. 67, co. 2)<sup>836</sup>.

Ciò che sembra certo è che il recesso rimane un atto causale, per cui le parti non possono derogare alla disciplina legislativa e pattuire una facoltà di recesso *ad nutum*<sup>837</sup>. Peraltro, coloro che in dottrina – forzando il dato testuale – sostengono l’opinione contraria<sup>838</sup>, talvolta ammettono come la propria posizione dia origine ad un’anomalia sistematica<sup>839</sup>; e, in un caso, l’Autore conclude perfino che l’articolo 67, così come da lui interpretato, sarebbe costituzionalmente illegittimo per contrasto con l’articolo 3 della Costituzione<sup>840</sup>.

Il testo legislativo, in ogni caso, impone di interpretare l’espressione “giusta causa” (che, come è noto, compare anche nell’art. 2237, co. 2, c.c., quale vincolo al recesso del solo prestatore d’opera intellettuale; ed è definita dall’art. 2119 c.c. in relazione al lavoro subordinato). Espressione polisensu e sufficientemente elastica da consentire al giudice, chiamato a valutare la legittimità del recesso, un equilibrato apprezzamento delle diverse situazioni concrete e del pregiudizio che esse comportano all’interesse dedotto in contratto dal recedente.

Tuttavia, nell’interpretare l’espressione occorrerà anche considerare che essa pare consentire il recesso immediato dal rapporto. Infatti, l’art. 67, co. 2, prevede testualmente che “le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale”.

Orbene, il riferimento alle “modalità” del recesso (ed al preavviso) quali elementi liberamente disponibili dall’autonomia privata è tale da lasciare intendere che il verificarsi della causale legislativamente prevista non determini alcun diritto al preavviso. Se così è, la “giusta causa” di cui al d. lgs. 276/2003 potrebbe essere interpretata in senso analogo a quello esplicitato dall’art. 2119 c.c., come causa che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto<sup>841</sup>; e dovrebbe essere comunque interpretata in senso restrittivo, come norma eccezionale, dal momento che non tutti gli eventi possibili nel corso dell’esecuzione del rapporto determinano, avuto riguardo all’interesse del recedente, quell’effetto.

<sup>836</sup> Nota GARGIULO, 2004, pp. 902 ss., che la previsione di una stessa disciplina per il recesso di entrambe le parti presuppone la parità formale delle stesse (scelta legislativa criticata dall’Autore il quale ritiene che le posizioni sostanziali delle parti non siano paritarie). Con riferimento al recesso del committente, pertanto, la regola del recesso giustificato è eccezionale rispetto alla disciplina generale di cui agli articoli 2227 e 2237 c.c. in materia di lavoro autonomo.

<sup>837</sup> In tal senso, CANNELLA, 2004, p. 729; PEDRAZZOLI, 2004, p. 825; PIZZOFRERATO, 2003, p. 638; LAZZARI, 2004, pp. 50-51; FEZZI, 2004, p. 24; VILLANI, 2005, p. 584; LUNARDON, 2004a, p. 34, la quale ritiene che, essendo fissato il termine di durata del rapporto nell’interesse del collaboratore, debba considerarsi esclusa la facoltà di recedere, per entrambe le parti, *ante tempus*, salvo ricorra una giusta causa.

<sup>838</sup> V. MAGNANI-SPATARO, 2004a, § 5; SANTORO PASSARELLI, 2004a, p. 44; VISCOMI, 2004, p. 328; GARGIULO, 2004, pp. 909-910; PALLINI, 2005, § 5. DE LUCA TAMAJO, 2003, § 8, invece, dichiara esplicitamente di optare per tale soluzione per mere ragioni di opportunità, per evitare un appesantimento del nuovo modello negoziale con tratti di stabilità.

<sup>839</sup> PERULLI, 2004, pp. 103-104; GARGIULO, 2004, pp. 908-909.

<sup>840</sup> Così GARGIULO, 2004, pp. 912 ss., il quale, proprio al fine di evitare la violazione dell’art. 3 Cost., propone di integrare il disposto dell’art. 67 d. lgs. con quanto previsto in materia di contratto d’opera dall’art. 2227 c.c.

<sup>841</sup> MAGNANI-SPATARO, 2004a, § 5; MASSI 2004, p. 257; CASTELVETRI, 2004, p. 167; VILLANI, 2005, p. 584; LAZZARI, 2004, pp. 51-52; *contra*, VISCOMI, 2004, p. 328.

Va da sé, poi, che – tenuto conto dell'obbligazione lavorativa dedotta in contratto - saranno qualificabili in termini di giusta causa soltanto quei comportamenti che costituiscono inadempimento o violazione di obblighi (legali o negoziali)<sup>842</sup>.

Nel silenzio della legge, infine, resta da stabilire se le parti possano concordare al momento dell'instaurazione del rapporto clausole risolutive espresse (ex art. 1456 c.c.) e se al rapporto di lavoro a progetto sia applicabile la disciplina della risoluzione giudiziale (artt. 1453 e ss. c.c.).

Le due questioni non possono essere adeguatamente affrontate in questa sede. Per quanto riguarda la prima, comunque, la tesi negativa pare preferibile perché entrambe le parti hanno già a disposizione l'istituto del recesso per reagire all'inadempimento dell'altra parte<sup>843</sup>.

Più articolata, invece, deve essere la risposta alla seconda questione. Ad una prima riflessione non pare vi siano elementi per escludere la possibilità di chiedere la risoluzione per impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa (mentre la controprestazione pecuniaria, proprio per la sua natura, non è mai impossibile). Salvo successivi approfondimenti, invece, pare preferibile la tesi negativa per la diversa ipotesi della risoluzione per inadempimento (per la stessa ragione innanzi esposta a proposito della liceità di clausole risolutive espresse), mentre di rarissima verificabilità dovrebbe essere il caso della sopravvenuta eccessiva onerosità (posto che il contratto di lavoro a progetto è sempre a termine).

## 7. Riferimenti bibliografici

AA. VV. (1996), *La disciplina del mercato del lavoro. Proposte per un testo unico*, a cura di G. Ghezzi, Ediesse, Roma.

AA.VV. (1997), *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia*, Cacucci, Bari.

AA.VV. (2002), *Il diritto del lavoro dal "Libro Bianco" al Disegno di legge delega 2002*, a cura di F. Carinci e M. Miscione, IPSOA, Milano.

ALLEVA PIERGIOVANNI (1994), *Flessibilità del lavoro e unità. Articolazione del rapporto contrattuale*, in *Lavoro giur.*, p. 777.

ALLEVA PIERGIOVANNI (1996), *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro. Prima proposta di legge*, in AA.VV. 1996, p. 187.

ALLEVA PIERGIOVANNI (2003), *Ricerca e analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003 sul mercato del lavoro*, in [www.cgil.it/giuridico](http://www.cgil.it/giuridico).

ALLEVA PIERGIOVANNI (2004), *Per una vera riforma del lavoro a progetto*, in AA.VV., *Il lavoro tra progresso e mercificazione*, a cura di G. Ghezzi, Ediesse, Roma, p. 333.

AMOROSO GIOVANNI (1998), voce *Invenzioni del prestatore di lavoro*, in *Enc. diritto*, Aggiornamento, II, p. 447.

---

<sup>842</sup> LEONE, 2004, p. 111.

<sup>843</sup> *Contra*, DE LUCA TAMAJO, 2003, § 8; GARGIULO, 2004, p. 907.

- BALLESTRERO MARIA VITTORIA (1987), *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *Lavoro e dir.*, p. 41.
- BASENGHI FRANCESCO (2004), *Il lavoro occasionale ed accessorio*, in *Il Diritto del mercato del lavoro*, n.1/2, p. 247.
- BELLAVISTA ALESSANDRO (2004), *Tipologie contrattuali e a progetto (artt. 67, 68 e 69)*, in E. Gragnoli e A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, Cedam, Padova, p. 777.
- BELLOCCHI PAOLA (2003), *Le nuove tipologie di lavoro: il lavoro a chiamata; il lavoro coordinato e continuativo; il lavoro occasionale e accessorio; il lavoro ripartito*, in *La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, a cura di M. T. Carinci, IPSOA, Milano, p. 188.
- BIAGI MARCO, TIRABOSCHI MICHELE (1999), *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno "Statuto dei lavori"?*, in *Lavoro e dir.*, p. 571.
- BORZAGA MATTEO (2004), *Le prestazioni occasionali all'indomani della l. n.30 del d. lgs. n.276/2003*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, p. 273.
- BRINO VANIA (2003), *Il lavoro parasubordinato e coordinato*, in *I nuovi contratti nella prassi civile e commerciale*, vol. VI, *Lavoro autonomo*, collana *Il diritto privato nella giurisprudenza*, a cura di P. Cendon, UTET, Torino, p. 101.
- CAGNASSO ORESTE (1994), *Opera (contratto di)*, in *Digesto disc. priv. comm.*, vol. X, UTET, Torino, p. 326.
- CANAVESI GUIDO (2004), *Il contratto di lavoro a progetto: profili ricostruttivi e spunti sistematici*, in *Il Diritto del mercato del lavoro*, n.1/2, p. 217.
- CANNELLA GIOVANNI (2004), *Un (lavoro a) progetto mal riuscito*, in *Questione giustizia*, n. 4, p. 720.
- CARABELLI UMBERTO (2004), *Organizzazione del lavoro e professionalità nel nuovo quadro giuridico*, in *Giornale dir. lav. relazioni ind.*, n. 1, p. 1.
- CARDONI GIOVANNI (2001), *La parabola della tutela previdenziale del lavoro cd. "parasubordinato" tra incertezze normative, conflitti amministrativi e proposte di revisione*, in *Dir. lav.*, I, p. 617.
- CASTELVETRI LAURA (2004), *Il lavoro a progetto: finalità e disciplina*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, p. 137 (ora pubblicato anche in AA.VV., *Scritti in onore di Giorgio Ghezzi*, 2005, I vol., Cedam, Padova, p. 541).
- CINELLI MAURIZIO (2000), *La protezione sociale dei lavori atipici*, in *Dir. lav.*, p. 273.
- CINELLI MAURIZIO (2003), *Note sul contratto di lavoro a progetto*, in *Dir. Lav. Marche*, n. 3-4, P. 373.
- CIPRESSI PIERPAOLO (1967), *Il luogo della prestazione di lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano.
- D'ANTONA MASSIMO (1989), *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, p. 43.
- D'ANTONA MASSIMO (1996), *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro. Seconda proposta di legge*, in AA.VV. 1996, p. 195.

- D'ANTONA MASSIMO (1998), *La grande sfida delle trasformazioni del lavoro: rientrare le tutele sulle esigenze del lavoratore come soggetto*, in F. Amato (a cura di), *I "destini" del lavoro*, Milano, F. Angeli, p. 138 (ora in *Il lavoro delle riforme*, Editori Riuniti, Roma, 2000, p. 295, dal quale sono tratte le citazioni).
- D'ORONZO VALENTINA (2004), *Primi chiarimenti ministeriali sulla disciplina del lavoro a progetto*, in *Guida al lav.*, n. 3, p. 10.
- DE ANGELIS LUIGI (2003), *La morte apparente delle collaborazioni coordinate e continuative*, in [www.unicz.it/lavoro/lavoro.htm](http://www.unicz.it/lavoro/lavoro.htm).
- DE FEO DOMENICO (2004), *Potere direttivo e coordinamento: la (spesso sottile) linea di demarcazione tra subordinazione ed autonomia ed i nuovi modelli contrattuali*, in *Argomenti dir. lav.*, p. 647.
- DE LUCA TAMAJO RAFFAELE (1997), *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del lavoro coordinato*, in *Argomenti dir. lav.*, n. 1, p. 4.
- DE LUCA TAMAJO RAFFAELE (2003), *Dal lavoro parasubordinato al lavoro a "progetto"*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", n. 25, in [www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp](http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp).
- DE LUCA TAMAJO RAFFAELE (2004), *Tra le righe del d. lgs. n. 276/2003 (e del decreto correttivo n. 251/2004): tendenze ed ideologie*, in *Riv. it. Dir. lav.*, I, p. 521.
- DE LUCA TAMAJO RAFFAELE (2005), *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *Argomenti dir. lav.*, n. 2, p. 467.
- DEL PUNTA RICCARDO (2005), *Intervento*, in *Autonomia collettiva e autonomia individuale alla luce delle più recenti riforme*, atti delle giornate di studio A.I.D.La.S.S. (Abano Terme-Padova, 21-22 maggio 2004), Giuffrè, Milano, p. 228.
- DELL'OLIO MATTEO (1998), *La subordinazione nell'esperienza italiana*, in *Argomenti dir. lav.*, p. 697.
- DI MAJO ADOLFO (1990), voce *Obbligazione: I*, in *Enc. Giur. Treccani*, vol. XXI.
- FALASCA GIAMPIERO (2005), *Cessione del quinto per i lavoratori a termine, pensionati, parasubordinati*, in *Guida al lavoro*, n. 22, p. 25.
- FERRARO GIUSEPPE (1998), *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, in *Giornale dir. lav. relazioni ind.*, p. 429.
- FERRARO GIUSEPPE (2004), *Tipologie di lavoro flessibile*, Giappichelli, Torino.
- FEZZI MARIO (2004), *I contratti a progetto nella legge Biagi (d. lgs. 276/03. Alcuni dubbi interpretativi*, in *Riv. critica dir. lav.*, n.1, p. 19.
- FILÌ VALERIA (2005), *Il lavoro a progetto in una pronuncia pioniera della giurisprudenza di merito*, in *Lavoro giur.*, n. 7, p. 665.
- FLAMMIA ROSARIO (1997), *Un nuovo tipo di lavoro: il lavoro coordinato*, in *Mass. giur. lav.*, p. 161.
- GAETA LORENZO (1998), *Contro l'unificazione tra lavoro autonomo e subordinato*, in F. Amato (a cura di), *I "destini" del lavoro*, F. Angeli, Milano, p. 123.

- GARGIULO UMBERTO (2004), *Il recesso nel lavoro a progetto tra volontà delle parti e diritto dei contratti*, in *Argomenti dir. lav.*, n. 3, p. 895.
- GAROFALO DOMENICO (2004), *Statuto protettivo del lavoro parasubordinato e tutela della concorrenza*, in R. De Luca Tamajo, M. Rusciano, L. Zoppoli, *Mercato del lavoro*, ES, Napoli, p. 151.
- GAROFALO MARIO GIOVANNI (2003), *La legge delega sul mercato del lavoro: prime osservazioni*, in *Riv. giur. lav.*, I, p. 359.
- GAROFALO MARIO GIOVANNI (2004), *La certificazione dei rapporti di lavoro*, in P. Curzio (a cura di), *Lavoro e diritti*, Cacucci, Bari, p. 421.
- GAZZONI FRANCESCO (2001), *Manuale di diritto privato*, IX edizione, ESI, Napoli.
- GHERA EDOARDO (2004), *La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto italiano*, in AA.VV., *Du travail salarié au travail indépendant: permanence et mutations*, a cura di U. Carabelli – B. Veneziani, Cacucci, Bari, p. 47.
- GHERA EDOARDO (2005), *Sul lavoro a progetto*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, p. 193.
- GHERA EDOARDO (2004), *La certificazione dei contratti di lavoro*, in di R. De Luca Tamajo, M. Rusciano, L. Zoppoli (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema. Dalla legge 14 febbraio 2003 n.30 al decreto legislativo 10 settembre 2003 n.276*, ES, Napoli, p. 277.
- GREGORIO STEFANO (1995), *La nozione di coordinamento della prestazione d'opera continuativa*, in *Argomenti dir. lav.*, p. 181.
- ICHINO PIETRO (1984), *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, vol. I, *Continuità, elasticità e collocazione temporale della prestazione lavorativa subordinata*, Giuffrè, Milano.
- ICHINO PIETRO (1996), *Il lavoro e il mercato*, Mondadori, Milano.
- ICHINO PIETRO (1998), *Un solo diritto e un solo mercato per lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in F. Amato (a cura di), *I "destini" del lavoro*, F. Angeli, Milano, p. 54.
- ICHINO PIETRO (2000), *Il contratto di lavoro*, vol. I, *Fonti e principi generali. Autonomia individuale e collettiva. Disciplina del mercato. Tipi legali. Decentramento produttivo. Differenziazione dei trattamenti e inquadramento*, *Trattato di diritto civile e commerciale*, Giuffrè, Milano.
- ICHINO PIETRO (2005), *L'anima laburista della legge Biagi. Subordinazione e "dipendenza" nella definizione della fattispecie di riferimento del diritto del lavoro*, in *Giustizia civile*, II, p. 1155.
- LAI MARCO (2005), *La sicurezza del lavoro nelle nuove tipologie contrattuali*, in *Dir. lavoro merc.*, n. I, p. 99.
- LAZZARI CHIARA (2004), *Il lavoro a progetto fra disciplina legislativa e autonomia collettiva*, in *Dir. Lavoro Merc.*, n. 1, p. 33.
- LEONE GABRIELLA (2004), *Le collaborazioni (coordinate e continuative) a progetto*, in *Riv. giur. lav.*, I, 87.
- LISO FRANCESCO (2005), *Intervento*, in *Autonomia collettiva e autonomia individuale alla luce delle più recenti riforme*, atti delle giornate di studio A.I.D.La.S.S. (Abano Terme-Padova, 21-22 maggio 2004), Giuffrè, Milano, p. 254.

- LISO FRANCESCO (2000), *Brevi note a proposito dell'iniziativa legislativa in materia di lavori atipici*, in *Mass. giur. lav.*, p. 864.
- LUNARDON FIORELLA (2004a), *Artt. 61-68*, in P. Bellocchi, F. Lunardon, V. Speciale (a cura di), *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali, certificazione dei rapporti di lavoro*, IV, *Commentario al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da F. Carinci, Ipsoa, Milano, p. 4.
- LUNARDON FIORELLA (2004b), *Ai confini dell'impero: il lavoro autonomo regolato (lavoro a progetto e lavoro occasionale) e la certificazione*, in *Lavoro Giur.*, n.3, p. 265.
- MAGNANI MARIELLA-SPATARO SERGIO (2004a), *Il lavoro a progetto*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona, n.27, in [www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp](http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp).
- MAGNANI MARIELLA-SPATARO SERGIO (2004b), *Il lavoro a progetto*, in AA.VV., *Come cambia il mercato del lavoro*, Giappichelli, Torino, p. 418.
- MAGNANI MARIELLA (2005), *Contratti di lavoro e organizzazione*, in *Argomenti dir. lav.*, n. 1, p. 121.
- MARAZZA MARCO (2002), *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, CEDAM, Padova.
- MARESCA ARTURO (2004), *L'opinione*, in AA.VV., *Il lavoro a progetto: opinioni a confronto*, in *Lavoro Giur.*, n. 7, p. 658.
- MASSI EUFRANIO (2004), *Contratti a progetto: chiarimenti ministeriali*, in *Dir. e pratica lav.*, n.4, p. 251.
- MAZZIOTTI MANLIO (1973), voce *Lavoro (diritto costituzionale)*, in *Enc. diritto*, Giuffrè, Milano, XXIII, p. 338.
- MENGGONI LUIGI. (2002), *Il contratto di lavoro nel secolo XX*, in *Il diritto del lavoro alla svolta del secolo*, atti delle giornate di studio AIDLASS (Ferrara, 11-12-13 maggio 2000), Giuffrè, Milano, p. 3.
- MEZZACAPO DOMENICO (2004), *La fattispecie "lavoro a progetto"*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona, n.27, in [www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp](http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp).
- MISCIONE MICHELE (2003), *Il collaboratore a progetto*, in *Lavoro giur.*, n. 9, p. 812.
- MISCIONE MICHELE (2004), *Collaborazioni a progetto e prestazioni occasionali nelle circolari amministrative*, in *Dir. e pratica lav.*, n.7, p. 463.
- MONTUSCHI LUIGI (1998), *Un nuovo lavoro da regolare*, in *Argomenti dir. lav.*, p. 694.
- NAPOLI MARIO (1993), *I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa*, in *ALAR, Autonomia negoziale e prestazioni di lavoro*, Giuffrè, Milano, p. 51.
- NAPOLI MARIO (1995), *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in *Scritti in onore di Luigi Mengoni*, t. II, *Diritto del lavoro. Diritto commerciale*, Giuffrè, Milano, p. 1057.
- NAPOLI MARIO (1998), *Dallo statuto dei lavoratori allo statuto dei lavori*, ora in *Lavoro, diritto, mutamento sociale*, Giappichelli, Torino, 2000, p. 21 (dal quale sono tratte le citazioni).
- NAPOLI MARIO (2005), *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, in *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, atti delle giornate di studio A.I.D.La.S.S. (Abano Terme-Padova, 21-22 maggio 2004), Giuffrè, Milano, p. 9.

- NOGLER LUCA (2000), *La doppia nozione giuslavoristica di parasubordinazione*, in *Mass. giur. lav.*, p. 1024.
- NOGLER LUCA (2004), *La certificazione dei contratti di diritto del lavoro*, *Dir. lav. relazioni ind.*, n. 1, p. 203.
- NOVELLA MARCO (2004), *Note sulle tecniche limitative dell'autonomia individuale nella disciplina del lavoro a progetto*, *Lavoro e dir.*, n.1, 117.
- NUNIN ROBERTA (2005), *Le novità in materia di "cessione del quinto"*, in *Lavoro nella giur.*, n. 5, p. 615.
- OPPO GIORGIO (1943), *I contratti di durata*, in *Riv. dir. comm.*, p. 143.
- PALLINI MASSIMO (2005), *Il lavoro a progetto: ritorno al ... futuro?*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona, n.70, in [www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp](http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp).
- PEDRAZZOLI MARCELLO (1998), *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, in *Quaderni dir. lav. relazioni ind.*, n. 21, p. 9.
- PEDRAZZOLI MARCELLO (1984), voce *Opera (prestazioni coordinate e continuative)*, in *Novissimo Digesto*, Appendice, V, UTET, Torino, p. 472.
- PEDRAZZOLI MARCELLO (2004), *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, *Introduzione*, in AA.VV., *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, Bologna, p.657.
- PEDRAZZOLI MARCELLO (2004), *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, in AA.VV., *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, Bologna, p. 684.
- PEDRAZZOLI MARCELLO (2004), *Il contratto tipico di lavoro a progetto*, in AA.VV., *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, Bologna, p. 753.
- PEDRAZZOLI MARCELLO (2004), *La disciplina delle collaborazioni ricondotte a progetto e dei contratti di lavoro a progetto*, in AA.VV., *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, Bologna, p. 772.
- PEDRAZZOLI MARCELLO (2005), *Superamento di quantità nell'anno come dato di fattispecie: lo sventurato caso del "lavoro occasionale"*; in *Riv. it. dir. lav.*, I, p. 227.
- PERSIANI MATTIA (1998), *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *Dir. lav.*, I, p. 203.
- PERSIANI MATTIA (2005), *Individuazione delle nuove tipologie tra autonomia e subordinazione*, in *Argomenti dir. lav.*, n. 1, p. 1.
- PERULLI ADALBERTO (1996), *Il lavoro autonomo*, *Trattato di diritto civile e commerciale*, Giuffrè, Milano.
- PERULLI ADALBERTO (1998), *Locatio operis e lavoro "sans phrase" nella prospettiva di un nuovo statuto giuridico dei lavori*, in *Quaderni dir. lav. relazioni ind.*, n. 21, p. 73.
- PERULLI ADALBERTO (2003), *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, in *Riv. giur. lav.*, I, p. 221.

- PERULLI ADALBERTO (2004), *Il lavoro a progetto*, in AA, VV., *Impiego flessibile e mercato del lavoro*, a cura dello stesso Perulli, Giappichelli, Torino, p. 79 (pubblicato, con alcune marginali modifiche, anche in *Lavoro e dir.*, 2004, n. 1, 87 e in *Scritti in onore di Giorgio Ghezzi*, 2005, Il vol., Cedam, Padova, p. 1357).
- PESSI ROBERTO (1989), *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano.
- PINTO VITO (2003), *Mercato del lavoro – il decreto di attuazione della legge delega*, parte III, in [www.ildiariodellavoro.it](http://www.ildiariodellavoro.it).
- PINTO VITO (2004), *Lavoro e nuove regole. Dal Libro Bianco al decreto legislativo 276/2003*, collana Formazione ISF-CGIL, Ediesse, Roma.
- PISANI CARLO (1998), *I rapporti di collaborazione continuativa e coordinata (o parasubordinazione)*, in *Diritto del lavoro*, commentario diretto da F. Carinci, vol. II, *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, a cura di C. Cester, UTET, Torino, p. 37.
- PIZZOFERRATO ALBERTO (2003; ma 2004), *Il lavoro a progetto tra finalità antielusive ed esigenze di rimodulazione delle tutele*, in *Dir. lav.*, n. 6, p. 623.
- PIZZOFERRATO ALBERTO (2004), *Presente e futuro del lavoro a progetto*, in *Lavoro Giur.*, n.9, p. 835.
- PONARI CLAUDIO (2004), *Le nuove tipologie di lavoro autonomo: obbligazioni di durata e obbligazioni di risultato*, in *Il diritto del mercato del lavoro*, n. 1 /2, p. 191.
- PROIA GIAMPIERO (2004), *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *Argomenti dir. lav.*, n. 2, 665.
- ROCELLA MASSIMO (2005), *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, seconda edizione.
- ROMAGNOLI UMBERTO (1990), *Arriva un bastimento carico di "A"*, in *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro*, a cura di M. D'Antona, ESI, Napoli, p. 29.
- ROMEO CARMINE (2005), *Autonomia individuale e collettiva a confronto nel d. lgs. n. 276/2003*, in *Autonomia collettiva e autonomia individuale alla luce delle più recenti riforme*, atti delle giornate di studio A.I.D.La.S.S. di Abano Terme – Padova (22-23 maggio 2004), Giuffrè, Milano, p. 231.
- ROPPO VINCENZO (1977), *Il contratto*, Il Mulino, Bologna.
- SANDULLI PASQUALE (1986), *Lavoro autonomo e parasubordinazione*, in *Trattato di diritto privato*, UTET, Torino, XV, *Impresa e lavoro*, t. I, vol. II, p. 1417.
- SANDULLI PASQUALE (1982), *In tema di collaborazione autonoma continuativa e coordinata*, in *Dir. lav.*, I, p. 247.
- SANTORO PASSARELLI G. (1979), *Il lavoro "parasubordinato"*, Franco Angeli, Milano.
- SANTORO PASSARELLI G. (2004a), *Prime chiose alla disciplina del lavoro a progetto*, in *Argomenti dir. lav.*, n.1, p. 27.
- SANTORO PASSARELLI G. (2004b), *Dal contratto d'opera al lavoro autonomo economicamente dipendente attraverso il lavoro a progetto*, *Riv. it. dir. lav.*, I, p. 543 (ora pubblicato anche in *Scritti in onore di Giorgio Ghezzi*, 2005, Il vol., Cedam, Padova, p. 1585).

- SANTORO PASSARELLI G. (2005), *La nuova figura del lavoro a progetto*, in *Argomenti dir. lav.*, n. 1, p. 95.
- SCIORTINO PIETRO (2004), *La riforma del mercato del lavoro e le collaborazioni "a progetto" nella prospettiva prevenzionistica*, in *Mass. giur. lav.*, n. 4, p. 241.
- SCOGNAMIGLIO RENATO (1999), *Lavoro subordinato e diritto del lavoro alle soglie del 2000*, in *Scritti in onore di Gino Giugni*, vol. II, Cacucci, Bari, p. 1171.
- SCORCELLI RENATO (2004), *Contratto di lavoro a progetto e patto di non concorrenza*, in *Riv. critica dir. lav.*, n. 2, p. 244.
- SPAGNOLO VIGORITA LUCIANO (2004), *L'opinione*, in AA.VV., *Il lavoro a progetto: opinioni a confronto*, in *Lavoro Giur.*, n.7, p. 653.
- SPEZIALE VALERIO, *Le commissioni di certificazione e le rinunzie e transazioni*, in P. Bellocchi-F. Lunnardon-V. Speciale (a cura di), *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali, certificazione dei rapporti di lavoro*, IV, *Commentario al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da F. Carinci, Ipsoa, Milano, p. 229.
- TARTAGLIONE LUCA (2003), *Il contratto a progetto nella riforma Biagi*, in *Guida al lav.*, n. 42, inserto, p. II.
- TIRABOSCHI MICHELE (2003), *Il lavoro a progetto e le prestazioni occasionali*, in *Guida al lav.*, supplemento n. 4, p. 107.
- TOSI PAOLO (2004), *Appalto, distacco, lavoro a progetto*, in *Lavoro giur.*, n. 3, p. 234.
- TOSI PAOLO (2005), *Intervento*, in *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, atti delle giornate di studio A.I.D.La.S.S. (Abano Terme-Padova, 21-22 maggio 2004), Milano, Giuffrè, 261.
- TREMOLADA MARCO (2005), *Intervento, Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, atti delle giornate di studio A.I.D.La.S.S. (Abano-Terme, Padova 22-23 maggio 2004), Giuffrè, Milano, p. 334.
- TREMOLADA MARCO (2004), *L'opinione*, in AA.VV., *Il lavoro a progetto: opinioni a confronto*, in *Lavoro Giur.*, n.7, p. 654.
- TREU TIZIANO (2001), *Politiche del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- VALLEBONA ANTONIO (2004a), *La riforma dei lavori*, Padova, Cedam.
- VALLEBONA ANTONIO (2004b), *Lavoro a progetto: incostituzionalità e circolare di pentimento*, in *Argomenti dir. lav.*, p. 293.
- VALLEBONA ANTONIO (2005), *Intervento*, in *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, atti delle giornate di studio A.I.D.La.S.S. (Abano-Terme, Padova 22-23 maggio 2004), Giuffrè, Milano, p. 155.
- VILLANI GIOVANNI (2005), *Il lavoro a progetto*, in M. Magnani e A. Varesi (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali*, Giappichelli, Torino, p. 540.
- VISCOMI ANTONIO (2004), *Lavoro a progetto e occasionale: osservazioni critiche*, in G. Ghezzi (a cura di) *Il lavoro tra progresso e mercificazione*, Ediesse, Roma, p. 316.

VOZA ROBERTO (2004), *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Cacucci, Bari.

ZILIO GRANDI GAETANO (2004), *Tipologie contrattuali e a progetto (artt. 64, 65 e 66)*, in E. Gragnoli e A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, Cedam, Padova, p. 755.

ZOLI CARLO (2005), *Contratto e rapporto di lavoro tra potere e autonomia nelle recenti riforme del diritto del lavoro*, in *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, atti delle giornate di studio A.I.D.La.S.S. (Abano-Terme, Padova 22-23 maggio 2004), Giuffrè, Milano, p. 73.