

## **Il lavoro autonomo dopo la riforma del Governo Monti<sup>1</sup>**

**Marco Marazza**

1. Premessa. – 2. La riforma del lavoro autonomo, tra fattispecie ed effetti (previdenziali e non). - 3. I due principali nodi critici della riforma: in materia di prestazioni d’opera. – 3.1. segue: in materia di lavoro a progetto. - 4. I contratti di lavoro autonomo. – 5. Gli interventi sulle prestazioni d’opera, in generale. – 6. Prestazioni d’opera e titolarità di posizione fiscali ai fini IVA. – 7. Quando non opera il regime di presunzione relativa di continuità e coordinamento: l’iscrizione ad ordini, registri, albi, ruoli, elenchi professionali. – 7.1. segue: il reddito. – 7.2. segue: le elevate competenze teoriche o rilevanti esperienze pratiche. – 8. I requisiti (due su tre) che fanno scattare la presunzione relativa. – 8.1. segue: la durata della collaborazione. – 8.2. segue: il corrispettivo della prestazione. – 8.3. segue: la postazione fissa. – 9. La presunzione di continuità e coordinamento e la prova contraria. – 10. Gli effetti della conversione della prestazione d’opera in una collaborazione coordinata e continuativa. – 11. Le collaborazioni coordinate e continuative non a progetto. – 12. Gli interventi sul lavoro a progetto, in generale. - 13. Il progetto funzionalmente collegato ad un risultato finale. – 13.1. segue: progetto e risultato. – 13.2. segue: progetto, risultato finale e ripetizione di risultati parziali quantitativamente e qualitativamente predeterminati. – 14. Progetto ed oggetto sociale del committente. 15 – Progetto e compiti meramente esecutivi o ripetitivi. – 16. Il corrispettivo del contratto di lavoro a progetto. – 16.1. segue: le tariffe del lavoro a progetto. – 16.2. segue: il parametro del compenso del lavoro subordinato con profilo di competenza ed esperienza analogo. - 17. La mancata individuazione del progetto e la trasformazione in lavoro subordinato. – 18. La presunzione di subordinazione in caso di prestazione resa con modalità analoghe ad altri dipendenti subordinati del committente. – 19. Il recesso dal contratto di lavoro a progetto.

1. In materia di lavoro autonomo gli interventi della riforma del lavoro del Governo Monti sono tutti orientati in senso restrittivo e perseguono l’evidente obiettivo di indurre il mercato ad un maggiore utilizzo del contratto di lavoro subordinato. E’ assai probabile, invero, che proprio questa sia la parte della riforma cui verranno dedicati gli aggiustamenti che il Governo si è dichiarato disponibile a valutare, anche in tempi brevi, nel momento in cui ha posto la fiducia sull’approvazione del disegno di legge n. 5256 alla Camera dei Deputati (già approvato al Senato come ddl n. 3249). E’ dunque di primaria importanza non solo approfondire le novità legislative oggi introdotte dalla riforma su prestazioni d’opera, collaborazioni coordinate e continuative e contratto di lavoro a progetto ma anche - ricordato che l’obiettivo centrale della riforma è la

---

<sup>1</sup> In corso di pubblicazione su *Argomenti di diritto del lavoro* n. 4-5 del 2012.

crescita sociale ed economica<sup>2</sup> - capire se le innovazioni introdotte sono effettivamente tarate per scongiurare gli abusi o, piuttosto, rischiano di precludere l'accesso ad un particolare segmento del lavoro flessibile che in questi anni ha offerto una soluzione occupazionale per chi ambiva a gestire autonomamente il proprio tempo di lavoro.

2. Va detto, anzitutto, che nel suo impianto originario la riforma interveniva sulle fattispecie contrattuali del lavoro autonomo al fine di delimitarne gli elementi costitutivi onde ridurre ulteriormente lo spazio lasciato all'autonomia privata nella scelta di queste tipologie contrattuali. In questo senso, tra l'altro, bisogna leggere sia la presunzione di collaborazione coordinata e continuativa che colpisce le prestazioni d'opera (vedi nn. da 7 a 10) che, soprattutto, le più significative novità apportate alla nozione di progetto (vedi nn. da 12 a 15) ed al regime sanzionatorio della conversione in rapporto di lavoro subordinato (vedi n. 17).

Con gli emendamenti apportati nel corso dell'iter parlamentare assai significativi, però, risultano anche gli interventi sugli effetti di queste tipologie contrattuali. Ed infatti, se fin dal principio era (giustamente) previsto sia il progressivo innalzamento delle aliquote contributive degli iscritti alla gestione separata (art. 2, comma 57, del ddl 5256 approvato alla Camera dei Deputati<sup>3</sup>) che l'estensione di un modesto (e complicato) trattamento di disoccupazione<sup>4</sup>, solo in Senato – contestualmente ad una parziale riconsiderazione delle novità in materia di prestazioni d'opera - è stato introdotto il salario minimo garantito per i collaboratori a progetto (art. 63 del d.lgs. n. 276 del 2003, così come modificato dalla riforma) (vedi n. 16).

Ciò premesso, ad uno sguardo generale sono almeno due i nodi critici di fondo che pone la riforma del lavoro autonomo.

3. Con riferimento alle prestazioni d'opera (art. 2222 c.c.) la presunzione relativa della natura coordinata e continuativa della prestazione potrebbe produrre un effetto di abnorme trascinarsi verso la subordinazione di fattispecie pacificamente ascrivibili

---

<sup>2</sup> L. ZOPPOLI, *La riforma del mercato del lavoro vista dal Mezzogiorno: profili giuridico-istituzionali*, ora in *Centre for the Study of European Labour Law Massimo D'Antona*.

<sup>3</sup> Disposizione che modifica l'art. 1, comma 79, della legge n. 247 del 2007 fissando l'aliquota contributiva al 27% nel 2012, al 28% nel 2013, al 29% nel 2014, al 30% nel 2015, al 31% nel 2016, al 32% nel 2017, al 33% nel 2018. Per gli iscritti alla gestione separata che risultino assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie l'aliquota contributiva era fissata al 17% ed è stata progressivamente incrementata come segue: 18% nel 2012; 19% nel 2013, 20% nel 2014, 21% nel 2015, 22% nel 2016, 23% nel 2017, 24% nel 2018. F. CARINCI, *Complimenti dott. Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, in corso di pubblicazione, non manca però di evidenziare come all'innalzamento della contribuzione non corrisponda una certezza per il collaboratore a progetto di conseguire a tempo debito il trattamento pensionistico dovutogli.

<sup>4</sup> Art. 2, commi 51-55, del ddl 5256 approvato alla Camera dei Deputati. Sul trattamento di disoccupazione dei collaboratori a progetto si veda M. CINELLI, *Gli ammortizzatori sociali nel disegno di riforma del mercato del lavoro*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2012, in corso di pubblicazione, che tra l'altro pone bene in evidenza come il riconoscimento del diritto al trattamento risulti comunque condizionato dalla (imprevedibile) sussistenza delle risorse.

al lavoro autonomo. Ciò in quanto una volta riconosciuta la natura coordinata della prestazione in virtù del meccanismo della presunzione è poi automatica l'ulteriore conversione in rapporto di lavoro subordinato ove le parti non abbiano individuato il progetto al momento di perfezionamento del contratto d'opera. In via di principio il procedimento sanzionatorio è logicamente e giuridicamente corretto e, comunque, va detto, non esclude la facoltà del committente di dimostrare che si tratta di una vera prestazione d'opera. Ma in via di fatto resta da dire che il confine tra prestazione d'opera e collaborazione coordinata e continuativa è molto sottile e, nella pratica, non del tutto consapevolmente approfondito dalle parti al momento di perfezionamento del contratto. Il rischio che si pone, in pratica, è che una prestazione d'opera genuinamente autonoma, che poteva agevolmente essere ricondotta ad un progetto, rischia di essere trasformata in un rapporto di lavoro subordinato se il piccolo committente, al momento dell'ingaggio, ha con superficialità individuato la tipologia contrattuale di lavoro autonomo errata (contratto d'opera, anziché contratto di lavoro a progetto). E' un effetto imputabile - più che alle novità in materia di prestazione d'opera - al regime sanzionatorio dell'art. 69, comma 1°, del d.lgs. n. 276 del 2003, la cui portata è stata ulteriormente ampliata dalla riforma<sup>5</sup>. Un effetto che si potrebbe attenuare prevedendo che in caso di mancata individuazione del progetto il committente è comunque autorizzato a dimostrarne l'esistenza e l'effettività, almeno nel caso in cui il rapporto sia stato originariamente costituito come una prestazione d'opera (vedi n. 17).

3.1. Con riferimento al contratto di lavoro a progetto, invece, le contestuali modifiche sulla fattispecie (progetto) e sugli effetti (compenso minimo garantito) rappresentano un forte e generalizzato deterrente all'utilizzo dello strumento contrattuale. Per tutti i profili professionali, anche i più elevati, il nuovo concetto di progetto restringerà la possibilità di ricorrere al lavoro autonomo, pur non restando esente da ambiguità interpretative che potrebbero incidere sulla concorrenza, almeno fino a quando non emergerà un'interpretazione prevalente (vedi nn. da 13 a 15), per la probabile disomogeneità degli orientamenti giurisprudenziali ed anche per la nota difficoltà degli uffici ispettivi periferici del Ministero del lavoro ad operare secondo criteri standardizzati validi per l'intero territorio nazionale<sup>6</sup>. Per i tutti i profili professionali, ma la questione riguarderà soprattutto quelli più bassi, viene meno la caratteristica sino ad oggi più caratterizzante (ed anche più controversa) del lavoro autonomo e, cioè, la possibilità di compensare la prestazione solo in caso di raggiungimento del risultato convenuto e nella misura individualmente concordata.

---

<sup>5</sup> Con ciò probabilmente acuendosi i dubbi di incostituzionalità sollevati da A. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro, II, Il rapporto di lavoro*, Padova, 2011, pag. 29, che già dubitava della costituzionalità della disciplina del contratto di lavoro a progetto nella misura in cui, proprio tramite il meccanismo sanzionatorio dell'art. 69, comma 1°, del d.lgs. n. 276 del 2003, "impedisce ogni forma di lavoro autonomo diversa dal lavoro a progetto, equiparandola, con effetto legale sostitutivo, al lavoro subordinato a tempo indeterminato".

<sup>6</sup> M. MARAZZA, *Attività ispettive e responsabilità civile del Ministero del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2008, n. 2.

Se l'intenzione era quella di limitare in generale l'utilizzo del contratto di lavoro a progetto l'obiettivo sembra alla portata di questa riforma<sup>7</sup>, fermi i dubbi (non secondari, quanto ad effetti pratici) nella definizione del concetto di progetto.

Se l'intenzione era invece quella di consentire l'utilizzo del contratto di lavoro a progetto solo per le professionalità più elevate il doppio limite introdotto dalla riforma (restrizione del concetto di progetto e salario minimo garantito) potrebbe rilevarsi eccessivo. Era forse sufficiente lavorare solo sull'aspetto retributivo e non anche sul concetto di progetto, magari legittimando l'accesso a questa tipologia contrattuale solo qualora il corrispettivo pattuito per l'esecuzione dell'opera fosse superiore ad una determinata soglia economica da individuare con riferimento ai livelli retributivi intermedi dei principali contratti collettivi nazionali. Da questo punto di vista le restrizioni all'utilizzo del contratto di lavoro a progetto introdotte dalla riforma sembrano poco selettive e potrebbero quindi pregiudicare, in ragione della più ristretta nozione di progetto, le aspettative della fascia più professionalizzata degli aspiranti collaboratori autonomi.

4. Il lavoro autonomo, e cioè il lavoro prevalentemente personale svolto senza vincolo di subordinazione, ha il suo fondamentale riferimento normativo nell'art. 2222 c.c. Ai sensi di questa disposizione il lavoratore autonomo è il prestatore d'opera che si obbliga compiere l'opera od il servizio (il cosiddetto risultato) concordato tra le parti al momento del perfezionamento del contratto. Caratteristica fondamentale del rapporto che scaturisce dal contratto d'opera è che il committente può solo pretendere che l'esecuzione dell'opera pattuita avvenga secondo le condizioni stabilite nel contratto ed a regola d'arte (art. 2224 c.c.) mentre è a lui precluso ogni potere unilaterale di intervenire sull'esecuzione della prestazione specificandone contenuti e modalità.

Se l'esecuzione dell'opera o del servizio dedotto nel contratto richiede una prestazione che sia anche coordinata e continuativa la prestazione deve qualificarsi come una prestazione d'opera coordinata e continuativa da ricondurre ad un progetto (art. 61, comma 1°, del d.lgs. n. 276 del 2003), fatta eccezione per quei limitati casi nei quali è ancora consentito utilizzare il contratto di collaborazione coordinata e continuativa non ricondotta ad un progetto (art. 61, comma 3°, del d.lgs. n. 276 del 2003).

---

<sup>7</sup> F. CARINCI, *Complimenti dott. Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, intervento al seminario *La riforma del mercato del lavoro*, Università Roma Tre, 13 aprile 2012, ora in *Centre for the Study of European Labour Law Massimo D'Antona*, in corso di pubblicazione, per il quale le modifiche alla disciplina del lavoro a progetto sono tali da "da far ritenere essere il vero scopo perseguito quello di un suo lento ma inarrestabile deperimento". Per M. MAGNANI, *La riforma del mercato del lavoro*, intervento al seminario *La riforma del mercato del lavoro*, Università Roma Tre, 13 aprile 2012, ora in *Centre for the Study of European Labour Law Massimo D'Antona*, in corso di pubblicazione, la riforma tiene conto dell'evoluzione giurisprudenziale e ne recepisce l'essenza, pur inserendo quale ulteriore elemento restrittivo quale, ad esempio, la presunzione di subordinazione in caso di svolgimento di compiti analoghi rispetto a quelli dei lavoratori dipendenti del medesimo committente. L'autrice si chiede però se tali interventi fossero necessari alla luce dell'innalzamento dell'aliquota contributiva ed esprime l'idea che si sia andati "con l'accetta, senza graduare le tutele tra il lavoro autonomo, coordinato e subordinato, come, ad esempio, prevedeva lo Statuto dei lavori".

In tal caso, fermo restando che la prestazione deve sempre essere dedotta nel contratto per la realizzazione di un determinato risultato (prestazione d'opera)<sup>8</sup>, al committente è consentito interferire nell'esecuzione dell'opera (coordinamento) con l'esercizio del potere di istruzione (artt. 1711 e 1746 c.c.)<sup>9</sup> e, cioè, come da ultimo chiarito anche dalla Suprema Corte<sup>10</sup>, del potere di specificare le modalità di esecuzione dell'unico risultato dovuto dal prestatore<sup>11</sup>.

Ne deriva, per semplificare, che nel mondo del lavoro autonomo, e cioè del lavoro che ha ad oggetto una prestazione d'opera, esistono tre tipologie contrattuali di riferimento, dotate ciascuna di una propria disciplina tipica: il contratto di prestazione d'opera (art. 2222 c.c.); il contratto di collaborazione coordinata e continuativa (art. 409, n. 3, c.p.c.); il contratto di lavoro a progetto (art. 61 del dlgs. n. 276 del 2003).

Le prestazioni occasionali, in senso giuslavoristico (art. 61, comma 2°, del d.lgs. n. 276 del 2003) (vedi n. 11), non costituiscono un autonomo tipo contrattuale dovendo piuttosto essere qualificate, a seconda di come si svolge il rapporto, come una prestazione d'opera od un contratto di collaborazione coordinata e continuativa. L'unica peculiarità è che se la prestazione è occasionale (in senso giuslavoristico) non deve essere ricondotta ad un progetto anche se presenta le caratteristiche della continuità e del coordinamento (art. 61, comma 2°, d.lgs. n. 276 del 2003).

5. Alle prestazioni d'opera costituite dopo l'entrata in vigore della legge, ma anche a quelle precedentemente costituite quando sono decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della riforma, è dedicato il nuovo art. 69 bis del d.lgs. n. 276 del 2003 ed il

---

<sup>8</sup> M. PERSIANI, *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *Dir. Lav.*, 1998, I, pagg. 203 e ss., per il quale il collaboratore coordinato "non promette la sua attività personale per il conseguimento di qualsiasi obiettivo il committente vorrà perseguire, ma promette solo l'attività necessaria al perseguimento del programma contrattualmente definito".

<sup>9</sup> M. PERSIANI, *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, op. cit.

<sup>10</sup> Cass. 14 febbraio 2011, n. 3594, in *Foro It.*, 2011, n. 10, I, col. 2788, per la quale "In tema di qualificazione del rapporto di lavoro intercorrente fra un professionista e uno studio professionale, va escluso il vincolo di subordinazione nel caso in cui, come nella specie, il potere organizzativo del committente sia finalizzato a realizzare un mero coordinamento dell'attività del professionista con quella dello studio, risultando inoltre l'attività di controllo incentrata sul risultato conclusivo del lavoro svolto e non, invece, sulle modalità di espletamento dell'incarico, di per sé compatibile con il vincolo della subordinazione".

<sup>11</sup> Per M. PERSIANI, *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, op. cit., il potere di istruzione "può influire anche sulle modalità di esecuzione dell'attività promessa, così come sulle caratteristiche dell'opera o del servizio, al fine di adeguarle – com'è necessario in un rapporto caratterizzato dalla continuità – alle mutevoli esigenze dell'organizzazione del committente. Ma anche G. PROIA, *Lavoro coordinato e lavoro a progetto*, in *Diritto del lavoro, I nuovi problemi*, t. 2, Padova, 2005, pag. 1395, per il quale in queste tipologie di rapporti coordinati il potere di istruzione rappresenta il "criterio giuridico idoneo a regolare, nel rispetto dell'oggetto del contratto e negli ambiti che questo non può predeterminare, la fase del contatto e anche quella del possibile attrito". Ciò per dire che il potere di istruzione, da esercitare nel rispetto di quanto previsto dal contratto e dell'autonomia del collaboratore, è lo strumento necessario affinché la prestazione si integri nell'organizzazione del committente.

sistema della presunzione relativa di collaborazione coordinata e continuativa in esso contenuto.

In presenza dei requisiti fissati dalla legge<sup>12</sup>, ed in assenza di prova contraria da parte del committente, il contratto d'opera (art. 2222 c.c.) si qualifica come un contratto di collaborazione coordinata e continuativa. La riqualificazione del contratto d'opera in collaborazione coordinata e continuativa era ovviamente consentita anche prima della riforma ma era integralmente posto a carico del lavoratore l'onere di provare che il rapporto era in concreto connotato dagli elementi della continuità e del coordinamento.

Con la riforma è invertita la distribuzione degli oneri probatori ove la prestazione presenti le caratteristiche individuate dalla legge (vedi *infra*) e, quindi, in tal caso, spetterà al committente la prova negativa dell'insussistenza degli elementi della continuità e del coordinamento. Con la conseguenza, assai rilevante, che se in applicazione di questo regime di presunzioni il rapporto è da qualificare alla stregua di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, ma non si rientra nei casi residuali ove è ancora consentita la stipulazione di una collaborazione coordinata e continuativa e manca l'individuazione del progetto, è automatica l'ulteriore qualificazione del contratto come un contratto di lavoro subordinato.

6. Anzitutto la prestazione d'opera si presume coordinata e continuativa, in presenza dei requisiti stabiliti dalla legge di cui ora si dirà, solo quando è resa da "*persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto*".

Continua, quindi, ad intensificarsi un discutibile intreccio tra disciplina giuslavoristica e tributaria che certamente non aiuta la ricostruzione sistematica della materia per la difficoltà di coordinamento della legislazione fiscale e del lavoro.

Ai sensi del DPR n. 633 del 1972 l'imposta sul valore aggiunto si applica alle prestazioni di servizi effettuate nell'esercizio di arti o professioni (art. 1), rese in esecuzione di contratti d'opera (art. 3), purchè l'attività rientri nella professione abituale, anche se non esclusiva, del prestatore (art. 5). Ne deriva, a ben vedere, che l'operatività del nuovo art. 69*bis* resta inevitabilmente condizionata alla configurabilità della fattispecie tributaria della "*professione abituale*" giacchè, tra l'altro, in assenza di tale requisito il reddito del lavoratore è classificato tra i "*redditi diversi*" ai sensi dell'art. 67 del DPR n. 917 del 1986 (TUIR), e non tra i redditi da lavoro autonomo (art. 53 del DPR n. 917 del 1986, TUIR).

---

<sup>12</sup> Requisiti che per F. CARINCI, *Complimenti dott. Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, op. cit., conferirebbero cittadinanza giuridica alla figura di "dipendenza economica". In senso analogo M. MAGNANI, *La riforma del mercato del lavoro*, op. cit.. Ma vi veda *infra* al n. 8.

7. Anche per chi è titolare di partita IVA la presunzione di legge non opera in tutti i casi, giacchè è espressamente esclusa in tre ipotesi.

La presunzione, anzitutto, non opera quando la prestazione professionale rientra tra quelle per le quali l'ordinamento richiede, specificandone requisiti e condizioni, l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati.

La formulazione è di tale vaghezza che non a caso lo stesso art. 69bis, comma 3°, affida al Ministero del lavoro il compito di emanare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della riforma un decreto che contenga la ricognizione di tali attività con l'unico vincolo, sembra di capire, che potranno essere a tal fine recensite le sole attività per le quali l'iscrizione in albi, ruoli, elenchi professionali è comunque subordinata "dall'ordinamento" (quindi, da fonti sia primarie che secondarie) alla presenza di "specifici requisiti e condizioni".

Certamente si tratta di una deroga ben più ampia di quella che consente la stipulazione delle collaborazioni coordinate e continuative non riconducibili ad un progetto in caso di attività per l'esercizio delle quali è richiesta l'iscrizione in albi professionali (art. 61, comma 3°, del d.lgs. n. 276 del 2003), e non anche in registri, ruoli, elenchi professionali.

7.1. La presunzione non opera anche quando il prestatore d'opera è titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo, complessivamente percepito anche da più committenti, non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'art. 1, comma 3°, della legge n. 233 del 1990<sup>13</sup> (art. 69bis, comma 2, lett. a). Ne deriva che per i prestatori d'opera che percepiscono un reddito superiore a tale soglia l'eventuale riqualificazione del contratto d'opera alla stregua di una collaborazione coordinata e continuativa potrà avvenire solo se il prestatore dimostri, con onere della prova a suo carico, la concreta sussistenza degli elementi qualificanti della fattispecie contrattuale che rivendica.

7.2. L'ultima (e certamente più discutibile da un punto di vista tecnico) ipotesi di esclusione della presunzione è riferita al caso in cui la prestazione sia "connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività" (art. 69bis, comma 2, lett. a). Il senso della

---

<sup>13</sup> Ai sensi dell'art. 1, comma 3°, della legge n. 233 del 1990: "Il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali dovuti alle gestioni di cui al comma 1 da ciascun assicurato è fissato nella misura del minimale annuo di retribuzione che si ottiene moltiplicando per 312 il minimale giornaliero stabilito, al 1° gennaio dell'anno cui si riferiscono i contributi, per gli operai del settore artigianato e commercio dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, e successive modificazioni ed integrazioni".

disposizione è quello di escludere il meccanismo della presunzione per coloro che svolgono prestazioni d'opera che richiedono una consistente formazione teorica o, in alternativa, una reale esperienza pratica. Resta però da dire che i parametri di valutazione del livello di formazione teorica o pratica necessario per l'erogazione della prestazione sono evidentemente lasciati ad un apprezzamento del Giudice che appare assai discrezionale. C'è da chiedersi, ad esempio, se un diploma professionale costituisca un significativo percorso formativo o se un'esperienza di lavoro di due anni costituisca una rilevante esperienza maturata nell'esercizio concreto di attività. La disposizione, conclusivamente, non è tecnicamente convincente in ragione della sua eccessiva indeterminazione.

8. Al di fuori dei tre casi appena ricordati la presunzione opera quando sussistano almeno due dei tre requisiti che qui di seguito si espongono.

8.1. La collaborazione ha una durata "*complessivamente superiore ad otto mesi nell'arco dell'anno*" (art. 69bis, comma 1°, lett. a), dove il termine "*complessivamente*" lascia intendere che nel computo di questi otto mesi concorrono tutti i periodi di lavoro prestati nell'anno solare a favore del medesimo committente, anche se in modo temporalmente frazionato in virtù di una pluralità di contratti d'opera. Del resto, ai sensi del comma 1° dell'art. 69bis "*le prestazioni lavorative*" .. "*sono considerate rapporti di collaborazione coordinata e continuativa*" se, tra l'altro, "*la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore ad otto mesi nell'arco dell'anno solare*". Da ciò potendosi dedurre che la collaborazione che la legge prende in considerazione come elemento indiziario della natura coordinata e continuativa della prestazione non è quella che scaturisce giuridicamente da un singolo contratto ma è, piuttosto, quella che si realizza, in via di fatto, per effetto di una pluralità di prestazioni d'opera che si ripetono nel corso dell'anno solare. Il dubbio che resta, semmai, è quello di sapere se nel conteggio occorre prendere in considerazione i periodi di lavoro effettivamente prestato oppure quelli contrattualizzati, ma il riferimento alle "*prestazioni lavorative rese*" (art. 62bis, comma 1°) sembra orientare più per la prima soluzione.

8.2. Il corrispettivo della collaborazione costituisca più dell'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare, con la precisazione che il corrispettivo da conteggiare è quello fatturato a più soggetti riconducibili "*al medesimo centro di imputazione di interessi*" (art. 69bis, comma 1°, lett. b). Chiarimento, quest'ultimo, che pare indirizzato alla realtà dei gruppi societari<sup>14</sup>, dei consorzi<sup>15</sup> e dei raggruppamenti temporanei di imprese, e che conferma,

---

<sup>14</sup> Cass. 2 marzo 2012, n. 3290, in CED Cassazione, 2012.

<sup>15</sup> Cons. Giust. Amm. Sic., 2 gennaio 2012, n. 12, inedita.



tra l'altro, come i requisiti di legge indiziari della natura coordinata e continuativa della prestazione debbano essere verificati rispetto alla prestazione eseguita nell'anno solare anche in virtù di una pluralità di contratti (anche se sottoscritti da soggetti giuridici diversi che, però, rappresentano un unico centro di imputazione di interessi)<sup>16</sup>.

8.3. Il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente (art. 69bis, comma 1°, lett. c), dove non è chiaro se tale requisito può ritenersi configurato anche nel caso in cui la prestazione sia stabilmente resa all'interno della sede del committente ma senza assegnazione di una postazione fissa al collaboratore.

Può sembrare una precisazione animata da un eccessivo livello di formalismo interpretativo ma non c'è dubbio che dove il legislatore ha inteso disporre diversamente lo ha fatto senza lasciare spazio a diverse interpretazioni. Basti pensare, solo per fare un esempio, all'art. 66, comma 4°, del d.lgs. n. 276 del 2003 ai sensi del quale le norme sulla sicurezza ed igiene del lavoro trovano applicazione al lavoro autonomo a progetto quanto "*la prestazione lavorativa si svolga all'interno dei luoghi di lavoro del committente*". Lo specifico requisito dell'assegnazione della "*postazione fissa*" oggi introdotto dall'art. 69bis, comma 1°, lett. c), sembra effettivamente richiedere un *quid pluris* rispetto al mero svolgimento della prestazione all'interno dei locali del committente.

C'è dunque da chiedersi se questo *quid pluris* consiste nel fatto che il collaboratore deve avere uno specifico spazio aziendale a sua esclusiva disposizione presso il committente, come sembra autorizzare l'interpretazione letterale della norma, oppure se è sufficiente ad integrare il requisito il fatto che la prestazione sia prevalentemente resa nei locali del creditore con strumenti messi a disposizione da quest'ultimo.

9. In presenza di almeno due di questi tre requisiti (esposti sub 8.1, 8.2, 8.3) la prestazione si presume non più d'opera, ma d'opera coordinata e continuativa. La presunzione, come detto, è relativa nel senso che ammette la prova contraria del committente e c'è da ritenere che questa prova debba necessariamente concentrarsi

---

<sup>16</sup> Proprio su questo requisito si concentra l'attenzione di quella parte della dottrina per la quale la riforma avrebbe determinato l'ingresso nel diritto del lavoro del lavoro economicamente dipendente. Al riguardo, si veda F. CARINCI, op. cit.; M. MAGNANI, op. cit. In verità non credo che tale affermazione possa essere condivisa in modo pieno ed assoluto perché i requisiti di legge che fanno scattare la presunzione non determinano in sé l'automatica qualificazione del rapporto come rapporto di lavoro subordinato. Ciò in quanto, da un lato, è ammessa la prova contraria da parte del committente (vedi n. 9) e, dall'altro, la presunzione è riferita all'esistenza di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e non di lavoro subordinato. Il problema, semmai, è come detto riferibile al meccanismo sanzionatorio che in mancanza di individuazione del progetto determina l'ulteriore riqualificazione della collaborazione coordinata in un rapporto di lavoro subordinato.

sull'inesistenza del requisito della continuità della prestazione o del coordinamento (o di entrambi)<sup>17</sup>.

L'assenza di continuità può essere dimostrata allegando che la prestazione è stata eseguita per la realizzazione di un unico risultato finale e che il prestatore, di conseguenza, ha adempiuto il suo obbligo *uno acto*, semplicemente consegnando quel risultato entro il termine di scadenza pattuito<sup>18</sup>. La natura continuativa della prestazione si deve infatti desumere dalla sua idoneità a soddisfare un interesse creditorio continuativo e ciò avviene quando l'esecuzione della prestazione preveda "l'esecuzione di più opere o servizi tra loro collegati da un nesso di continuità"<sup>19</sup>. Può essere continuativa la prestazione che eroga l'avvocato (o l'informatico) in esecuzione di un contratto di consulenza (o di assistenza) ma non lo è la prestazione che consiste nella redazione del singolo parere (o del singolo intervento informatico) commissionato dal committente, anche se per l'adempimento è concesso al prestatore d'opera un termine di scadenza entro il quale consegnare il parere (o realizzare l'intervento informatico).

L'assenza di coordinamento, e cioè il mancato esercizio del potere di istruzione<sup>20</sup>, deve invece essere provata dimostrando la assoluta estraneità del committente rispetto alla fase realizzativa dell'opera convenuta giacché nello schema del contratto d'opera di cui all'art. 2222 c.c., come detto, non è contemplato per il creditore della prestazione altro diritto che quello di pretendere la realizzazione di un risultato conforme a quanto pattuito e realizzato a regola d'arte (art. 2224 c.c.).

10. In mancanza di prova contraria, il rapporto si converte e da ciò derivano due conseguenze. In primo luogo, ed in ogni caso, è dovuta la regolarizzazione degli oneri contributivi previsti per i soggetti iscritti alla gestione separata dell'INPS e tali oneri sono per due terzi a carico del committente e, per un terzo, del lavoratore. Il collaboratore, ove tenuto al pagamento della sua quota (perché, ad esempio, i contributi non siano prescritti) può successivamente rivalersi nei confronti del committente. Ove i contributi fossero prescritti il collaboratore sembra dunque legittimato ad agire per il risarcimento del danno da omessa contribuzione.

---

<sup>17</sup> Esprime dei dubbi sulla possibilità in concreto di offrire una prova contraria, M. MAGNANI, op. cit.

<sup>18</sup> Ed infatti, come correttamente evidenzia G. SANTORO PASSARELLI, *Diritto dei lavori*, Torino, 2008, pag. 335, "anche nell'ipotesi in cui il compimento dell'*opus* richieda un lungo periodo di tempo, è il tempo ad essere commisurato alla prestazione necessaria per compiere l'*opus* e non viceversa". Ed in ogni caso c'è da aggiungere che nell'ambito di un'obbligazione assunta per la realizzazione di un determinato risultato materiale il tempo è, in sé, giuridicamente irrilevante se non come termine di scadenza per il puntuale adempimento. Per la puntuale distinzione tra continuità e durata della prestazione, si veda A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, XXVII, t. 1, Milano, 1996, pagg. 188 e ss..

<sup>19</sup> G. SANTORO PASSARELLI, op. cit., pag. 336. Ma si veda anche A. PERULLI, op. cit., per il quale, correttamente, il requisito della continuità non è idoneo a distinguere il lavoro autonomo dal lavoro subordinato perché "non è vero che il lavoro autonomo sia sempre e solo ad esecuzione istantanea".

<sup>20</sup> M. PERSIANI, *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, op. cit.

Inoltre, e questo è l'aspetto forse più rilevante, se (come assai probabile) le parti non hanno individuato uno specifico progetto questa collaborazione coordinata e continuativa pare inevitabilmente destinata ad essere ulteriormente riqualificata come lavoro subordinato ai sensi dell'art. 69, comma 1°, del d.lgs. n. 276 del 2003 (salvo che non si rientri nelle ipotesi dove è ancora ammessa la stipulazione di collaborazioni coordinate e continuative non riconducibili ad un progetto).

Ne deriva che per evitare questo duplice passaggio qualificatorio - da prestazione d'opera a collaborazione coordinata (in virtù della presunzione relativa) e da collaborazione coordinata senza progetto a lavoro subordinato (in virtù di una presunzione assoluta) - i contratti di prestazione d'opera dovranno quanto meno essere redatti in forma scritta e con l'esplicita specificazione del risultato affidato al prestatore onde poter soddisfare, in caso di trasformazione in collaborazione coordinata e continuativa, il requisito dell'individuazione del progetto.

11. Nessun cambiamento sull'ambito di utilizzabilità delle collaborazioni coordinate e continuative non riconducibili ad un progetto, che resta - come per il passato - quello definito dall'art. 61, commi 2° e 3°, del d.lgs. n. 276 del 2001.

Questi contratti possono continuare ad essere stipulati per i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società, per i partecipanti a collegi e commissioni, per coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia, per le prestazioni rese ai fini istituzionali in favore di associazioni sportive dilettantistiche nonché: a) per le prestazioni occasionali (art. 61, comma 2°, del d.lgs. n. 276 del 2003), intendendosi per tali le prestazioni inferiori a trenta giorni nell'anno solare, o non superiori a duecentoquaranta ore quando rese nell'ambito di servizi di cura ed assistenza alla persone, purchè il compenso non superi in ogni caso euro 5.000,00; b) per le attività professionali che richiedono l'iscrizione in appositi albi professionali già esistenti alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 276 del 2003.

L'unica novità introdotta sul punto dalla riforma è proprio relativa alle attività che richiedono l'iscrizione in albi professionali in quanto il legislatore ha precisato che in questi casi è possibile stipulare un contratto di collaborazione coordinata e continuativa solo se il contenuto concreto della prestazione è coerente rispetto all'attività per la quale il collaboratore ha ottenuto l'iscrizione all'albo (art. 1, comma 27, del ddl n. 5256 approvato alla Camera).

12. Ben più rilevanti, invece, sono le novità in materia di contratto di lavoro a progetto dove il legislatore è intervenuto - ma solo per i contratti stipulati successivamente all'entrata in vigore della riforma (art. 1, comma 25, del ddl n. 5256 approvato alla Camera) - sulla definizione del requisito del progetto, sul corrispettivo del prestatore d'opera a progetto, sul regime sanzionatorio e sul potere di recesso dal contratto. Nulla

cambia, invece, per i contratti di agenzia e rappresentanza commerciale che continuano a beneficiare della loro disciplina tipica.

13. Ai sensi dell'art. 61, comma 1°, del d.lgs. n. 276 del 2003, così come modificato dalla riforma, le nuove collaborazioni coordinate e continuative stipulate successivamente all'entrata in vigore della novella devono essere ricondotte ad uno o più specifici progetti collegati ad un "*determinato risultato finale*" e non più – come recitava la formulazione originaria della disposizione – "*ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso*".

La portata di tale innovazione dipende, ovviamente, dal modo in cui si intendevano i concetti di progetto e programma di lavoro nel testo previgente dell'art. 61 del d.lgs. n. 276 del 2003 ma, al di là del significato che si vuole attribuire al concetto oramai espunto di "*programma di lavoro o fase di esso*", assai condizionante appare comunque il nuovo riferimento al "*risultato finale*" cui il progetto deve essere "*funzionalmente collegato*".

13.1. Per chi, come chi scrive, è sempre stato convinto che progetto e programma di lavoro identificassero il risultato della prestazione<sup>21</sup> il fatto che nel nuovo testo dell'art. 61 del d.lgs. n. 276 del 2003 il progetto debba essere "*funzionalmente collegato ad un risultato finale*" introduce un'ambiguità concettuale, piuttosto che pratica, di scarsa rilevanza. Ed infatti, il progetto deve essere collegato ad un risultato finale ma entrambi, progetto e risultato finale, devono ora essere descritti nel contratto ai sensi del novellato art. 62, comma 1°, del d.lgs. n. 276 del 2003. Insomma, da qualsiasi punto di vista si voglia guardare il problema, nel contratto a progetto il risultato ed il progetto (che a mio avviso erano e rimangono la stessa cosa<sup>22</sup>) devono essere specificatamente individuati ed, in mancanza, il rapporto di convertito in lavoro subordinato (art. 69, comma 1°, d.lgs. n. 276 del 2003). Ne deriva che la questione più importante era (e resta) quella di capire quale è il risultato che può essere dedotto nel contratto di lavoro a progetto, soprattutto ora che non è più consentito esplicitarne il contenuto con riferimento ad un "*programma di lavoro o fase di esso*".

---

<sup>21</sup> In tal senso, da ultimo, Trib. Milano 29 febbraio 2012, inedita. Ma nel senso che il progetto è parte integrante del contratto, anche se determinato dal committente, G. SANTORO PASSARELLI, op. cit., pag. 355; , E. GHERA, *Sul lavoro a progetto*, in *Diritto del lavoro, I nuovi problemi*, t. 2, Padova, 2005, pag. 1330, che definisce il progetto come elemento essenziale del contratto, o requisito di natura causale, ma anche oggettivo, richiamando l'art. 1325, n.3, c.c. Diversamente, invece, ancora A. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, op. cit., pag. 31 per il quale "il risultato non è l'oggetto dell'obbligazione, che rimane un'obbligazione di mezzi, bensì lo scopo del committente al cui conseguimento, appunto, collabora il lavoratore coordinato". La tesi, autorevolmente sostenuta, non convince per il fatto che la prestazione del collaboratore coordinato è, e resta, una prestazione d'opera, cioè funzionalmente collegata ad un risultato.

<sup>22</sup> Trib. Roma 6 dicembre 2006, in *Lavoro. Giur.*, 2007, n. 8, pag. 833, per il quale, correttamente, il progetto ed il programma di lavoro costituiscono l'oggetto del contratto.

13.2. Se fosse vero quello che alcuni hanno sostenuto, e cioè che i termini di progetto e programma di lavoro costituivano una mera endiadi<sup>23</sup>, nulla sarebbe cambiato rispetto al passato. In verità, a ciascuno di questi due concetti è stato più correttamente attribuito un proprio significato, pienamente coerente con la generale bipartizione che divide tutte le prestazioni d'opera in prestazioni d'opera o di servizi (art. 2222 c.c.)<sup>24</sup>. Dunque nel vecchio impianto normativo il progetto identificava il singolo risultato finale assegnato al collaboratore (l'*opus*, o l'opera) ed il programma di lavoro, invece, quel peculiare risultato caratterizzato dalla ripetizione continuativa di una pluralità di risultati (le *opera*, o servizio)<sup>25</sup>.

Ne deriva, a ben vedere, che l'eliminazione del concetto di programma di lavoro e la contemporanea specificazione che il progetto deve essere funzionalmente collegato ad un risultato finale (e non si può neanche trascurare il fatto che il contratto a progetto è pur sempre un contratto dotato di un termine finale di scadenza che oggi acquisisce un ben più pregnante significato) lascia emergere un ben preciso orientamento del legislatore che va nella direzione di consentire la stipulazione del contratto di lavoro a progetto solo quando il risultato pattuito si identifica in un risultato compiuto, nell'*opus*, e cioè nella produzione di quella predeterminata modificazione della realtà materiale che il collaboratore assume l'obbligo di realizzare nell'arco di tempo pattuito (l'installazione di un nuovo sistema informatico, e non la sua manutenzione. La singola vendita di un determinato bene, e non la vendita continuativa e ripetuta di un genere di beni).

La soluzione interpretativa, se confermata, avrebbe certamente l'effetto di introdurre una forte soluzione di continuità rispetto al passato - giacché il nuovo contratto di lavoro a progetto non potrebbe più essere stipulato, di fatto, per soddisfare interessi continuativi del committente - ma non è esente dal rischio di fraintendimenti e di forzature interpretative eccessivamente restrittive od estensive.

---

<sup>23</sup> G. PROIA, Lavoro coordinato e lavoro a progetto, op. cit.; Trib. Genova 7 aprile 2006, in *Arg. Dir. Lav.*, 2007, pagg. 741 e ss. con commento di M. MARAZZA, *Il concetto di progetto e programma di lavoro nel confronto con la giurisprudenza*, cui si rinvia per un punto sugli orientamenti giurisprudenziali di quel momento.

<sup>24</sup> M. PERSIANI, *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, op. cit., per il quale con riferimento alle vecchie collaborazioni coordinate e continuative la prestazione ha ad oggetto "la fornitura di un opus o di più *opera*, ovvero di un servizio che, di necessità, devono essere definiti in sede contrattuale". Rimarca bene come il riferimento fondamentale sia sempre rimasto all'art. 2222 cc., M. NAPOLI, *Riflessioni sul contratto a progetto*, in *Diritto del lavoro, I nuovi problemi*, t. 2, Padova, 2005, pag. 1349. Scrive di una prestazione d'opera o di servizio finalizzata "alla produzione di un risultato o di una sequenza di risultati integrati stabilmente nel ciclo produttivo e nell'organizzazione del committente, E. GHERA, *Sul lavoro a progetto*, in *Diritto del lavoro, I nuovi problemi*, t. 2, Padova, 2005, pag. 1318. Ma per le difficoltà che si riscontrano nell'attribuzione di un autonomo significato ai concetti di progetto e programma di lavoro, G. SANTORO PASSARELLI, op. cit., pag. 359.

<sup>25</sup> G. PROIA, *Lavoro coordinato e lavoro a progetto*, op. cit., pag. 1407, sostiene che progetto e programma sono sinonimi ma arriva a conclusioni del tutto coincidenti con quelle esposte nel testo nella misura in cui chiarisce che l'oggetto del contratto di lavoro a progetto non può che essere la realizzazione di un opera o di un servizio.

Va però detto che il fatto che il progetto debba coincidere con un risultato finale non può escludere che quel risultato sia indentificato in una certa e predeterminata quantità di risultati parziali corrispondenti a determinate caratteristiche e che, di conseguenza, proprio in quel numero di risultati parziali venga identificato il risultato finale, l'*opus*.

Ciò che si vuole dire, in altri termini, è che il nuovo contratto di lavoro a progetto non potrà essere stipulato per un'attività di vendita di prodotti rispondenti a certe caratteristiche ma nulla sembra escludere che possa invece essere utilizzato per il conseguimento di un risultato finale che coincide con la vendita di un numero predeterminato di prodotti. In tal caso, infatti, nel contratto sarebbe individuato il risultato finale, e non quello parziale, idoneo a soddisfare uno specifico e ben circoscritto interesse del committente.

14. Per la legittima configurazione di un progetto sono poi richiesti due ulteriori requisiti.

In primo luogo il progetto non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, ma a tale conclusione era già pervenuta anche la giurisprudenza sul condivisibile presupposto che il risultato affidato al collaboratore deve necessariamente essere qualificato da un adeguato livello di specificità perché è dal momento della stipulazione del contratto che il collaboratore deve essere nelle condizioni di individuare il risultato in vista del quale svolgere l'attività<sup>26</sup>.

Il principio, seppure talvolta frainteso, appare del tutto coerente con la struttura dell'obbligazione che assume il prestatore d'opera. L'opera (e, quindi, il progetto) deve essere individuata con riferimento ad un risultato riconducibile all'attività del singolo collaboratore, e non certo dell'impresa complessivamente considerata. Diversamente, il risultato non potrebbe infatti dirsi in alcun modo individuato in quanto la prestazione, per essere utilmente resa, postulerebbe necessariamente l'esercizio di un potere direttivo da parte del committente (quantomeno per specificare il tipo di prodotto da vendere, se il committente ha un oggetto sociale incentrato sulla vendita). Se la prestazione è d'opera quando è funzionale ad un risultato specifico (e cioè quando è specifico l'interesse creditorio in vista del quale quella obbligazione è sorta), nessun

---

<sup>26</sup> Trib. Milano 29 febbraio 2012, inedita, per il quale "la ratio della disciplina legislativa, nell'imporre la specificità del progetto, si fonda essenzialmente sul rilievo che solo in tal modo il lavoratore è messo in condizioni di svolgere il proprio incarico. Difatti, seppur sia vero che l'attività nel contratto a progetto sia caratterizzata dal necessario coordinamento del lavoratore con il committente, resta comunque un apprezzabile margine di autonomia nell'esecuzione della prestazione, che tuttavia richiede, per essere tale, che fin dalla definizione del progetto il lavoratore possa con chiarezza comprendere l'incarico oggetto del contratto". In tal senso anche C. App. Firenze, 17 gennaio 2012, per la quale "non può ritenersi configurabile una valida collaborazione a progetto, ex artt. 61-69, d.lgs. n. 276 del 2003, nell'ipotesi in cui si rilevi la carenza di qualsivoglia specificità del progetto, la quale richiede che questo, pur avendo ad oggetto attività rientranti nel normale ciclo produttivo dell'impresa e, quindi, non necessariamente caratterizzato dalla straordinarietà od occasionalità, deve pur sempre distinguersi da essa, costituendo un obiettivo o un tipo di attività che si affianca all'attività principale senza confondersi con essa, seppure con essa necessariamente si coordina come suo aspetto, specifico o particolare o ad essa apporta un *quid pluris* connesso alla professionalità del collaboratore".

committente potrà dunque legittimamente identificare un progetto con una mera trascrizione dell'oggetto sociale (consistente, ad esempio, nella mera commercializzazione di prodotti). La prestazione dovuta dal collaboratore dovrà infatti essere individuata nel contratto in modo autosufficiente, anche tramite l'individuazione della quantità di prodotti da commercializzare, della tipologia di prodotti, della clientela di riferimento, delle modalità di commercializzazione, ecc...

15. Maggiori incertezze, semmai, derivano dal fatto che ai sensi del novellato art. 61, comma 1°, del d.lgs. n. 276 del 2003, il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Da un punto di vista sistematico va segnalato, anzitutto, che fino ad oggi anche un'attività ripetitiva poteva essere funzionale alla realizzazione di un determinato risultato finale come avviene, ad esempio, nel caso in cui il committente affidi al collaboratore il progetto di riorganizzare le cartelle di un archivio. Solo per il contratto di lavoro a progetto, e non anche per le altre tipologie contrattuali di lavoro autonomo, è dunque per la prima volta superato il consolidato principio secondo cui qualsiasi attività lavorativa economicamente valutabile poteva essere dedotta in un contratto di lavoro subordinato od autonomo a seconda delle modalità di svolgimento della prestazione<sup>27</sup>.

Ciò premesso, resta comunque da osservare che la disposizione lascia un eccessivo margine di valutazione discrezionale al Giudice, cui spetterà il non agevole compito di distinguere le attività meramente esecutive o ripetitive dalle altre, se non interpretata nel senso che questa limitazione è demandata ad accordi collettivi sottoscritti da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui la legge affida il compito di individuare le attività meramente esecutive e ripetitive.

Difficile, per il vero, capire quale fosse la reale intenzione del legislatore al riguardo. Sembra più plausibile l'interpretazione per la quale il divieto è immediatamente precettivo (*"il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi"*) ma suscettibile di specificazione da parte dell'autonomia collettiva (che *"può"* individuare quei compiti).

Altresì incerto è il livello di contrattazione collettiva autorizzato a tale specificazione giacchè se non v'è dubbio che per i lavoratori l'accordo deve essere sottoscritto da sindacati nazionali comparativamente più rappresentativi non è affatto chiaro se possa

---

<sup>27</sup> L'incompatibilità tra lavoro autonomo e mansioni "estremamente semplici e ripetitive" era, per il vero, già stata adombrata da Cass. 5 maggio 2004, n. 8569, inedita. Ma nel senso che qualunque attività umana economicamente rilevante può formare oggetto di un contratto di lavoro autonomo o subordinato, Cass. 8 febbraio 2010, n. 2728, in *Arg. Dir. Lav.*, 2010, pag. 943; Cass. 7 dicembre 1994, n. 1219, in *Giust. Civ.*, 1994, I; Cass. 3 aprile 1990, n. 2680, in *Mass. Giur. It.*, 1990; Trib. Milano 10 novembre 2005, inedita.

trattarsi anche di un contratto collettivo aziendale (dunque sottoscritto da una singola impresa, seppur con le organizzazioni dei lavoratori di livello nazionale).

Il dubbio deriva dal fatto che la legge attribuisce tale facoltà alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale senza specificare se il requisito è riferito alle sole rappresentanze dei lavoratori o no. Sarebbe opportuno un chiarimento.

16. Molto importanti sono le novità sul compenso del collaboratore a progetto, la cui entità non può essere inferiore ad un parametro indirettamente individuato dalla legge. Sebbene il contratto sia costituito per la realizzazione di un determinato risultato finale il compenso, come in passato, deve essere proporzionato alla quantità ed alla qualità dell'attività svolta. Per effetto della riforma, però, è per la prima volta introdotto il parametro utile alla quantificazione della proporzionalità e sufficienza del compenso del lavoro a progetto discendendo da ciò il diritto del collaboratore ad agire giudizialmente per le eventuali differenze retributive, ove il compenso in concreto percepito risulti inferiore a quel parametro.

16.1. Il compenso del lavoratore a progetto non può essere inferiore a quanto specificatamente previsto dalla contrattazione collettiva e, più precisamente, da accordi interconfederali o nazionali sottoscritti da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 63, comma 1°, d.lgs. n. 276 del 2003). Qui non c'è dubbio che l'accordo collettivo debba essere sottoscritto a livello nazionale da associazioni di datori di lavoro (e quindi non a livello aziendale), pur essendo consentito a tali accordi collettivi nazionali od interconfederali di demandare la quantificazione dei compensi alla contrattazione decentrata, sia essa territoriale od aziendale. Tale facoltà è però preclusa in mancanza di una esplicita delega da parte del contratto collettivo interconfederale o nazionale.

Nel determinare l'entità del compenso proporzionato e sufficiente del collaboratore a progetto la contrattazione collettiva è tenuta fissare le tariffe in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolando i compensi avuto riguardo ai profili professionali tipici del settore, e sulla base dei minimi salariali applicabili nel medesimo settore a lavoratori subordinati che svolgono mansioni equiparabili.

16.2. In mancanza di accordi collettivi che fissino in modo specifico il parametro del compenso proporzionato e sufficiente dei collaboratori a progetto, il compenso ha comunque un parametro di riferimento ed infatti non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto di prestazione (e, quindi, considerando la prestazione effettivamente resa piuttosto che il periodo di vigenza del contratto), alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi per i lavoratori subordinati con



profilo di competenza ed esperienza analogo (art. 63, comma 2°, del d.lgs. n. 276 del 2003).

Il riferimento al profilo di competenza impone di ricercare il lavoratore subordinato “*analogo*” nei diversi livelli di inquadramento del contratto collettivo nazionale di lavoro prendendo a riferimento le relative declaratorie ed esemplificazioni di profili professionali. Il riferimento all’esperienza, invece, lascia intendere che la quantificazione della retribuzione parametro deve essere effettuata anche valorizzando le voci del contratto collettivo nazionale di lavoro legate all’anzianità di servizio.

Restano due questioni di indubbia rilevanza sia teorica che pratica.

Anzitutto c’è da dire che molte attività produttive rientrano nell’ambito di applicazione di più contratti collettivi nazionali e, di conseguenza, è assai frequente che nel medesimo settore siano applicati, in virtù del principio costituzionale di libertà sindacale (art. 39 Cost.), diversi contratti collettivi nazionali. In tal caso va detto che ciascuno di quei contratti collettivi può essere preso a riferimento per la quantificazione della retribuzione minima del lavoratore subordinato “*analogo*” anche perché tutti i contratti collettivi sono assistiti dalla presunzione di proporzionalità e sufficienza nell’individuazione dei livelli salariale.

Ciò detto, resta poi da verificare cosa si deve intendere per retribuzione minima ed a tal riguardo aiuta senz’altro quella giurisprudenza secondo cui concorrono alla quantificazione della retribuzione minima proporzionata e sufficiente ai sensi dell’art. 36 Cost. esclusivamente i minimi tabellari, e non anche le ulteriori voci retributive, dirette od indirette, previste dal contratto collettivo<sup>28</sup>.

Una volta individuata la retribuzione parametro del lavoratore subordinato analogo occorrerà poi frazionare quel valore nell’unità di tempo più coerente rispetto al tipo di prestazione resa dal collaboratore a progetto. Con la conseguenza che se quella prestazione è quantitativamente rimessa alla libera scelta del lavoratore autonomo, cui il contratto attribuisce la facoltà di decidere se e quanto lavorare, il parametro dell’unità di tempo di riferimento non potrà certamente eccedere quello dell’ora o, sarebbe da approfondire, anche del minuto<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> Cass. 5 gennaio 2012, n. 16, in CED Cassazione, 2012; Cass. 13 novembre 2009, n. 24092, in *Dir. Prat. Lavoro*, 2010, n. 8, pag. 327; Cass. 3 febbraio 2005, n. 2144, in *Guida al diritto*, 2005, n. 9, pag. 88; Cass. 7 luglio 2004, n. 12520 in *Mass. Giur. It.*, 2004, che escludono dalla retribuzione minima di riferimento gli scatti di anzianità, i compensi aggiuntivi, le mensilità aggiuntive diverse dalla tredicesima; Cass. 10 giugno 1986, n. 3842, in *Mass. Giur. It.*, 1986, che esclude dalla retribuzione parametro anche gli scatti di anzianità; Trib. Napoli, 17 gennaio 2006.

<sup>29</sup> Ed al riguardo può essere utile ricordare che “il controllo, nonché la vigilanza, da parte del datore di lavoro è compatibile sia in relazione ad un lavoro subordinato che ad uno autonomo. Di talché, l’attività di vigilanza assume rilievo per qualificare il rapporto come subordinato solo nell’ipotesi in cui essa, per oggetto e per modalità, sia finalizzata all’esercizio del potere direttivo ed, eventualmente, di quello disciplinare”. Così Cass. 2 maggio 2012, n. 6643, inedita.

17. In tema di sanzioni l'art. 1, comma 24, del ddl 5256 approvato alla Camera interpreta autenticamente l'art. 69, comma 1°, del d.lgs. n. 276 del 2003 nel senso che la mancata individuazione del progetto determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato con ciò superando i dubbi (in verità pochi) relativi alla natura relativa od assoluta della presunzione di subordinazione<sup>30</sup>. Ne deriva che in caso di mancata individuazione del progetto il contratto si converte in contratto di lavoro subordinato senza possibilità per il datore di lavoro di dimostrare la natura genuinamente autonoma della prestazione.

Il chiarimento è forse opportuno per sciogliere qualche contrasto giurisprudenziale ma, a ben vedere, non è del tutto sufficiente. L'interpretazione autentica dell'art. 69, comma 1°, del d.lgs. n. 276 del 2003, infatti, ancora non specifica cosa si debba intendere per mancata individuazione del progetto ed, in particolare, se il progetto può ritenersi non individuato quando non esiste nei fatti oppure quanto, anche se esistente, non è adeguatamente specificato in forma scritta nel contratto. Sono due vizi evidentemente diversi (il primo sostanziale ed il secondo formale) che alimentano una certa ambiguità nell'operatività del regime sanzionatorio giacchè se prevalesse la prima interpretazione il datore di lavoro potrebbe comunque provare l'esistenza di un progetto, seppur con i non indifferenti vincoli derivanti dal fatto che nel contratto l'indicazione del progetto è comunque richiesta in forma scritta *ad probationem* (art. 62 del d.lgs. n. 276 del 2003), derivando da ciò che la prova dell'esistenza in concreto del progetto non potrà comunque essere offerta per testimoni, salvo che il contraente abbia perduto il documento senza sua colpa, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2725 c.c.<sup>31</sup>.

La sanzione, comunque la si voglia interpretare, è forte e risponde ad una logica ben precisa. Non v'è dubbio che la garanzia più efficace offerta al lavoratore è quella di poter leggere il risultato che si obbliga a compiere prima di iniziare l'esecuzione della prestazione onde poter poi verificare, tempo per tempo, che il rapporto sia coerente con il contratto. Ciò non di meno quella sanzione andrebbe forse riconsiderata almeno nell'ipotesi in cui il contratto sia stato inizialmente costituito come una prestazione d'opera, e poi convertito in una collaborazione coordinata e continuativa in virtù del meccanismo della presunzione relativa di cui al nuovo art. 69bis del d.lgs. n. 276 del

---

<sup>30</sup> Per l'orientamento giurisprudenziale prevalente l'art. 69, comma 1°, del d.lgs. n. 276 del 2003 già conteneva una presunzione assoluta di subordinazione in caso di mancata individuazione del progetto. In tal senso, Trib. Bologna, 16 dicembre 2011; Trib. Milano 21 giugno 2008 in *Lav. Giur.*, 2008, n. 10, pag. 1027. In senso contrario, Trib. Roma 11 febbraio 2009, in *Lav. Giur.*, 2009, n. 6, pag. 632.

<sup>31</sup> Trib. Milano, 3 novembre 2010, in *Lavoro Giur.*, 2011, n. 6, pag. 601, per il quale "nel caso del lavoro a progetto, il decreto delegato ha previsto nell'art. 62, d.lgs. n. 276/2003, semplicemente una forma *ad probationem* per ciascuno dei requisiti del contratto, ivi incluso il progetto, come chiarito dall'inciso "ai fini della prova" menzionato nella stessa previsione. Ciò comporta che ai sensi dell'art. 2725 c.c. "quando secondo la legge (...) un contratto deve essere provato per iscritto, la prova per testimoni è ammessa soltanto nel caso indicato dal n. 3" dell'art. 2724 c.c., ovvero unicamente nell'ipotesi in cui "il contraente ha senza sua colpa perduto il documento che gli forniva la prova", restando, quindi, limitata la possibilità di avvalersi della prova testimoniale. Tuttavia, per la parte interessata alla dimostrazione di quanto sia sottoposto a detto onere formale, risulta pur sempre possibile avvalersi della concorde ammissione dei contendenti che, sulla base del principio di non contestazione, ponga al di fuori delle questioni controverse in causa l'esistenza dell'elemento di cui si tratti".

2003. Lasciando che almeno in quel caso il committente possa provare l'esistenza del risultato dedotto nel contratto e la natura genuinamente autonoma del rapporto.

18. Inoltre, nel caso in cui il collaboratore a progetto esegue la prestazione con modalità analoghe a quelle dei lavoratori subordinati occupati dal medesimo committente opera una presunzione relativa di subordinazione che il datore di lavoro può vincere dimostrando, in giudizio, la natura genuinamente autonoma del rapporto (art. 69, comma 2°, del d.lgs. n. 276 del 2003).

Tale presunzione non opera in caso di prestazioni di elevata professionalità "*che possono essere individuate*" dai contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Non è chiaro, ancora una volta, se per le professionalità elevate la presunzione non opera solo in presenza di un contratto collettivo od anche in sua assenza, ma anche qui sembra preferibile l'interpretazione per la quale l'esclusione è immediatamente precettiva, dunque rimessa all'apprezzamento del Giudice, e suscettibile di specificazione da parte della contrattazione collettiva.

Quanto al livello di contrattazione collettiva autorizzata ad individuare le professionalità elevate per le quali non opera la presunzione si pongono i medesimi problemi già esaminati per l'individuazione dei compiti meramente esecutivi e ripetitivi che non possono essere oggetto di contratto di lavoro a progetto (vedi n. 15). Sicuramente, come già detto, è necessario che il contratto collettivo sia sottoscritto da associazioni dei lavoratori di livello nazionale mentre resta il dubbio se questo contratto possa essere sottoscritto da un singolo datore di lavoro o solo da un'associazione di datori di lavoro.

19. Infine, è modificato l'art. 67, comma 2°, del d.lgs. n. 276 del 2003 nel senso che il ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine in presenza di una giusta causa. In mancanza, il collaboratore può recedere con preavviso ove tale facoltà sia prevista dal contratto. Il committente, invece, può recedere prima della scadenza del termine senza giusta causa solo qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto.