

LAVORO A PROGETTO: IL “DIALOGO” A DISTANZA TRA GIURISPRUDENZA E PRASSI AMMINISTRATIVA.

Edita in Lavoro e Previdenza Oggi, 2009, II, 261-283.

Corte d’Appello di Firenze – Sezione lavoro – 29 gennaio 2008, n. 100 – Presidente rel. Amato – Rigetta Appello – Ricorrente Konz s.p.a. – Controricorrente I.N.P.S.

Contratto di lavoro a progetto – Carenza del requisito di specificità del progetto, del programma di lavoro o della fase di esso – art. 69 d.lgs. n. 276/2003 e succ. mod. – Conversione automatica in rapporto di lavoro subordinato – Configurabilità – Prova della mancanza di subordinazione – Irrilevanza

Premesse

Le collaborazioni sono rimaste a lungo prive “di una disciplina speciale che ne tipizzasse legalmente il contratto e ne regolasse il rapporto”¹ nonostante l’interesse a fasi alterne del legislatore che di esse si è occupato sotto l’aspetto processuale, fiscale e previdenziale, elaborando nozioni anche diverse tra loro – ciascuna per il proprio fine relativo – ma accomunate tutte dalla carenza del c.d. vincolo di subordinazione.

La mancanza di una disciplina legale propria² ha permesso un uso-abuso delle collaborazioni coordinate e continuative, per cui è diventato assai difficile distinguere tra rapporti genuinamente autonomi, non “subiti” dai collaboratori e instaurati per rispondere alle nuove esigenze delle imprese, di flessibilizzazione del ciclo produttivo e di trasformazione dell’organizzazione del lavoro, e rapporti di vero e proprio lavoro subordinato³.

¹ LEONE, *Le collaborazioni (coordinate e continuative) a progetto*, in RGL, 2004, 1, pag. 89.

² DELL’OLIO, *La subordinazione nell’esperienza italiana*, in ADL., 1998, che individua tra le ragioni che “ne hanno fatto in realtà una sorta di via di fuga o zona franca” proprio la mancanza “di una disciplina sostanziale”, pag. 704.

³ Il compito di distinguere tra autonomia e subordinazione e di sopperire alla mancanza di una definizione legale è stato affidato alla giurisprudenza, la cui opera di qualificazione e ricostruzione giurisprudenziale si è basata sui cosiddetti indici tipici della subordinazione ed, in particolare, sull’elemento decisivo della eterodirezione.- vale a dire l’assoggettamento al potere organizzativo, direttivo e disciplinare – nonché, con riguardo agli ulteriori indici della continuità della prestazione, della incidenza del rischio, dell’utilità del lavoro, del luogo della prestazione, dell’osservanza di un orario di lavoro e delle modalità di pagamento del corrispettivo.

Nell’ambito di quest’opera di qualificazione giuridica, si afferma che tutti gli ulteriori indici (*rectius*: sussidiari) della subordinazione, elaborati da dottrina e giurisprudenza, restano “in sé compatibili anche con il lavoro autonomo, sicché possono soltanto concorrere in via indiziaria al convincimento del giudice, che deve, però, sempre fondarsi sull’imprescindibile accertamento della eterodeterminazione della prestazione”, cfr. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro, Il rapporto di lavoro*, II, 2005, Cedam, pag. 9.

A tale pericolo di abuso del c.d. lavoro parasubordinato, ai confini tra subordinazione e autonomia, come via di fuga dalle tutele proprie del lavoro subordinato⁴, il legislatore del 2003 – dopo vari fallimenti dei molteplici progetti di legge⁵, a vario titolo ispirati da proposte dottrinali di rimodulazione delle garanzie lavoristiche⁶ a favore dei soggetti appartenenti a questa multiforme area – impone, come è noto, il modello del lavoro a termine⁷ per un progetto al quale soltanto è ricollegata una disciplina protettiva.⁸

Più di cinque anni dall'entrata in vigore della riforma del mercato del lavoro non appaiono ancora sufficienti, come prevedibile⁹, per il consolidamento di un orientamento interpretativo che, al di là dei diversi punti di vista¹⁰, garantisca “certezza del diritto” a fronte di storture evidenti del testo normativo.

In giurisprudenza, a conferma del carattere “sussidiario” degli indici citati rispetto al criterio principale della eterodirezione, si vedano, tra le ultime, Cass. n. 8569/2004, Cass. n. 13375/2003, Cass. n. 7740/2003, tutte disponibili su www.fmb.unimore.it/home/indiceA-Z voce *Qualificazione del rapporto*.

⁴ In cui basta davvero poco per ritrovarsi tra la fitta foresta di tutele della prima e il deserto più arido della seconda, cfr. GIUGNI *La giungla e il deserto*, in *Pol.dir.*, 1977.

⁵ Una puntale ricostruzione dei tentativi di intervento legislativo in tema di parasubordinazione nella XIII legislatura (1996-2001) è fornita da SALVATI, *Economia e politica: servono gli economisti del lavoro*, in *Stato e Mercato*, 2002, par. 1, “Le proposte di legge sui lavori “atipici””, pagg. 144-158.

⁶ In estrema sintesi, si ricorda che accanto alla proposta di superare la tradizionale dicotomia qualificatoria del codice civile, attraverso la creazione di un ulteriore fattispecie di lavoro, un *tertium genus* (cfr. DE LUCA TAMAJO, PERSIANI, FLAMMIA, *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime proposte per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, in *Lav.inf.*, 1996, pagg. 75 ss.), su un piano diverso, con due distinti progetti (cfr. ALLEVA, D'ANTONA, in GHEZZI (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro, proposte per un Testo Unico*, Roma, Ediesse, 1996; SUPIOT (a cura di), *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, 1999, ed.it., *Il futuro del lavoro*, Carocci, Roma, 2003, pagg. 61 ss.) si è tentato di spostare l'attenzione della disciplina legislativa, dalla nozione di lavoro subordinato a una omnicomprensiva di “lavoro *sans phrase*”, incentrata sull'alienità dell'impresa o attività; finanche, si ricorda la proposta di elaborare uno “Statuto dei lavori” (*Ipotesi di lavoro per la predisposizione di uno Statuto dei lavori*, in *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, in *Quad.dir.lav.rel.ind.*, 1998) con la adozione di un criterio di tutela a gradini, sulla base della definizione di uno zoccolo di tutele assolutamente inderogabili e altre rimesse all'autonomia collettiva o anche individuale, se espressa in sede di un preventivo procedimento di certificazione amministrativa.

⁷ La disciplina legale ci informa innanzitutto che il contratto di lavoro a progetto è un contratto a termine, come espressamente risulta, tra le altre norme dall'art. 62, lett. a) (che richiede l'indicazione della durata “determinata o determinabile, della prestazione di lavoro), e dell'art. 67 comma 1 che prevede la risoluzione del contratto al momento della realizzazione del progetto.

⁸ Cfr. VALLEBONA, *op.cit.*, pag. 25.

Per un'analisi dettagliata delle norme sul lavoro a progetto si rinvia ai numerosi commenti al d.lsg. n. 276/2003; tra gli altri, PERULLI, *Commento artt. 61-63 d.lgs. n. 276/2003*, ZILIO GRANDI, *Commento artt. 64-65 d.lgs. n. 276/2003*, *Commento artt. 66-69 d.lgs. n. 276/2003*, tutti in GRAGNOLI, PERULLI (a cura di), *la riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, 2004, Padova, Cedam, pagg. 705-791; VILLANI, *Il Lavoro a progetto*, in MAGNANI e VARESI (a cura di) *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali flessibili*, 2004, Giappichelli, Torino, pagg. 504-591; LUNARDON, *Lavoro a progetto e lavoro occasionale*, in CARINCI (coordinato da) *Commentario al d.lgs. 10.9.2003 n. 276*, 2004, Milano, Ipsoa, pagg. 4-80; CASTELVETRI, *Il lavoro a progetto finalità e disciplina*, in TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Milano, Giuffrè, pagg. 137-171.

⁹ Così MARAZZA, *Il concetto di progetto e programma di lavoro nel confronto con la giurisprudenza*, in *ADL*, 2007, pag. 741.

¹⁰ Piaccia o no con la disciplina del lavoro a progetto – si ha oramai sempre più condivisa l'impressione – bisogna “imparare a vivere”. A titolo emblematico si rileva, appena, il fatto che il programma della passata maggioranza di governo di centro sinistra non contenesse proposte di revisione della materia, così come la circostanza della mancanza del tema nel Protocollo sottoscritto da Governo e Parti sociali il 23 luglio 2007 e trascritto nella legge n. 247 del 2007.

Nell'opera di adattare la disciplina del lavoro a progetto, diversi sono gli interventi in questi anni – a vario titolo e con indicazioni affatto univoche¹¹ – della dottrina, della giurisprudenza e della prassi amministrativa.

La regolamentazione legale – che non è di facile lettura – si presta ad interpretazioni anche molto diverse su punti chiave del nuovo istituto, come dimostra l'incertezza che caratterizza la giurisprudenza che si è occupata della materia.

In particolare, resta aperta la questione, preliminare, della individuazione della nozione di “progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso”, cui a mente dell'art. 61, comma primo, devono essere ricondotti i rapporti di collaborazione del settore privato¹² già definiti dall'art. 409, n. 3 codice di procedura civile, fatte salve le eccezioni espresse dal comma terzo; e, soprattutto, assai incerta è la precisazione delle conseguenze – nonostante la netta formulazione letterale¹³ – della mancata specificazione in forma scritta del progetto o programma di lavoro.

Ancora una volta sono questi i profili che rilevano nel caso concreto sottoposto al vaglio della Corte Territoriale di Firenze in epigrafe che – nel decidere, per la prima volta a quanto consta, come Giudice di secondo grado – dichiaratamente conferma un'interpretazione rigida delle norme di legge.

Quest'ultima lettura, si rileva, sul piano giurisprudenziale è andata – soprattutto, nel corso degli ultimi due anni – soppiantando il primo indirizzo “morbido” con riguardo alla determinazione dei contorni di definizione del nuovo istituto.

Si ricorda, brevemente, che subito dopo l'emanazione della nuova tipologia negoziale¹⁴ prevale un'applicazione giurisprudenziale¹⁵ che – in adesione all'opzione ermeneutica già fornita dalle prime indicazioni ministeriali, vale a dire alla c.d. circolare “pentimento”¹⁶ – tende, in particolare, a contenere¹⁷ la portata altrimenti dirompente di un'automatica trasformazione del contratto di collaborazione privo di progetto in un contratto subordinato a tempo pieno e indeterminato.

¹¹ Per una chiave di lettura degli effetti di tali “orientamenti e disorientamenti” si rinvia a PILEGGI, *Le controversie romane sulla qualificazione di lavoro dopo l'introduzione del lavoro a progetto*, in MGL n. 3, 2008, pagg. 126 e ss.

¹² Per i profili di incostituzionalità che l'esclusione dei rapporti di lavoro con la pubblica amministrazione comporta si rinvia, per tutti, a VALLEBONA, *Lavoro a progetto: incostituzionalità e circolare di pentimento*, in ADL, 2004, pag. 295.

¹³ Così intimano i fattori della c.d. tesi restrittiva o rigida; vedi *infra*.

¹⁴ Ed è opinione condivisa che proprio la proliferazione dei sottotipi contrattuali su cui ha insistito il legislatore del 2003 con l'attuazione alla cd. Legge Biagi ha determinato un'inevitabile, ulteriore, complicazione ed accentuazione nell'ordinamento dei problemi qualificatori; cfr, tra tutti, VALLEBONA, *cit.*, 2005, pag. 24.

¹⁵ Si fanno, da subito, portatrici di una interpretazione “adeguatrice” Tribunale di Torino del 5 aprile 2005, in RIDL, 2005, II, pagg. 849 e ss.; Tribunale di Ravenna 21 novembre 2005, RIDL, 2006, II, pagg. 329 e ss.; Tribunale di Genova 7 aprile 2006, in GL, 2006, pagg. 16 e ss.

¹⁶ Il fortunato appellativo con riguardo, alla ben nota, Circolare n. 1 del 2004 è di VALLEBONA, *op. cit.*, 2005, pagg. 27-28.

¹⁷ Proprio con riguardo a questa applicazione giurisprudenziale del regime sanzionatorio si parla di interpretazione “morbida”; cfr. FILI, *La forma scritta nel contratto di lavoro a progetto*, in LG, 2006, 3, pag. 217; OGRISEG, *Nota a Trib.*

Tuttavia, già da qualche tempo, la giurisprudenza¹⁸ – dichiarando il riscatto della finalità antielusiva delle norme di legge – ha espresso l’adesione piena alla interpretazione di rigore, in specie, sul piano della natura della presunzione dell’art. 69, comma primo.

A questa chiave di lettura, che sembra prevalere in giudizio negli interventi più recenti, come conferma la decisione in epigrafe¹⁹, condivisa anche da parte della dottrina²⁰, si è sempre con fermezza contrapposta l’interpretazione amministrativa che oggi si rafforza a seguito di un ulteriore e recentissimo indirizzo all’attività ispettiva e di vigilanza²¹.

Milano 10 novembre 2005, n. 4049, in *DRI*, 2006, pag. 463; BRUN, *Primi orientamenti della giurisprudenza di merito sul lavoro a progetto: prevale la linea morbida*, in *RIDL*, 2006, pag. 2.

¹⁸ In particolare, si riferisce della serie di decisioni del Tribunale di Milano, che nel corso del 2007 e del 2008 si segnala come pioniera della rigorosissima tesi – che non ammette prova contraria – secondo la quale la “mancanza di specificità del progetto determina che il rapporto tra le parti deve ritenersi sorto come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dalla sottoscrizione del contratto, indipendentemente dalle concrete modalità con le quali si è di fatto svolto il rapporto di lavoro”, così, per tutte, la sentenza del Tribunale di Milano dell’8 gennaio 2007, n. 40, in *RGL*, 2007, n. 3, pagg. 449 e ss..

Per una lettura delle altre decisioni del Giudice Lombardo – che tranne che per le considerazioni in merito ai rispettivi casi di specie, non conosce nel foro voci fuori dal coro – si rinvia a RIPA, *Contratto a progetto tesi a confronto, sentenze recenti del Tribunale di Milano*, in *DPL*, inserto, n. 2, 2008; nonché, più recentemente dello stesso autore a *Contratto a progetto: anche dottrina dal Tribunale di Milano*, nota a Tribunale di Milano 21 giugno 2008, n. 2841, in *LG*, n. 10, 2008, pagg. 1027 e ss.

¹⁹ Cfr. anche Tribunale di Trieste, 4 gennaio 2008, in *DPL*, inserto, n. 25, 2008, pag. XII.

²⁰ Estremamente variegata sono sul punto le opinioni in dottrina. Senza presunzione di completezza si rammenta che si va da interpretazioni che dal punto di vista sistematico richiamano ad una lettura della norma come presunzione assoluta (cfr. SANTORO PASSARELLI, *La nuova figura del lavoro a progetto*, in AAVV, *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. Studi in onore di Mattia Persiani*, Padova, 2005, pagg. 1426-1427; MARTELLONI, *Il valore sistematico del lavoro a progetto*, in *Lav.dir.*, 2006, pagg. 339 e ss.; NAPOLI, *Riflessioni sul contratto a progetto*, in AAVV, *Diritto del lavoro. I nuovi problemi ...*, cit., pagg. 1343 e ss.; dello stesso avviso sembra di poter dire, anche MARAZZA, *Il concetto di progetto e programma di lavoro nel confronto con la giurisprudenza*, cit., pag. 746; afferma la qualità assoluta della presunzione anche PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, in AAVV, *Il mercato del lavoro*, Bologna, 2004, pagg. 743 e ss., per cui la presunzione assoluta si evince, tra l’altro, dal raffronto con due previsioni classiche: l’art. 1, quinto comma, della l. n. 1369/1960 e l’art. 1, terzo comma della l. n. 877 del 18 dicembre 1973 sul lavoro a domicilio; con analoghi spunti di riflessione, si veda anche PIZZOFERRATO, *Presente e futuro del lavoro a progetto*, in *LG*, n. 9, 2004, pagg. 839 ss.);

ad interpretazioni che – all’opposto – sostengono che la presunzione, contenuta nel primo comma dell’art. 69, sia una presunzione semplice (cfr. TIRABOSCHI, *Il lavoro a progetto: profili teorico ricostruttivi*, in AAVV, *Diritto del lavoro. I nuovi problemi...cit.*, pagg. 1454; dello stesso avviso anche CASTELVETRI, *Il lavoro a progetto: finalità e disciplina*, in TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Milano, 2004, pag. 170);

a Chi – infine – ritiene che si tratti di una presunzione *iuris et de iure*, sottolineando però, soprattutto, la criticità di una tale conclusione (cfr. DE LUCA TAMAJO, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro “a progetto”*, in *WP Csdle “Massimo D’Antona”*, n. 25, pag. 9; MAGNANI, SPATARO, *Il lavoro a progetto*, in *Studi in onore di Giorgio Grezzi*, I, Cedam, Padova, par. 3; PERULLI, *Teoria e prassi del lavoro a progetto*, in *RGL*, n. 4, 2005, pagg. 725 e ss.; afferma che “l’espressione “sono considerati” indica inequivocabilmente non una presunzione relativa, ma un effetto legale automatico” VALLEBONA, *op.cit.*, 2005, pag. 28, che con fermezza sottolinea le conseguenze “gravemente incostituzionali” della norma che “impedisce ogni forma di lavoro autonomo parasubordinato diversa dal lavoro a progetto, equiparandolo con effetto legale sostitutivo, al lavoro subordinato a tempo indeterminato”, cit., pag. 26).

²¹ Invero, già ai sensi delle nuove disposizioni contenute nella Direttiva del Ministro Sacconi del 18 settembre 2008, emanata a mente dell’art. 2, comma 2, del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, con la quale il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali ha fornito precisi indirizzi operativi ai soggetti incaricati della vigilanza, ed in particolare – al fine di rilanciare la filosofia preventiva e promozionale del decreto di riforma dei servizi ispettivi e di vigilanza – precisa inequivocabilmente, per quanto concerne le collaborazioni coordinate e continuative rese nella modalità

Con l'occasione di riordinare "lo stato dell'arte" della consistente produzione di circolari interpretative emanate dal Ministero del lavoro, in questi cinque anni dall'introduzione del contratto di lavoro a progetto, la Nota n. 25/I/0016984 del 27 novembre 2008 a cui fa seguito la Circolare Inps n. 111 di qualche settimana fa²², innanzitutto, manifesta il tentativo di riportare il piano della qualificazione del rapporto di lavoro – al fine, quanto meno dichiarato, dell'attività di verifica – ad una lettura delle norme di legge tutta incentrata a favore della mancanza della subordinazione stante la "gestione del progetto in autonomia e in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa"²³. In questa prospettiva, ad avviso del Ministro del lavoro, fatto subito proprio dall'Inps, oltre a non doversi più tener conto delle "presunzioni di subordinazione" indicate dalla Circolare ministeriale n. 4/2008 per "determinate attività lavorative specificamente elencate", per poter, utilmente²⁴, procedere alla contestazione della sussistenza di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto non è sufficiente invocare la "mera genericità del corrispondente contenuto negoziale" e/o la sua "non perfetta rispondenza alla fattispecie contrattuale di riferimento", in quanto "elementi meramente indiziari"²⁵.

a progetto, in primo luogo che " con riferimento ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa, in qualsiasi modalità anche a progetto, (...) si dovrà concentrare l'accertamento ispettivo esclusivamente su quelli che non siano già stati sottoposti al vaglio di una delle commissioni di certificazione (...)" e che "nei riguardi dei contratti non certificati l'ispettore del lavoro dovrà acquisire, confrontando i contenuti del programma negoziale con le dichiarazioni rese dal lavoratore e dagli altri che eventualmente con lo stesso collaborino, tutti gli elementi utili a valutare la corretta qualificazione del rapporto di lavoro, in linea con quanto precisato nelle circolari n. 1 del 2004 e n. 17 del 2006 (senza tenere conto della elencazione delle attività e delle preclusioni contenute nella circolare n. 4 del 2008, da ritenersi complessivamente non coerenti con l'impianto e le finalità della "legge Biagi") (...); cfr TIRABOSCHI, *Una nuova cultura delle ispezioni*, in www.fmb.unimore.it

²² La Nota ministeriale di chiarimento alla richiesta dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale della corretta applicazione delle circolari n. 1/2004, n. 17/2006 e n. 4/2008 e le indicazioni operative che ne seguono con circolare Inps n.111 si possono leggere in www.dplmodena.it.

²³ Cfr. Nota Ministero lavoro del 27 novembre 2008; per cui quando manca il requisito della subordinazione non rilevano "altri elementi o indici di subordinazione che possono tutt'al più assumere valore o carattere meramente indiziario"; di talché "anche i collaboratori che svolgono attività di promozione, vendita, sondaggi e campagne pubblicitarie in generale possono – e anzi devono – essere considerati lavoratori autonomi" in quanto svolgenti la propria "prestazione in autonomia e cioè liberamente prefigurando il contenuto della propria prestazione sulla base del risultato oggettivamente individuato dalle parti con il contratto".

²⁴ In effetti, sul punto, particolarmente esplicativa è la Circolare Inps n. 111, ove è dato leggere nelle conclusioni, tra l'altro, che tali valutazioni devono essere debitamente considerate in sede di programmazione dell'attività di vigilanza, anche al fine di "evitare di dar corso ad ispezioni che, oltre ad essere eccessivamente dispendiose in termini di impegno e di mezzi utilizzati, non consentono nemmeno di conseguire un reale ed immediato vantaggio per l'Istituto in termini di recupero contributivo, considerato anche il consistente e non sempre favorevole contenzioso che spesso ne scaturisce"; tutto ciò, tenendo conto, che da un lato, "l'eccessiva attenzione per tale fenomeno appare, oggi, meno utile" stante il progressivo aumento dell'aliquota contributiva (fissata al 24%) e che, d'altro lato, con chiara indicazione degli obiettivi dell'istituto che – come si evince dal testo con indicazione di privilegio – sono "quelli del contrasto ad ogni forma di lavoro nero e di emersione delle aziende totalmente sconosciute all'istituto"; cfr. Circolare Inps, ultimo paragrafo.

²⁵ Cfr. Circolare Inps n. 111 del 2008, par. 2, pag. 1. La Nota del Ministero, continua la Circolare Inps, insiste nella distinzione – ancora una volta prendendo spunto dalle attività di collaborazione nei *call center* – che considera rilevante ai

Nel richiamare la decisione in epigrafe che, dichiaratamente, si contrappone (già) alla prima circolare ministeriale, non si può non accennare anche a queste ultime indicazioni amministrative²⁶.

La Corte Territoriale di Firenze – aderendo all’orientamento giurisprudenziale che condivide e che, come si dirà, fa proprio – si inserisce, infatti, nel colloquio “a distanza” tra giurisprudenza restrittiva e prassi amministrativa, ed afferma, esplicitamente che le “*indicazione della citata circolare ministeriale del 2004 verso una linea interpretativa <morbida> ovviamente non deve essere considerata vincolante*”.

Se il generale rilievo sul fatto che l’interpretazione giurisprudenziale non possa essere condizionata da note amministrative che, per quanto autorevoli, non sono impegnative²⁷ non si può non condividere, resta l’incertezza dell’applicazione concreta nonché la questione delle implicazioni e della effettività, quanto meno sul piano amministrativo, anche delle diverse indicazioni ministeriali²⁸, ad esempio con riguardo alla validità di verbali ispettivi già intervenuti ma non ancora in giudizio, atteso che non di rado – ed è così anche per la decisione in epigrafe – è dal verbale di accertamento che origina il ricorso.

fini della questione qualificatoria tra “elementi propriamente qualificanti la collaborazione”, vale a dire, che “il collaboratore stesso, unilateralmente e discrezionalmente, determini, senza necessità di preventiva autorizzazione o successiva giustificazione, la quantità di prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa” ed “elementi aventi una valenza meramente indiziaria presuntiva”, ai fini della riconduzione del rapporto di lavoro alla fattispecie dell’art. 2094 c.c., quali quelli: 1. attività rientrante nel core business del committente (con esclusione della mera sovrapposizione tra attività); 2. utilizzo esclusivo di mezzi e beni strumentali messi a disposizione dal committente; 3. utilizzo di sistemi di chiamata telefonico che mettono in comunicazione il collaboratore, che in quel momento si rende disponibile, con l’utente telefonico, quando anche forniscono indicazioni al sistema informativo del committente circa la presenza del collaboratore; 4. inserimento nella struttura del committente, rispetto di orario di apertura e chiusura, corresponsione di compenso sul prodotto realizzato o venduto dal collaboratore; istruzioni di massima fornite dal committente, nell’ambito del potere di coordinamento, specificative di quanto già chiarito nel progetto o programma, restando evidentemente esclusa la eterodirezione.

²⁶ Specificamente, sulla questione della conversione, la Nota di fine anno si pone in totale linea di continuità con le precedenti indicazioni conservando la linea morbida; vedi *infra*.

²⁷ Per il rilievo condiviso che nel chiarire i limiti delle indicazioni amministrative ribadisce che esse non possono costituire alcun ostacolo all’interpretazione dei giudici che sono soggetti soltanto alla legge, si rinvia a MISCIONE, *Il collaboratore a progetto*, in *LG*, 2003, 9, pag. 818.

²⁸ Il riferimento è, infatti, non solo, all’orientamento giurisprudenziale più recente (e ben più rigoroso) di cui si dà conto nel testo, ma anche, su tale piano, alla Circolare n. 4 del 29 gennaio 2008, (smentita dalla Nota di fine anno, in quanto complessivamente non coerente “con l’impianto e le finalità della “legge Biagi”) con cui il Ministro del Lavoro, pur asserendo di porsi in linea di continuità con le precedenti circolari n. 1 del 2004 e n. 17 del 2006, ne aveva preso nettamente le distanze. È sufficiente, all’uopo, ricordare in tema di qualificazione del rapporto l’affermazione per cui “in assenza di una formalizzazione del progetto, ovvero di altri elementi idonei aliunde ricavabili, il personale ispettivo provvede comunque a ricondurre la fattispecie contrattuale nell’ambito del rapporto di lavoro subordinato, senza svolgere alcuna ulteriore attività istruttoria” operazione che alla luce delle nuove indicazioni con mutamento totale di prospettiva, all’opposto, richiede la verifica, quale requisito essenziale, della eterodeterminazione della prestazione in mancanza del quale a nulla possono rilevare altri elementi o indici della subordinazione che tutt’al più assumono valore meramente indiziario.

Il caso di specie

Invero, il caso in esame origina da un verbale di accertamento dell'Inps, del 22 novembre del 2005, con cui si disconosce la natura di contratti di collaborazione a progetto stipulati con due collaboratori, sigg. C. e N., della società K. S.p.a. il cui oggetto, da realizzare all'interno di alcuni supermercati, ha riguardato – per l'uno – l'attività di riorganizzazione e di sviluppo dell'assortimento di prodotti freschi del reparto gastronomia, nonché la corretta rotazione delle scorte e degli ordini dei prodotti freschi da banco e – per l'altro – l'assortimento dei prodotti del settore macelleria e carni fresche.

Si oppone al riconoscimento della natura subordinata dei rapporti richiesta dall'Istituto previdenziale la Società la quale, soccombendo al giudizio del Tribunale di Arezzo, in riforma della decisione appellata, da un lato, ribadisce l'esistenza dei progetti e, dall'altro, chiede di fornire la prova in caso di mancanza di progetto di un altro rapporto di lavoro autonomo.

Alla tesi della c.d. presunzione relativa di subordinazione dell'art. 69, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003 e succ. mod. dichiara di non aderire il Collegio di Firenze che, con sentenza depositata il 29 gennaio 2008, dopo aver dato conferma della evanescenza dei progetti esaminati, subito chiarisce in motivazione la decisa preferenza per la tesi della c.d. presunzione assoluta di subordinazione.

Quanto ai progetti scrutinati *“il Collegio ritiene congrua la valutazione del primo giudice circa l'assenza nei rapporti di lavoro stipulati da K. SpA con N. e C. del contenuto caratterizzante di un effettivo progetto, inteso come genuino apporto del prestatore di lavoro al committente di una capacità specialistica, di una collaborazione anche particolarmente circoscritta ad un segmento distinto della sua ampia organizzazione produttiva per la soddisfazione di esigenze particolari e «puntuali» dell'andamento del ciclo di produzione ovvero anche in occasione di riassetto/miglioramento di esso”*.

Sulla base di queste osservazioni, cui segue l'affermata necessità di ricercare nel progetto assegnato al collaboratore *“l'obiettivo particolare da attingere attraverso la collaborazione del prestatore e la sua attività consulenziale”* o per mezzo del suo *“peculiare apporto ideativo”* laddove *“il programma rimanda in maggior misura ad attività chiamate a realizzare una nuova modalità organizzativa e temporale della struttura del committente”* i giudici fiorentini prendono posizione, in primo luogo, nel dibattito relativo alla individuazione dello specifico progetto/programma di lavoro o fase di esso di cui all'art. 61 del decreto attuativo della Riforma Biagi.

L'individuazione dello specifico progetto/programma/fase di lavoro: l'interpretazione restrittiva della Corte d'Appello di Firenze

Per poter usufruire della nuova figura contrattuale il committente è chiamato ad individuare un progetto, programma di lavoro o fase di esso “di cui sia ravvisabile in modo abbastanza definito un momento iniziale ed uno finale”²⁹.

Si discute sul rilievo che il legislatore ha inteso attribuire al requisito dello specifico progetto o programma, o fase di un programma, di lavoro³⁰.

²⁹ Cfr. ICHINO, *L'anima laburista della legge Biagi. Subordinazione e “dipendenza” nella definizione della fattispecie di riferimento del Diritto del lavoro*, in *Giust.civ.*, 2005, II, pag. 137 il quale sottolinea che il progetto/programma di lavoro può “identificare un *opus* (o una sua parte), o anche un servizio, se legato ad un interesse temporaneo”.

L'Autore, in particolare, con riguardo alla funzione del termine afferma che esso dovrebbe essere casualmente orientato e attingere ad un interesse produttivo che riguardi un preciso momento “non costituito soltanto dall'apposizione negoziale di un termine al contratto, ma dall'effettiva cessazione dell'esigenza che aveva dato motivo alla stipulazione del contratto”. Tale conclusione, dotata di coerenza logica, tuttavia, si scontra innegabilmente con un dato letterale, vale a dire con il fatto che il contratto deve essere riconducibile non solo a uno o più progetti specifici o programma di lavoro ma anche a “fasi” di esso, indicazione che attenua fortemente la rigidità del requisito in parola; così MAGNANI, *cit.*, pag. 822, che condivisibilmente afferma, almeno in via di prima approssimazione (in quanto il problema così risolto può riproporsi in presenza di proroghe o reiterazioni contrattuali), che “l'intento antielusivo sia perseguito dal legislatore col sostanziale divieto di lavoro coordinato e continuativo autonomo a tempo indeterminato, mentre il ricorso al lavoro coordinato e continuativo (purché genuinamente autonomo) a termine/progetto non sia da connotare in termini causali”.

³⁰ Per la diversa posizione in dottrina ove si discute se il progetto sia da intendere quale *mera* modalità esecutiva della prestazione lavorativa del collaboratore ovvero come oggetto riferito ad un'opera o servizio (o loro descrizione) ed elemento caratterizzante la nuova tipologia contrattuale, brevemente e senza alcuna pretesa di esaustività, si rinvia ai chiarimenti offerti da VALLEBONA, *Riflessioni sul concetto di progetto e programma di lavoro*, in www.trentarighe.com, 4 maggio 2007 per il quale progetto e programma di lavoro sono entrambi determinati dall'emittente e restano estranei all'oggetto del contratto, in quanto “nella disposizione dell'art. 61, comma 1, del d.lgs. n. 276/03 il risultato non è l'oggetto della collaborazione, che rimane un'obbligazione di mezzi, bensì lo scopo del committente al cui conseguimento, appunto, collabora il lavoratore coordinato”; PERULLI, *Opinioni sul lavoro a progetto*, in *Dir.lav.rel.ind.*, 2006, pag. 381, analogamente ritiene che il progetto “non individua l'oggetto dell'obbligazione che va invece individuato nella prestazione d'opera” che resta, dunque, dato esterno alla struttura del contratto, capace di mettere in connessione due piani distinti: quello della struttura dell'obbligazione (l'incarico del collaboratore) e quello del piano organizzativo aziendale all'interno del quale, e in funzione del quale, tale obbligazione deve essere adempiuta; SANTORO PASSARELLI, *Prime chiose alla disciplina del lavoro a progetto*, in *Arg.dir.lav.*, 2004, pagg. 30 e ss., per cui, all'opposto, il progetto è l'oggetto del contratto, con cui il legislatore ha voluto stabilire che questo deve essere dedotto in contratto e “non può essere considerato una sorta di contenitore della prestazione ma (...), indica il contenuto della stessa e più precisamente le caratteristiche dell'*opus* o del servizio che il lavoratore stipulando il contratto si impegna a realizzare”; MARAZZA, *Il concetto di progetto e programma di lavoro nel confronto con la giurisprudenza*, *cit.*, pag. 740-741, per cui “il progetto o programma di lavoro richiede l'individuazione di un'attività funzionale ad un risultato, o per dirla altrimenti, di una prestazione d'opera”, così da sfatare un pericoloso equivoco di fondo per cui “da un punto di vista giuridico, il progetto o programma di lavoro è un elemento che attiene all'organizzazione del committente (come potrebbe far erroneamente ritenere il fatto che nell'art. 61 del d.lgs. n. 276/2003 è scritto che il progetto o programma di lavoro è “determinato dal committente”) poiché, piuttosto, il progetto “identifica l'oggetto del contratto”, ed allora “è concordato dalle parti e non può essere unilateralmente modificato dal committente”. Questo rilievo è superato da SANTORO PASSARELLI, ad avviso del quale “il legislatore quando afferma che il progetto è l'oggetto del contratto vuole dire che il medesimo, pur determinato dal committente, è dedotto in contratto e perciò deve essere approvato dalle parti con una clausola apposita (art. 62, comma 1, lett. b).

In merito alla distinzione tra obbligazioni di mezzi e di risultato, MENGONI, *Obbligazioni di “risultato” e obbligazioni “di mezzi”*, in *Riv.dir.comm.*, 1954, pagg. 185 e ss.

La stessa liceità dei rapporti di natura autonoma denotati dai caratteri della coordinazione, della continuità e della prevalenza personale della prestazione sembra essere – secondo la lettera della norma che dispone che tali rapporti “devono” e non semplicemente “possono” essere ricondotti alle nozioni accennate – condizionata a tale requisito.

Al fine di indagare il carattere di specificità del progetto/programma/fase di lavoro la terminologia utilizzata dal legislatore, tuttavia, non offre sponde per giungere ad una univoca e condivisa individuazione del dato normativo e lascia all’interprete il compito di colmare la lacuna³¹.

Con riguardo a questa, preliminare, questione definitoria non può certo affermarsi che il tema relativo al contenuto dello specifico progetto di lavoro sia marginale per la giurisprudenza che seppure evita, sostanzialmente, di calarsi nella discussione sul significato immediato dell’espressione legislativa “progetto, programma di lavoro o fase di esso”³² riferisce di interpretazioni diverse della nozione in parola³³.

³¹ La mancanza di un consolidato orientamento interpretativo con riguardo al concetto di progetto, programma di lavoro o fase di esso, rimane con tutta probabilità la lacuna più rilevante della riforma, così MARAZZA, *op. cit.*, pag. 741.

³² Abbastanza condivisa è, sul punto, l’interpretazione di chi afferma che i termini progetto o programma di lavoro, legati dalla congiunzione “o”, sono stati utilizzati dal legislatore come una “sorta di endiadi” (l’espressione è di PROIA, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *ADL*, 2003, pag. 667); mentre con fase di un progetto-programma di lavoro, senza stravolgere l’impianto logico-sistematico dell’intervento normativo, può facilmente intendersi una prestazione che sia comunque capace di realizzare un risultato, seppur parziale e integrabile con ulteriori risultati parziali. Contra, MARAZZA, *Il concetto di progetto e programma di lavoro nel confronto con la giurisprudenza*, *op.cit.*, pag. 746, per il quale “progetto (opera) e programma di lavoro (servizio) sono tutt’altro che endiadi”.

Sostanzialmente coincidente alla prima lettura è – su tale piano – l’interpretazione delle circolari amministrative; brevemente, si ricorda che la prima Circolare (n. 1/2004), generale, accompagnata dalla circolare Inps n. 9/2004 (che alla prima fa integrale rinvio in materia di definizione di progetto, programma e fase), nel tentativo di definire e differenziare le nozioni di “progetto” e “programma”, ha caratterizzato il primo per la sua funzionalizzazione ad un “risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione”, il secondo per la “produzione di un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali”.

In ogni caso, proprio sul piano amministrativo, il risultato diventa fattore chiave che rende ragione dell’autonomia gestionale del progetto o programma di lavoro sia nei tempi che nelle modalità di realizzazione – secondo la tesi fortemente rinvigorita dalla nota più recente e dall’ultima Circolare Inps sulla materia – e ciò in quanto “l’interesse del creditore è relativo al perfezionamento del risultato convenuto e non, come avviene nel lavoro subordinato, alla disponibilità di una prestazione di lavoro eterodiretta”. Con la Circolare n. 17/2006 (congiuntamente ad Inps ed Inail) il Ministero del lavoro, nel fornire indicazioni di carattere operativo con riguardo ad un settore al quale l’applicazione dell’art. 61 d.lgs. n. 276/2003 ha evidenziato una maggiore richiesta di chiarimenti, ovvero, quello dei *call center*, aggiunge – quanto al profilo relativo alla individuazione e specificazione del “progetto” o “programma” di lavoro – tra l’altro, la “funzionalizzazione del progetto, programma di lavoro o fase ad un risultato determinato definito al momento della stipulazione del contratto in tutti i suoi elementi qualificanti”; nonché, “la non coincidenza totale tra progetto, programma di lavoro o fase con l’attività principale o accessoria del committente”, anche se, si specifica, possono essere connessi con la stessa. Da ultimo, invece, secondo la Circolare n. 4/2008 – sconfessata dalle indicazioni amministrativo-operativo di fine anno – occorre “verificare attentamente il contenuto della prestazione, atteso che una prestazione elementare, ripetitiva e predeterminata è assai difficilmente compatibile con un’attività di carattere progettuale, suscettibile di una valutazione in termini di risultato tipica della collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto”.

³³ Per una ricostruzione delle soluzioni giurisprudenziali più significative adottate in questi anni si rinvia a DELLE DONNE, *Lavoro a progetto: definizione e differenziazione delle nozioni di “progetto, programma, fase” nelle pronunce giurisprudenziali*, in *MGL*, n. 3, 2008, pag. 133 e ss.

Su questo piano, proprio l'aggettivo "specifico", combinato con le ulteriori caratteristiche indicate nel decreto, ha originato interpretazioni sia restrittive che, all'opposto, estensive della nozione di progetto. Sembra aderire all'orientamento restrittivo – con cui si è inaugurato il piano della interpretazione giurisprudenziale ad opera, si ricorderà della decisione pioniera del Tribunale di Torino³⁴ – la sentenza in epigrafe, la quale insiste sulla necessità per cui la legittimità del lavoro a progetto è condizionata alla "ideazione" con riguardo ad un risultato peculiare, distinta dalla "routine" ripetuta e prevedibile. A questa interpretazione preferita dai giudici fiorentini, che fa leva sull'apporto da parte del collaboratore di una "*capacità specialistica*", ovvero di una collaborazione diretta alla "*soddisfazione di esigenze particolari e puntuali dell'andamento del ciclo di produzione*" si contrappone l'orientamento che estende il concetto di progetto/programma/fase "ad una qualsiasi attività anche ordinaria, connessa all'attività principale o accessoria, che risulti identificabile in base al risultato finale ovvero in base ad un risultato parziale destinato ad essere integrato da altre lavorazioni o risultati parziali", condiviso fin da subito nelle prime letture della norma in dottrina³⁵ e della prassi amministrativa³⁶.

³⁴ In giurisprudenza, da subito, la prima decisione in materia del Tribunale di Torino del 15 aprile 2005, *cit.*, che nella motivazione offre una lettura del requisito della specificità nel senso che il progetto sia necessariamente separato e distinto dall'oggetto sociale dell'impresa committente, finendo per postulare la sua eccentricità rispetto all'ordinario ciclo produttivo.

Più di recente, analogamente, Tribunale di Roma 3 aprile 2007, n. 6966, ove il giudice condivide la nozione restrittiva di lavoro a progetto, vale a dire di attività innovativa, creativa ed eccezionale, delimitata nel tempo e richiedente una elevata professionalità; cfr. DELLE DONNE, *op. cit.*, pag. 135. Da ultimo, si veda anche Tribunale di Trieste, 4 gennaio 2008, n. 1, in *DPL*, n. 25/2008.

³⁵ Tra gli altri, si rinvia a PROIA, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali*, *op.cit.*, pag. 669; MAGNANI, *Il lavoro a progetto: assonanze e differenze rispetto alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato*, in *MGL*, n. 11, 2006, pag. 826. *Contra*, MISCIONE, *op. cit.*, pagg. 818 e ss.; NAPOLI, *Autonomia individuale e autonomia collettiva nelle più recenti riforme*, in *GDLRI*, 2004, pagg. 601 e ss., per cui si può ricorrere a tale figura solo "per attività idonee ad essere rappresentabili a priori mediante un progetto, cosa impossibile per attività scarsamente qualificate", ovvero, che il progetto deve richiedere "qualche carattere eccezionale, per il tipo di attività da svolgere, anche in rapporto al tempo" tanto che un progetto o programma con queste caratteristiche è concepibile solo presumibilmente per lavori di alta qualificazione o comunque di contenuto ben determinato. In questo stesso senso, si rinvia a PINTO, *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, a cura di Curzio, Cacucci, Bari, 2006, pagg. 463 e ss., per il quale "la *ratio* sottesa all'introduzione della tipologia contrattuale in discussione, la repressione, cioè, del ricorso fraudolento alle collaborazioni coordinate continuative per eludere la tutela forte che connota il lavoro subordinato, impone una interpretazione piuttosto restrittiva dei requisiti caratterizzanti la fattispecie, che consenta il ricorso a tale contratto solo in presenza di situazioni particolari e teleologicamente individuate, anche se non necessariamente irripetibili".

³⁶ Vale ribadire, sul punto, che l'ultima Nota ministeriale di novembre – ove, espressamente, si dichiara che ai fini della corretta qualificazione del rapporto "non si deve tener conto della elencazione di attività e delle preclusioni contenute nella Circolare n. 4 del 2008 – chiarisce che la collaborazione è "genuinamente autonoma e conforme ai requisiti di legge quanto alla specifica e puntuale sussistenza di un progetto o programma di lavoro nell'ambito della attività organizzata del committente la quale rientra anche nel *core business* del processo produttivo del medesimo come individuabile, ad esempio, alla luce delle risultanze delle scritture contabili obbligatorie, non rientrando tale ipotesi nella diversa circostanza in cui vi sia una mera sovrapposizione tra attività del committente e attività del collaboratore".

In tale ottica, si afferma³⁷ l'“unico significato attribuibile ai nuovi caratteri del progetto e del programma, che non tradisca e non ecceda la trasparenza richiesta dal legislatore” è quello di ritenere che al momento della instaurazione del rapporto le parti illustrino in modo esplicito “le ragioni concrete” della richiesta di collaborazione³⁸ vale a dire di cosa effettivamente debba fare il collaboratore per il committente (incarico del collaboratore), con una descrizione onerata da forma *ad probationem*³⁹.

Di talché, lo specifico progetto/programma/fase di lavoro rappresenta un “requisito” la cui funzione “non consiste nell'essere esso una griglia selettiva delle attività che possono essere svolte nella forma del contratto a progetto, quanto piuttosto nell'imporre alle parti, e in specie al committente, un onere

³⁷ Così Tribunale di Milano 10 novembre 2005, n. 4625, in DELLE DONNE, *cit.*, pag. 137; da ultimo, si veda Tribunale di Milano, 21 giugno 2008, n. 2841, in LG, n. 10, 2008, con nota di RIPA, che specifica come “l'introduzione del progetto/programma risponde all'intento di evitare la simulazione dei rapporti subordinati e di perseguire una “duplice finalità antielusiva”: l'una di carattere “extraprocessuale” che obbliga le parti a ben focalizzare *ex ante* il contenuto del contratto, in modo da permettere al collaboratore di conoscere sin dall'inizio in modo dettagliato quale sia l'incarico affidatogli e operare con un'autonomia reale; l'altra, di carattere “processuale” desumibile dall'esigenza di una forma scritta *ad probationem* per attestare l'esistenza del progetto/programma ed il suo contenuto, e dalla necessità di una immediata corrispondenza tra il progetto/programma scritto e la prestazione effettivamente resa.

³⁸ Cfr. DI LEO, *Lavoro a progetto*, Milano, 2008, pag. 94, in specie ove l'Autore, con riguardo alla mancata definizione di progetto/programma/fase di lavoro, afferma che “è possibile ipotizzare che tale carenza non sia stata una dimenticanza o una omissione” del legislatore e che non si sia volutamente offerta una chiarificazione normativa di tali termini per non limitare, in alcun modo, l'autonomia delle parti contrattuali con riferimento all'oggetto del contratto di collaborazione, essendo l'intento dell'autore della novella non quello di modificare le precedenti co.co.co. (restringendone l'area di applicazione), bensì solo quello di rendere più agevole la distinzione tra collaborazioni genuine e quelle fittizie e temendosi che una definizione dettagliata, per i suoi contenuti, avrebbe potuto determinare il rischio che si interpretasse la nuova fattispecie come una “modifica sostanziale” delle precedenti collaborazioni di cui all'art. 409, n. 3 c.p.c.

³⁹ Cfr. esplicitamente Circolare Ministero n. 1 del 2004, che non distingue tra forma del contratto e forma degli elementi indicati dall'art. 62 del decreto, affermando in modo lapidario che la forma scritta è richiesta esclusivamente ai fini della prova.

Invero, anche i requisiti di forma sono questione assai controversa e tale da meritare ampia trattazione che tuttavia, nell'economia del lavoro, si è costretti a rinviare – senza pretesa di completezza – alla lettura dei diversi commenti sul tema, tra chi condivide la lettura amministrativa (cfr. tra gli altri, PERULLI, *Teoria e prassi del lavoro a progetto*, cit. pagg. 713 e ss.; TIRABOSCHI, *Il lavoro a progetto: profili teorico-ricostruttivi*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, op. cit., pag. 1451; SANTORI PASSARELLI, *Lavoro Parasubordinato, lavoro coordinato, lavoro a progetto*, in DE LUCA TAMAJO, RUSCIANO, ZOPPOLI (a cura di), *cit.*, pag. 203) e chi sostiene la stipulazione scritta del contratto come requisito essenziale (GAROFALO, *Statuto protettivo del lavoro parasubordinato e tutela della concorrenza*, in DE LUCA TAMAJO, RUSCIANO, ZOPPOLI (a cura di), *cit.*, pag. 231; GHERA, *Sul lavoro a progetto*, in RIDL, 2005, pagg. 208 e ss.

In giurisprudenza, si segnala la decisione del Tribunale di Ravenna 25 ottobre 2005, *cit.*, che nel valutare l'inizio dell'attività in epoca anteriore alla stipulazione del contratto, ha statuito che “la norma detta un requisito di forma *ad probationem*, in difetto del quale il contratto di lavoro a progetto rimane comunque valido sul piano sostanziale”, e che, quindi, “si potrebbe lavorare a progetto anche prima della redazione del contratto per iscritto o senza mai redigere alcuno scritto”; tale conclusione è sorretta, secondo l'organo giudicante, da due motivi essenziali quali, in primo luogo che “la forma a pena di nullità deve essere specialmente indicata dalla legge ovvero prevista dalle parti” ed, in secondo luogo, per ragioni di tutela del contraente debole visto che “l'unica conseguenza derivante dalla mancanza del requisito formale *ad substantiam* sarebbe la nullità del contratto”.

descrittivo rigoroso”⁴⁰, in quanto trattasi dello specifico e pre-individuato segmento dell’attività del committente, in cui la prestazione lavorativa resa – in forma autonoma – si inserisce⁴¹.

Tale interpretazione, che sottolinea il dato letterale della legge⁴² laddove in nessuna delle norme in parola si fa riferimento ai criteri della straordinarietà o della eccezionalità del progetto è precisata e temperata – sul piano amministrativo – dalla decisa (ovvero decisiva, anche alla luce delle ultime indicazioni già più volte segnalate) insistenza sul requisito della “autonomia del collaboratore” il quale “deve gestire il progetto in funzione del risultato”, in termini di quantità e tempi di lavoro⁴³.

Questo profilo appare non immediatamente determinante per la tesi restrittiva che muove, invece, nella valutazione del carattere “genuino” dell’apporto del collaboratore sulla singolarità – se non sull’eccezionalità, in termini di originale contributo o *quid pluris* all’impresa – dello stesso, che non rientri nel normale ciclo produttivo dell’azienda⁴⁴.

⁴⁰ Così Tribunale di Bologna, 6 febbraio 2007, in *ADL*, 2007, pag. 805, con nota di MARINELLI.

Peraltro, sul punto, si distingue tra la necessità di “un piano, un prospetto specifico ed articolato delle attività richieste al collaboratore” da cui emergano anche “le modalità di svolgimento della prestazione ed i tempi e le forme di coordinamento con l’attività dell’impresa” al fine di “illustrare compiutamente l’incarico”, in quanto il progetto costituisce “non solo indicatore del contenuto esatto dell’obbligazione del prestatore, ma anche degli ambiti massimi di intromissione del committente nella realizzazione dell’opera”, così PIZZOFERRATO, *Il lavoro a progetto tra finalità antielusive ed esigenze di rimodulazione delle tutele*, in *DL*, 2003, pag. 623; ovvero, l’opportunità di chiarire che il legislatore (in particolare, art. 62, lett.d) non ha prescritto che nel progetto debba essere già contenuta un’esaustiva coordinazione della prestazione lavorativa ai fini aziendali, ma solo che siano indicate le “forme di coordinamento”, “anche temporale”, della medesima (non già, quindi, la “coordinazione” ma solo le “forme” stabilite per la stessa), come afferma DI LEO, *cit.*, pag. 36.

⁴¹ Cfr. PERULLI, *Commento all’art. 61*, in GRAGNOLI, PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro ei nuovi modelli contrattuali*, op.cit., pag. 713.

⁴² Così LUNARDON, *Lavoro a progetto e lavoro occasionale*, in *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003*, op.cit., pag. 24, per cui tale indicazione si dimostra la più aderente alla *ratio* della disciplina in esame, vale a dire l’eliminazione delle collaborazioni coordinate e continuative fittizie e la regolamentazione con garanzia di quelle genuine. Nulla vieta peraltro – si osserva – che un committente in presenza dei presupposti formali e sostanziali di legge, strutturi la propria organizzazione prevalentemente incentrata sul lavoro autonomo, così MARAZZA, *op.cit.*, pag. 744, il quale sottolinea come molte reti commerciali, del resto, sono tutt’ora organizzate con contratti tipici di collaborazione coordinata e continuativa più noti sotto la denominazione di “contratti di agenzia”, ex art. 1742 c.c.

⁴³ Appunto, su tale piano le indicazioni già della prima Circolare del 2004.

Il documento ministeriale in parola afferma che il progetto “costituisce mera modalità organizzativa della prestazione lavorativa” e sottolinea – confermando la posizione in tutte le successive indicazioni sui *call center*, in particolare con la Circolare n. 17/2006 e soprattutto con la Nota di novembre 2008 – che “elementi qualificatori essenziali” restano esclusivamente l’autonomia del collaboratore, la coordinazione con il committente e l’indifferenza del dato temporale per l’esecuzione della prestazione.

⁴⁴ Cfr. Trib. Torino, 15 marzo 2005, *cit.*, che ulteriormente precisa che “il contratto di lavoro a progetto può concorrere ad un’organizzazione produttiva solo nei limiti in cui rimanga meramente accessoria ad essa”.

Di diverso avviso sembra essere, a distanza di qualche mese, il Tribunale di Ravenna 21 novembre 2005, *cit.*, che pur avendo affermato la genuinità del lavoro a progetto nel caso specifico, sottolineandone la natura “innovativa, creativa, ed eccezionale”, fa comunque salvo nella motivazione l’orientamento meno restrittivo richiamato dalla Circolare ministeriale che estende il concetto di progetto-programma-fase di lavoro “ad una qualsiasi attività anche ordinaria, connessa all’attività principale o accessoria che risulti identificabile in base al risultato finale ovvero in base ad un risultato parziale destinato ad essere integrato da altre lavorazioni o risultati parziali”. Più netta, e condivisibile, la posizione espressa da Tribunale di Genova 7 aprile 2006, in *GL*, 2006, pag. 16, ove esplicitamente si legge che “il progetto non presuppone necessariamente un’attività di natura altamente specialistica o di particolare contenuto professionale e può comprendere anche attività identiche a parte dell’attività aziendale”.

In questa stessa prospettiva, nel caso di specie, i giudici fiorentini ritengono *“difficile immaginare la sussistenza di un progetto meritevole di tali definizioni in contratti, da realizzare all’interno di alcuni supermercati, il cui oggetto ha riguardato riorganizzazione e sviluppo dell’assortimento dei prodotti freschi del reparto gastronomia e la corretta rotazione delle scorte e degli ordini dei prodotti freschi da banco gastronomia (C.) oppure l’assortimento dei prodotti del settore macelleria e carni fresche (N.)”*.

Gli aspetti del tutto *routinari* dell’attività assegnata ai collaboratori così come emerge dai verbali delle riunioni realizzate con i responsabili della società committente, sulla valutazione periodica della loro attività, *“svelano, d’altro canto”* secondo la Corte Territoriale di Firenze *“la sostanziale evanescenza della progettualità e della programmazione”* in quanto nel caso concreto, i progetti si traducono *“di fatto in una sorta di esigenza preliminare di gestione «spicciola» normale e ricorrente della vendita al dettaglio”*.

Condizione di legittimità della collaborazione coordinata e continuativa svolta nella modalità a progetto – afferma la Corte d’Appello, che brevemente si annota, con totale adesione alla tesi restrittiva già fatta propria dal primo giudice di merito di Arezzo – è l’individuazione dello specifico progetto che *“allude al raggiungimento di un obiettivo particolare”* proprio in quanto il genuino apporto del prestatore di lavoro al committente è quello di *“una capacità specialistica”* ovvero di *“un peculiare apporto ideativo”*.

Con queste premesse, è inevitabile che, con riguardo al caso esaminato, i giudici fiorentini ritengano che le attività poste in essere dai due collaboratori realizzino *“il mero postulato iniziale per la definizione e l’attuazione di progetti ad hoc”* ma non di certo *“l’oggetto specifico di essi”*.

Le conseguenze sanzionatorie della carenza del progetto/programma/fase di lavoro: tesi a confronto

Le considerazioni svolte dall’organo giudicante in argomento con riguardo alla questione, preliminare, della definizione del progetto sono il preludio alla soluzione che lo stesso collegio fornisce della *“questione più delicata”*, vale a dire delle conseguenze sanzionatorie sancite a mente dell’art. 69 del decreto.

A questo proposito, la Corte Territoriale di Firenze – in piena conformità con il Tribunale di Arezzo – chiarisce subito la propria preferenza per la lettura della presunzione di subordinazione, contenuta nel comma primo della norma in parola, come presunzione *iuris et de iure* così segnando un altro punto a

favore di quella parte – finora considerata minoritaria – della giurisprudenza⁴⁵ che, a partire dal titolo della rubrica dell’art. 69 del decreto “divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto”,⁴⁶ sostiene l’inevitabilità di questa chiave di lettura della norma di legge.

Come già accennato, se inizialmente è prevalsa, anche in giudizio, una lettura opposta a vantaggio della tesi della presunzione *iuris tantum* – come enunciata dalle indicazioni ministeriali che subito avevano denunciato trattarsi di “presunzione che può essere superata qualora il committente fornisca in giudizio prova della esistenza di un rapporto di lavoro effettivamente autonomo”⁴⁷ – fatta propria dalla quasi totalità delle prime applicazioni concrete offerte dalla giurisprudenza, sempre più consistenti – come conferma la disposizione decisa in appello che brevemente si annota – si sono fatte negli ultimi tempi le dichiarazioni contrarie⁴⁸.

E si ha oramai la sensazione di essere ad un crocevia, riscontrandosi tanto adesioni alla tesi della presunzione assoluta, quanto alla tesi della presunzione relativa, senza che allo stato un orientamento giurisprudenziale possa ritenersi decisivo, ovvero che le ragioni dell’uno possano esaurire le motivazioni dell’altro.

La prima posizione, fa proprio il rigore del dato letterale sia con riguardo, come detto, alla rubrica⁴⁹ dell’art. 69 del decreto, sia al tenore perentorio della disposizione del comma primo che – “*senza eccezioni o ipotesi alternative*” sottolineano i giudici fiorentini, nella sentenza in epigrafe – “*impone di*

⁴⁵ Tesi piuttosto consolidata, come già detto in premessa, nel Tribunale di Milano, foro cui la stessa decisione in commento più volte fa riferimento in motivazione.

⁴⁶ Si parla di “incoerenza di sistema” per cui l’art. 69 conterebbe già al suo interno una incoerenza manifesta, in quanto pur rubricato “divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici” al suo primo comma ne confermerebbe, al contrario di fatto, la legittimità; cfr. RICCIO, *Il lavoro a progetto*, in *RGL*, n. 2, 2008, pag. 263. Sul punto, si rinvia anche PILEGGI, per cui, tra l’altro, “richiamando testualmente il soggetto sintattico del comma 1, il legislatore vieta i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e cioè quelli riconducibili (o riconducibili in astratto, ma non ricondotti in concreto nella forma) ad un progetto, programma di lavoro o fase di esso e, quale conseguenza per la violazione del divieto (e, dunque, quale sanzione), prevede la conversione del contratto, ciò che implica (volendo usare un approssimativo ed improprio sinonimo) la forzata migrazione *ex lege* da un tipo di contratto (di collaborazione coordinata e continuativa) ad un altro tipo di contratto (di lavoro subordinato)”, *op. cit.*, pag. 127.

⁴⁷ Circolare n. 1 del 2004, paragrafo intitolato *sanzioni*.

E, sul punto, vale sottolineare che anche la Circolare n. 4 del 2008, sempre con riferimento alla fase ispettiva, pur affermando che “in assenza di una formalizzazione del progetto, ovvero di altri elementi idonei *aliunde* ricavabili, il personale ispettivo provvede comunque a ricondurre la fattispecie contrattuale nell’ambito del rapporto di lavoro subordinato, senza svolgere alcuna ulteriore attività istruttoria” aveva espressamente mantenuto ferma “la possibilità da parte del committente/datore di lavoro di provare in sede giudiziaria l’effettiva sussistenza di un rapporto di natura autonoma”.

⁴⁸ Per una puntuale ricostruzione delle decisioni giurisprudenziali, anche più recenti, che aderiscono all’una o all’altra tesi si rinvia a MIMMO, *Lavoro a progetto: conversione in lavoro subordinato e sue conseguenze*, in *MGL*, n. 3, 2008, pagg. 142 e ss.

⁴⁹ In tema, secondo il Collegio di Firenze, ha già opportunamente argomentato il Tribunale di Milano del 5 febbraio 2007, citato in motivazione.

considerare rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato” i contratti di collaborazione in cui sia omessa l’individuazione di uno specifico progetto (programma o fase di lavoro)⁵⁰.

D’altro canto, a questo profilo di carattere teleologico, la Corte d’appello di Firenze nel motivare la decisione, al fine di identificare la portata della norma ne propone una lettura restrittiva, anche sul piano sistematico, in ordine al combinato disposto del comma primo con il terzo, dell’art. 69 del decreto, ove si rileva che tale ultimo comma *“limita il sindacato giurisdizionale sulla natura del rapporto al solo accertamento dell’esistenza del progetto, escludendo che l’autorità giudiziaria possa estendere la sua valutazione fino al punto di sindacare nel merito le scelte tecniche, organizzative e produttive del committente”*.

Dati questi limiti all’operato giurisdizionale, al fine di garantire effettività al nucleo di tutele innovativamente introdotto a favore del collaboratore a progetto⁵¹, secondo il Collegio fiorentino *“le garanzie relative alla forma e le sanzioni ad esse collegate non possono che venire interpretate in senso rigoroso come strumento principale di dissuasione degli abusi”*.

In altri termini, afferma la Corte in epigrafe, non avrebbe senso riconoscere tali tutele al collaboratore a progetto se alla insindacabilità giurisdizionale⁵² delle scelte tecniche, organizzative e produttive del committente, nel valutare il progetto, si affiancasse anche una interpretazione *“morbida”* dell’art. 69, comma primo del decreto.

Vale appena, sottolineare che in tal modo, tuttavia, la Corte di appello di Firenze – che in questo caso ammette una tecnica legislativa scadente (cadendo, allora, in contraddizione rispetto alla dichiarata rigorosa lettura del dato letterale) – presuppone che la disposizione del comma terzo sia riferita all’indagine che il Giudice compie con riguardo al comma primo (verifica dell’esistenza del progetto)⁵³

⁵⁰ Analogamente, si veda Tribunale di Milano, sentenza 8 gennaio 2007, n. 40, *cit.*, pag. 450, nella quale si afferma che *“la mancanza di specificità del progetto (...) determina che il rapporto tra le parti deve ritenersi sorto come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dalla sottoscrizione del contratto, indipendentemente dalle concrete modalità di svolgimento con le quali si è di fatto svolto il rapporto di lavoro”*, perché *“ciò è previsto espressamente dalla previsione legislativa contenuta nell’art. 69, comma 1, del d.lgs. n. 276/03”*.

⁵¹ Le tutele sancite a mente degli artt. 63, 66, 67, 68 del decreto; quelle stesse tutele, precisa la Corte, che *“ha permesso ad autorevole dottrina di recuperare alla riflessione dell’interprete l’anima laburista della cd. Legge Biagi”*, con chiaro evidente riferimento a ICHINO, *L’anima laburista della legge Biagi*, *cit.*

⁵² Con riguardo a tali limiti, peraltro, i giudici fiorentini non mancano di affermare testualmente che la disposizione *“certamente ha implicazioni istituzionali non del tutto condivisibili”*.

⁵³ Per cui si osserva che il richiamo *“all’accertamento dell’esistenza del progetto”* contenuto nel terzo comma dell’art. 69 del decreto, rende evidente l’erronea individuazione del comma cui riferirsi, in quanto detta attività (quella, appunto, dell’accertamento del progetto) è riconducibile al primo comma e non già al secondo, in cui l’indagine è riferita ad un momento successivo; cfr. RICCIO, *op.cit.*, pag. 255.

e non già al diverso accertamento regolato dal comma secondo ⁵⁴(verifica delle concrete modalità di svolgimento della prestazione) dell'art. 69 del decreto⁵⁵.

Anche sulla base della erroneità di tale ricostruzione – che, tra l'altro rende superfluo il richiamo operato dal comma secondo della norma in argomento – altra parte della giurisprudenza sostenendo la tesi della c.d. presunzione relativa di subordinazione, all'opposto, fornisce una diversa lettura dell'articolo di legge.

Invero, si ammette che il comma primo rinvii ad una valutazione complessiva basata sull'accertamento dell'esistenza del progetto, pur sempre vincibile dalla prova contraria⁵⁶ dell'effettiva autonomia del rapporto, il cui onere – invertito – incombe sul committente. Ferma restando – in mancanza di prova contraria⁵⁷ – la rigorosa sanzione della conversione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

In questa prospettiva, si sottolinea⁵⁸ allora come l'accertamento, di cui al comma secondo, della diversa tipologia di rapporto di lavoro subordinato – che di fatto si è instaurato tra le parti sulla base di una volontà successiva che prevale su quella originariamente pattuita mediante il progetto – imponga al giudice, nei limiti segnalati dall'ultimo comma, di far riferimento in modo analitico ai noti indici⁵⁹, con la prova della sussistenza che incombe sul lavoratore.

⁵⁴ Ove è dato leggere che “qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'art. 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti”.

⁵⁵ Vero è che il dato letterale del terzo comma espressamente sancisce che il controllo giudiziale è limitato “ai fini del giudizio di cui al comma 2”.

Sul punto, si rinvia al chiarimento offerto da Tribunale di Monza, sentenza del 18 novembre 2006, n. 526, in *GL*, n. 46/2006, pag. 33, che – pure aderendo alla tesi della conversione assoluta – sottolinea che i primi due commi dell'art. 69 contemplano due distinte ipotesi e solo in quella prevista nel comma 2 dell'art. 69 è ammissibile l'indagine giudiziale dal momento che essa è disposta esplicitamente dalla legge nel caso di non corretta esecuzione di un progetto comunque sussistente.

⁵⁶ In questo senso, Tribunale di Torino 5 aprile 2005, *op.cit.*, che afferma che la parte convenuta “avrebbe potuto e dovuto offrire di provare l'autonomia dell'attività svolta a prescindere dalla bontà del progetto”, perché “una cosa è sostenere che si sia posto in essere un valido contratto a progetto, altra cosa è sostenere che, pur nell'inidoneità del progetto (...) l'attività si sia di fatto svolta in modo autonomo”.

⁵⁷ Tale tesi sembra ulteriormente precisata da Tribunale di Torino 23 marzo 2007, inedita a quanto consta, nel senso che in mancanza di progetto il committente sarebbe ammesso a provare “l'autonomia del rapporto e non la mera natura coordinata e continuativa della prestazione, procedendo dunque alla conversione nelle ipotesi appunto grigie, ove l'autonomia non emerga, secondo l'espressa indicazione data dal legislatore, che ha inteso attribuire la caratteristica del lavoro subordinato ad ogni situazione priva di effettiva autonomia; ben diverso è invece procedere, senza alcuna verifica in fatto, alla riqualificazione dei rapporti in termini di subordinazione, anche in situazioni di effettiva autonomia”.

⁵⁸ Così, LUNARDON, *Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto*,

⁵⁹ Sia la dottrina che la giurisprudenza, da tempo, sono concordi nel ritenere irrilevante ai fini qualificatori il c.d. *nomen iuris* che le parti attribuiscono al rapporto (sul punto, tra le altre, Cass. 11 settembre 2003, n. 13375, in *FI*, 2003, I, pagg. 3321 e ss., secondo cui il *nomen iuris* è un indice cui può farsi ricorso solo sussidiariamente, ovvero quando la volontà cartolare non risulti contraddetta dalle modalità di effettivo svolgimento del rapporto), cui non si riconosce una qualche discrezionalità qualificatoria, sganciata da ogni verifica sulla presenza o no degli indici tipologici; in dottrina, tra gli altri, si rinvia a NOGLER, *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*, in *RIDL*, 1990, I, pagg. 211 e ss.

A fronte di questi, tutto sommato, tenui rilievi sul piano teleologico e sistematico⁶⁰, perno della linea interpretativa “morbida” – avversata dalla sentenza in epigrafe – è, senza dubbio alcuno, la supposta incostituzionalità dell’art. 69, comma 1, nella versione che ne sostiene la natura di presunzione *iuris et de iure*, sulla base delle osservazioni formulate da parte della dottrina⁶¹ ed accolte dai Giudici di merito già all’indomani della pubblicazione del testo legale, relative al contrasto tra la presunzione assoluta di subordinazione e il principio costituzionale della indisponibilità del tipo contrattuale “inteso anche nel senso del tipo lavoro autonomo”⁶².

Su questo specifico punto, la dottrina⁶³ ha da tempo evidenziato che nel nostro ordinamento è vietato, anche al legislatore, ricondurre d’imperio ad un tipo contrattuale rapporti effettivamente corrispondenti ad altro tipo (c.d. inderogabilità del tipo) sicché come non può essere qualificato per legge autonomo un rapporto di lavoro che si svolga in concreto come subordinato, allo stesso modo non può essere consentito al legislatore di qualificare come subordinato un rapporto in effetti autonomo seppur a tempo indeterminato e sganciato da un progetto o programma.

⁶⁰ A titolo di completezza, brevemente, tra le ragioni di interpretazione sistematica e di *ratio* normativa riferite a sostegno della tesi “morbida” vale ricordare il richiamo alla delega legislativa che ha portato all’approvazione del d.lgs. n. 276 del 2003, ovvero *ivi* (a mente dell’art. 4, comma 1, lett. c) n. 5, della legge n. 30 del 2003) la previsione di un meccanismo sanzionatorio “adeguato” non riconducibile al rigido automatismo, senza possibilità di prova contraria; nonché, la necessità di una lettura compatibile allo scopo del legislatore che con tale intervento ha inteso eliminare la “zona grigia” data dalle collaborazioni coordinate e continuative prive di fattiva autonomia ma non certo arrivare alla costruzione fittizia di rapporti subordinati là dove l’autonomia sussista. Per tali richiami, in giurisprudenza, si veda Tribunale di Genova 7 aprile 2006, *cit.*

⁶¹ Cfr. per i diversi profili VALLEBONA, *Lavoro a progetto: incostituzionalità e circolare di pentimento*, *cit.*

⁶² Così Tribunale di Ravenna, sentenza 24 novembre 2005, *cit.*

Mi già sul tema Tribunale di Torino, 5 aprile 2005, *op.cit.*, che afferma che “contrasterebbe con quanto statuito dal giudice delle leggi con le pronunce nn. 115/1994 e 121/1993 la previsione di una presunzione assoluta”. La Corte Costituzionale, continua il giudice torinese, ha infatti stabilito “come sia contraria agli artt. 3, 36 e 38 della Costituzione una previsione normativa o contrattuale che, a discapito dell’effettiva natura subordinata del rapporto, ne imponga la qualificazione in termini di autonomia”; ovviamente, il magistrato piemontese è consapevole che “nel caso di specie ricorrerebbe l’ipotesi inversa” e che tale presunzione di certo “non andrebbe a scontrarsi con le inderogabili garanzie di cui all’rt. 36 e 38 della Costituzione” ma ritiene comunque che si creerebbe “un grave *vulnus* al principio di uguaglianza di cui all’art. 3 della Costituzione” rappresentato dalla possibile conseguenza di “arrivare a imporre le specifiche e forti tutele del lavoro subordinato ad attività che in nessun modo abbiano concretamente presentato le caratteristiche che tali garanzie giustificano”.

Nello stesso senso meritano di essere segnalate del Tribunale di Torino, due sentenze, l’una del 16 maggio 2006 e l’altra del 23 marzo 2007, in cui si afferma che la scelta interpretativa a favore della presunzione relativa e non assoluta, pure apparentemente in conflitto con il mero dato letterale della norma è la più coerente con ragioni di interpretazione sistematica e con la stessa *ratio* normativa, nonché “l’unica costituzionalmente compatibile”, in MIMMO, *op. cit.*, pag. 144.

⁶³ Cfr. VALLEBONA, *cit.*, 2005, pag. 26. In particolare, pur riconoscendo al dettato legale il valore di presunzione *iuris et de iure* sottolinea i profili di criticità, ovvero, di incostituzionalità che derivano da tale formulazione che definisce quale “rozza e incostituzionale scorciatoia che fa di ogni erba un fascio, riconducendo d’imperio al tipo lavoro subordinato anche veri rapporti di lavoro autonomo”; e neppure la finalità antifraudolenta è tale da giustificare il travolgimento e la sostituzione *ex lege* di rapporti di lavoro parasubordinato quando sono non apparenti, ma veri in quanto “la via dell’accertamento giurisdizionale sulla singola fattispecie concreta è, del resto, gratuitamente a disposizione di qualsiasi lavoratore senza limiti di prescrizione, costituendo il normale ed efficacissimo strumento di repressione delle frodi, come riconosce il legislatore a proposito dello stesso lavoro autonomo a progetto, laddove prende atto che anch’esso può costituire un vano schermo per un lavoro in effetti subordinato se ciò viene “accertato dal giudice”.

Di talché, una volta affermata la preferenza per la presunzione assoluta la Corte territoriale di Firenze in epigrafe si prende la briga di difenderla affrontando il problema della eventuale violazione dell'asserito principio di indisponibilità del tipo contrattuale.

Ai rilievi di carattere costituzionale sofferti dalla tesi in parola, invero, i giudici fiorentini rispondono prospettando la lettura – fatta propria da taluni autori⁶⁴ e, alle condizioni già scrutinate dalla Suprema Corte di Cassazione, richiamata in motivazione⁶⁵ – del principio di indisponibilità limitata alla garanzia di assicurare al lavoro subordinato le tutele che sono proprie e quindi di un principio “*sorretto da una ragione verosimilmente univoca e non invocabile nel caso inverso*” .

In altri termini, si tratterebbe di un principio che secondo la Corte d'Appello in annotazione, nei limiti di una previsione *ope legis*, è privo di ambivalenza a ragione della estensione dei più favorevoli “principi, garanzie e diritti dettati dalla Costituzione a tutela del lavoratore subordinato”⁶⁶.

Per quanto comprensibile con riguardo alla *ratio* di tutela del lavoratore, una simile conclusione – le cui logiche non possono essere ulteriormente approfondite, considerati i limiti del presente commento – si osserva⁶⁷, condivisibilmente, lascia spazio ad analoghi ed ulteriori dubbi di costituzionalità, in quanto negando alle parti la possibilità di strutturare in concreto il rapporto secondo moduli di lavoro autonomo delinea un contrasto con l'art. 41, primo comma, della Costituzione, che sulla base del principio di libertà di iniziativa economica, presuppone anche quello di libertà contrattuale.

⁶⁴ Cfr. PIZZOFERRATO, *Il lavoro a progetto tra finalità antielusive ed esigenze di rimodulazione delle tutele*, in *DL*, 2003, pagg. 630 e ss., il quale eccepisce che il principio della indisponibilità del tipo è stato affermato “con riguardo alle ipotesi di imposizione di un modello di lavoro autonomo a rapporti che, nello svolgimento concreto, potessero presentare i connotati tipici della subordinazione, con ciò determinandosi una diretta violazione dei principi costituzionali fondamentali di tutela del lavoro subordinato (artt. 36, 37, 38, 39, 46 Cost.)”; dello stesso avviso sembra PILEGGI, *op. cit.*, pag. 130.

⁶⁵ L'accenno dei giudici fiorentini è, come indicato in motivazione, a Cass. n. 17759/2005, in *RIDL*, 2006, pagg. 552 e ss., con la quale la Suprema Corte, in riferimento ai contratti di lavoro dei lettori di lingua straniera presso le università stipulati ai sensi dell'art. 28 del D.P.R. n. 382/1980, ha ritenuto imposta – dalla sentenza della Corte di Giustizia n. 212/99 del 26 giugno 2001 e dal d.l. n. 2 del 2004, convertito con modifiche dalla legge n. 63/2004 che a tale sentenza ha dato attuazione – la qualificazione del rapporto come subordinato a tempo indeterminato. Tale decisione – cui i giudici fiorentini dichiarano di ispirarsi – capovolge in qualche misura l'impostazione della Corte Costituzionale escludendo i limiti posti dalla Consulta (le ben note, C. cost. nn. 121/1993 e 1157/1994) al potere dispositivo del legislatore, dichiarando “l'inapplicabilità dello stesso principio alla qualificazione *ope legis*, come subordinato, di rapporti che, oggettivamente abbiano natura di lavoro autonomo; sicché l'opzione qualificatoria che dispone del tipo, vincola il giudice, secondo la Cassazione allorquando a) a qualificare il rapporto sia legislatore e non le parti e b) che la natura giuridica “pre-disposta” del rapporto sia quella di tipo subordinato.

⁶⁶ cfr. Cass. n. 17759 del 2005, *cit.*

⁶⁷ Sul punto, si rinvia ampiamente alle argomentazioni di VALLEBONA, *cit.*, 2004, pag. 293.

Considerazioni finali

La scelta di campo della pronuncia in esame a favore della tesi restrittiva, per quanto riguarda l'individuazione dello specifico progetto e, nel contempo, di quella assai rigorosa in tema di conversione assoluta, *ex art. 69, comma primo*, del decreto è netta ed altrettanto netto è il contrasto rispetto alle indicazioni dettate dalla prassi amministrativa senza soluzione di continuità.

E la preferenza del terreno di gioco è ribadita dalla Corte Territoriale di Firenze a chiare lettere con l'affermazione, che chiude la motivazione, ove si accenna – come già detto – al problema innescato dalle soluzioni ministeriali, in specie, sul piano della sanzione, e si precisa che le indicazioni ministeriali non sono vincolanti per il giudice; finanche, giungendo a sostenere, poco condivisibilmente, che queste indicazioni sono “*espressione di una lettura non orientata a quegli scopi di tutela del lavoro atipico che trova origine ed humus fertile nella legislazione dell'ultimo quindicennio in ambito sia nazionale sia comunitario*”⁶⁸.

La partita è ancora tutta aperta persistendo un'incertezza di fondo – che si è andata ampliando – con riguardo alla fattispecie⁶⁹ sulla quale si è potuto (e si può) dire tutto e il contrario di tutto.

Nel moltiplicarsi delle sperequazioni in atto e nell'auspicio di un intervento più deciso – magari della Corte Costituzionale – vale il richiamo che ha animato le prime letture⁷⁰ della regolamentazione legale per cui a fronte di norme il cui dato precettivo, è spesso contraddittorio e sfuggente, occorre evitare che nell'interpretazione e nell'applicazione delle stesse prevalga incondizionatamente la *ratio* antielusiva, conducendo all'irrigidimento della flessibilità funzionale da più parti invocata, e di conseguenza al lavoro irregolare o peggio ancora finendo per alimentare i fenomeni di delocalizzazione⁷¹.

Sabrina Cassar
Università degli studi di Roma di “Tor Vergata”

⁶⁸ *Contra*, sul punto, si rinvia all'analisi TIRABOSCHI, *Le riforme del mercato del lavoro dell'ultimo decennio: un processo di liberalizzazione*, in *RIDL*, 2006, n. 4, pagg. 477 e ss.

⁶⁹ In quanto, soprattutto, “il legislatore non è riuscito a fornire criteri sostanziali sicuri per l'individuazione della fattispecie e, in definitiva, ha puntato sul rispetto di dati formali (artt. 62 e 69)”, così DONDI, *Il lavoro a progetto dopo la finanziaria per il 2007*, in *RIDL*, 2008, pagg. 6 e ss.

⁷⁰ Cfr. MAGNANI, *Il lavoro a progetto: assonanze e differenze rispetto alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato*, cit., pag. 826.

⁷¹ In generale, si afferma, “siamo di fronte alla fase più difficile del Diritto del lavoro, in cui l'assetto regolativo non garantisce certezze in nessuno degli ambiti disciplinati ed in cui, tra testi legislativi di incerta lettura e controverse applicazioni giurisprudenziali, risulta oggi impossibile prevedere la tenuta di qualsiasi opzione imprenditoriale, se non di quelle orientate alla delocalizzazione”; cfr. PESSI, *Il contratto a tempo determinato*, Atti del Convegno Suprema Corte di Cassazione, Roma 11 febbraio 2009.