

# **IL TRATTAMENTO NORMATIVO DEL LAVORO A PROGETTO**

## **CAPITOLO I DALLE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE AL LAVORO A PROGETTO**

1.1. Le collaborazioni coordinate e continuative	pag. 7
1.2. La nuova fattispecie lavoro a progetto	15
1.3. La forma scritta del contratto di lavoro a progetto	36
1.3.1. Gli elementi che il contratto deve contenere	41
1.3.2. Le conseguenze dei vizi di forma	47

1.4. La conversione del contratto di lavoro a progetto	50
---	----

## CAPITOLO II IL CORRISPETTIVO (ART 63)

2.1. Il compenso proporzionale alla quantità e qualità del lavoro eseguito	60
2.1.2. La portata del principio di proporzionalità	65
2.2. L'omesso riferimento al criterio della sufficienza previsto dall'art 36 Cost.	76
2.3. La scadenza del termine senza il raggiungimento del risultato	81

## CAPITOLO III

## OBBLIGO DI RISERVATEZZA (ART. 64)

- |  |    |
|--|----|
| 3.1. La possibilità per il collaboratore di svolgere la sua attività a favore di più committenti | 84 |
| 3.2. Il richiamo dell'art. 64 D.Lgs. 276/2003 alla disciplina dell'art. 2105 c.c.                | 88 |

## CAPITOLO IV INVENZIONI E ALTRI DIRITTI DEL COLLABORATORE A PROGETTO

- |  |     |
|--|-----|
| 4.1. L'applicabilità al lavoro a progetto della disciplina delle invenzioni nel lavoro subordinato | 98  |
| 4.1.2. Il diritto patrimoniale d'autore nel lavoro a progetto                                      | 102 |

4.2. La sospensione del rapporto contrattuale senza erogazione del corrispettivo	112
4.2.1. Le altre normative applicabili al lavoratore a progetto	122

**CAPITOLO V**  
**ESTINZIONE DEL CONTRATTO E PREAVVISO**  
**(ART.67)**

5.1. L'estinzione per la realizzazione del progetto o programma o fase di esso	127
5.2. Il recesso per giusta causa	130
5.3. Il recesso ad nutum : libertà dei contraenti di includere il preavviso	134
5.4. L'applicabilità o meno dell'art. 2227 c.c.	138

al lavoro a progetto

5.5. Le altre vicende contrattuali non previste dal D.Lgs. 276/2003	142
--	-----

## CAPITOLO VI RINUNZIE E TRANSAZIONI (ART.68)

6.1. Premessa: l'autonomia dell'art. 68 rispetto all'art. 82	147
6.2. La tesi della "derogabilità assistita"	148
6.2.1. Il rigetto della tesi della "derogabilità assistita"	152
6.3. La modifica operata dal D.Lgs. 251/2004 all'art. 68	158



## CAPITOLO I

### DALLE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE AL LAVORO A PROGETTO

#### 1.1. Le collaborazioni coordinate e continuative

L'art. 409, n. 3, c.p.c. introdotto dalla l. n. 533/1973 e rubricato col titolo "Controversie individuali di lavoro" ha esteso la disciplina del rito differenziato del lavoro (con tutte le conseguenze che ne derivano: tentativo obbligatorio di conciliazione e procedure arbitrali) anche ai rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.

La riforma con l'introduzione di "...altri rapporti..." ha dato così vita nel 1973, ad una nuova tipologia di lavoro personale continuativo, la quale andava a comporre la cosiddetta "zona grigia" delle co.co.co.<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> M. Pedrazzoli, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali (introduzione)*, in *Il nuovo mercato del lavoro :commento al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 di L. Montuschi, Zanichelli, Bologna 2004*, pag. 663.

Le prime tracce delle collaborazioni coordinate e continuative risalgono però al 1959, e precisamente si trovano menzionate nell'art. 2 della l. n. 741, il quale indicava come meritevoli di tutela in materia di trattamenti minimi economici dei lavoratori, anche “i rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera coordinata e continuativa”.

Come si evince dall'art. 409, n. 3, c.p.c., i tratti rilevanti di questi rapporti di collaborazione sono: la continuità, la coordinazione, il carattere prevalentemente personale della prestazione lavorativa.

Nella norma processuale il termine “opera” è accompagnato dal requisito della continuità, cosa che distingue la disposizione in questione da quella dell'art. 2222 c.c.. Su tale requisito la giurisprudenza ha affermato che esso ricorre quando la prestazione resa dal lavoratore perduri nel tempo, anche se non in forza di un vincolo contrattuale<sup>2</sup>.

Lo stesso legislatore, dunque, disciplina questa tipologia di rapporti prevedendo un soddisfacimento duraturo da parte del committente<sup>3</sup>, cosa che non vale per il contratto d'opera *ex art. 2222 c.c.*<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Cass., 8 agosto 1998, n. 7799, in *Giust. Civ. mass.*, 1998, pag. 1678.

<sup>3</sup> G. Santoro-Passarelli, *Il lavoro parasubordinato*, Milano, 1979, pag. 60-61.

<sup>4</sup> In tema di contratto d'opera si vedano F. Santoro-Passarelli, voce *Opera (contratto di)*, in *Nov. dig. it.*, 1965, vol. XI, pag. 985; G. Giacobbe, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera*, in *Il Codice Civile. Commentario*, diretto da P. Schlesinger, Giuffrè, 1995, pag. 6; G. Santoro-Passarelli, *Diritto dei lavori*, Torino, 2002, pag. 279 e ss.



La Suprema Corte<sup>5</sup> ha precisato che l'elemento della continuità ricorre quando la prestazione d'opera sia non meramente occasionale e istantanea e, quindi, quando sia destinata a protrarsi in un arco di tempo indeterminato o comunque apprezzabilmente lungo, implicante una reiterazione delle prestazioni<sup>6</sup>.

Di conseguenza nei rapporti di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. l'adempimento non è istantaneo ma prolungato nel tempo, devono essere quindi considerati contratti di durata in senso tecnico, poiché la continuità è un elemento essenziale del contratto, preordinato alla soddisfazione di un interesse durevole del creditore<sup>7</sup>.

Questa affermazione non è pacifica però nella dottrina. Parte di essa<sup>8</sup> ricomprende nelle co.co.co. i rapporti, la cui attività si protrae nel tempo, e che però non possono essere considerati tecnicamente di durata<sup>9</sup>. La continuità per questi giuristi costituisce “un mero dato empirico”<sup>10</sup>.

Ovviamente la individuazione di un rapporto nel novero dei contratti di durata ha conseguenze anche sul tipo di obbligazione

---

<sup>5</sup> Cass. 23 novembre 1988, n.6298, in *Foro It. Rep.* 1988, voce *Lavoro e previdenza (controversie)*, n. 72, pag. 1535; Cass. 9 luglio 1988, n. 4546, in *Foro It. Rep.* 1988, voce *Lavoro e previdenza (controversie)*, n. 88, pag. 1535.

<sup>6</sup> Cass. 9 luglio 1988, n. 4546, *op. cit.*; Cass. 5 dicembre 1987, n. 9092, in *Foro It. Rep.*, 1997, voce *Lavoro e previdenza (controversie)*, n. 74, pag. 1690; G. Santoro-Passarelli, *Il lavoro parasubordinato*, Milano, 1979, pag. 64.

<sup>7</sup> È d'accordo con questa ricostruzione anche D. Mezzacapo, *La fattispecie “lavoro a progetto”*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”, 2004, n. 47, pag. 13.

<sup>8</sup> M. Pedrazzoli, voce *Opera (prestazioni coordinate e continuative)*, in *Novissimo Digesto*, Appendice, V, Torino, UTET, 1984, pag. 472; M. V. Ballestrero, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *Lavoro e dir.*, 1987, pag. 41.

<sup>9</sup> Sui contratti di durata si veda G. Oppo, *I contratti di durata*, in *Riv. dir. comm.*, 1943, I, pag. 143 e ss.

<sup>10</sup> V. Pinto, *Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in P. Curzio (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il D.Lgs. 276/2003*, pag. 10.

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

La norma processuale dispone che la prestazione d'opera deve essere altresì coordinata. Il requisito della "coordinazione" indica "il collegamento funzionale tra l'attività del prestatore d'opera e quella del committente"<sup>11</sup>, richiamando in un certo senso alcuni caratteri propri del lavoro subordinato che sono assenti nel contratto d'opera come disciplinato dal codice civile.

Essa rappresenta quasi "un momento o uno strumento del processo produttivo"<sup>12</sup>.

Mentre però le caratteristiche della coordinazione nel lavoro subordinato si concretano nel potere del datore di lavoro di determinare unilateralmente le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e nel potere dello stesso di conformazione della prestazione dovuta, nelle co.co.co. questo collegamento organizzativo si esprime solo attraverso il potere di conformazione esercitato dal committente<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Cass. 20 agosto 1997, n. 7785, in *Foro It. Rep.*, 1997, voce *Lavoro e previdenza (controversie)*, n. 49, pag. 1280.

<sup>12</sup> Cass. 29 luglio 1986, n. 4882, in *Foro It. Rep.*, 1986, voce *Lavoro e previdenza (controversie)*, n. 90, pag. 1619; Cass., sez. un., 7 luglio 1986 n. 4434, *Foro It. Rep.*, 1986, voce *Lavoro e previdenza (controversie)*, n. 94, pag. 1690.

<sup>13</sup> G. Santoro-Passarelli, *La nuova figura del lavoro a progetto*, in *ADL*, 2005, pag. 97. Esiste secondo l'A. tra le due forme di coordinazione una differenza sia di ordine

Questi è legittimato pertanto ad ingerire nell'attività del prestatore, senza però esercitare i poteri tipici del lavoro subordinato<sup>14</sup>.

Quanto infine al “principio di prevalenza” del lavoro personale da parte del collaboratore, occorre dire che questo criterio caratterizza in generale il lavoratore autonomo, tanto da essere segno distintivo tra piccola e grande impresa. La giurisprudenza ha ricondotto tale elemento ad una “preminenza dell'apporto lavorativo del collaboratore che si avvalga di terzi”<sup>15</sup>.

Il legislatore con l'art. 409, n. 3, c.p.c. non voleva dunque assorbire tali rapporti nel lavoro subordinato, né tanto meno assegnare una funzione antifraudolenta a tale norma<sup>16</sup>, ma estendere la tutela processuale del lavoro anche a rapporti che non erano riconducibili al tipo “lavoro subordinato” *ex art. 2094*. Quindi “l'espressione lavoro parasubordinato o coordinato non è indicativa di una fattispecie tipica, ma indica le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro in una serie di rapporti che hanno natura e origine diversa”<sup>17</sup>.

È stato affermato che “il concetto di parasubordinazione non solo introduce nuova linfa al dibattito sull'art. 409, n. 3, c.p.c. anche

---

“qualitativo”, sia di ordine “quantitativo” “sicché diventa difficile per il giudice individuare con nettezza la linea di confine tra il lavoro coordinato e subordinato”.

<sup>14</sup> Cass. 9 marzo 2001, n. 3485, in *Foro It. Rep.*, 2001, voce *Lavoro e previdenza (controversie)*, n. 88, pag. 1221; Cass. 21 ottobre 1987, n. 7785, in *Foro It. Rep.*, 1987, voce *Lavoro e previdenza (controversie)*, n. 402, pag. 1715.

<sup>15</sup> Cass. 14 aprile 1982, n. 2251, in *Foro It. Rep.*, 1982, voce *Lavoro e previdenza (controversie)*, n. 65, pag. 1535.

<sup>16</sup> G. Santoro-Passarelli, *Dal contratto d'opera al lavoro autonomo economicamente dipendente, attraverso il lavoro a progetto*, in *RIDL*, 2004, I, pag. 551.

<sup>17</sup> G. Santoro-Passarelli, *Dal contratto d'opera...*, *op. cit.*, pag. 551.

a seguito del collegamento di questa disposizione con l'art. 2113 C.c. e l'art. 429, co. 3, c.p.c., ma segna una trasformazione dell'oggetto della materia del diritto del lavoro, il quale si interessa così non soltanto al lavoro subordinato, ma ora ricomprende in parte quello autonomo”<sup>18</sup>.

Occorre qui precisare che il ricorso sempre più frequente alle co.co.co. ha caratterizzato profondamente la società degli ultimi anni. Ciò è stato favorito innanzitutto da “una situazione di illegalità diffusa e di massa, di difficile quantificazione, che ha creato nei fatti una fattispecie sostanziale intesa come generatrice di un rapporto funzionalmente equivalente al lavoro subordinato, ma senza costi e senza diritti”<sup>19</sup>. In secondo luogo hanno favorito il proliferarsi di questi rapporti “la più ridotta contribuzione previdenziale” (molto conveniente per il datore di lavoro) e “la non applicabilità della disciplina sui licenziamenti”<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> Così M. Pedrazzoli, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali (introduzione)*, in *Il nuovo mercato del lavoro: commento al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276* di L. Montuschi, Zanichelli, Bologna 2004, pag. 669. L'A. sostiene che “...a partire dal 1973, nel nostro ordinamento sono previste due forme generali di rapporti di collaborazione, ai quali applicare trattamenti di protezione (ovviamente differenziati): o sono rapporti di collaborazione che trovano apprezzamento, a prescindere dal contratto, in quanto si concretano in una prestazione d'opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (art. 409, n.3, c.p.c.); oppure sono rapporti di collaborazione nell'impresa, che si realizzano in base ad un contratto tipico, prestando il loro lavoro intellettuale o manuale sotto la direzione e alle dipendenze dell'imprenditore (art. 2094 C.c.)”.

<sup>19</sup> M. Napoli, *Relazione* per le giornate di studio di Padova, 21-22 maggio 2004, organizzate dall'AIDLASS, sul tema “Autonomia individuale ed autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme”, pag. 21 del dattiloscritto, in [www.aidlass.org](http://www.aidlass.org).

<sup>20</sup> D. Mezzacapo, *op. cit.*, pag. 2.

La dottrina per più di trent'anni si è soffermata su questa tipologia di rapporti giungendo anche ad elaborare una proposta *de iure condendo* che collocava il lavoro coordinato come *tertium genus*<sup>21</sup> tra lavoro subordinato e lavoro autonomo. La formula “lavoro coordinato” è stata però definita una “formula insincera”<sup>22</sup>, poiché volta fondamentalmente al soddisfacimento degli interessi delle imprese attraverso l’elusione della normativa sui licenziamenti.

Dalle osservazioni che precedono risulta con chiarezza che la dottrina e la politica legislativa<sup>23</sup> hanno cercato di colmare la lacuna normativa esistente nel codice civile che non regola il lavoro autonomo continuativo.

In questo contesto si collocano l’art. 4 lett. c) della legge-delega 14 febbraio 2003, n. 30 e gli artt. 61-69 del D.Lgs. di attuazione 10 settembre 2003, n. 276 che regolano la nuova fattispecie del lavoro a progetto e che contraddicono, in un certo senso, il Libro Bianco. Questo auspicava un superamento della

---

<sup>21</sup> V. R. De Luca Tamajo, *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del lavoro coordinato*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1997, n. 5, pag. 41 ss; Persiani, *Autonomia, subordinazione e coordinazione nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *Contratto e lavoro subordinato*, Padova, 2002, pag. 105 ss. Sulla distinzione tra “lavoro parasubordinato” e “lavoro coordinato” si veda G. Santoro-Passarelli, *Dal contratto d'opera...*, *op. cit.*, pag. 554.

<sup>22</sup> G. Santoro-Passarelli, *Diritto dei lavori*, Torino, 2003, pag. 290; e ancora G. Santoro-Passarelli, *Flessibilità e rapporti di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1997, pag. 82. L'A. giustifica tale posizione asserendo “...la coordinazione pur distinguendosi sul piano concettuale dalla subordinazione, non sempre appare efficiente criterio di identificazione della relativa fattispecie (cioè utile ad evitare controversie sulla natura subordinata o coordinata del rapporto) nel concreto svolgimento del rapporto in ragione della sua innegabile contiguità con la subordinazione, soprattutto se deve essere utilizzato per togliere e non aggiungere tutele”.

<sup>23</sup> V. d.d.l Smuraglia e d.d.l Amato-Treu.

legislazione per tipi legali<sup>24</sup>, si proponeva infatti di rinunciare ad ogni ulteriore intento definitorio e classificatorio di una realtà in continuo e rapido mutamento<sup>25</sup>.

Il legislatore ha voluto così introdurre nel nostro ordinamento la fattispecie lavoro a progetto con il dichiarato intento di eliminare gli abusi che caratterizzavano l'adozione delle collaborazioni coordinate e continuative esistenti. Questa nuova forma di lavoro autonomo è un sottotipo del contratto d'opera, che tuttavia "si converte" in lavoro subordinato quando, *ex art. 69 D.Lgs. 276/2003*, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. siano stati instaurati "senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'art. 61, comma 1."

I motivi della riforma si rilevano nella relazione d'accompagnamento al D.Lgs. 276/2003 in cui viene denunciato che le co.co.co "hanno rappresentato un modo con cui la realtà ha individuato nelle pieghe della legge le strade per superare rigidità e insufficienze delle regole del lavoro", e in cui si dice, proprio a superamento della "farisaica accettazione di questa pratica elusiva", di voler ricondurre siffatti rapporti alla diversa figura del lavoro a progetto.

Rispetto ai motivi che ispirarono il legislatore del 1973, in questo caso la finalità della riforma è antifraudolenta<sup>26</sup>. Il legislatore

---

<sup>24</sup> In tal senso si veda anche M. Pallini, *Il lavoro a progetto... ritorno al futuro?*, in C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 2005, n. 79, pag. 20.

<sup>25</sup> M. Tiraboschi, *Il decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276: alcune premesse e un percorso di lettura*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Milano, 2004, Giuffrè, pag. 3 e ss..

però ha delineato “una fattispecie dai contorni non molto nitidi”<sup>27</sup> che poggia le sue basi sulle collaborazioni coordinate e continuative *ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, ma che in parte se ne discosta, dando così adito ad una intensa opera interpretativa da parte della dottrina che si è divisa su posizioni concettuali divergenti.

Va pertanto precisato che la seguente ricostruzione potrebbe essere decisamente smentita da una giurisprudenza consolidata .

## **1.2. La nuova fattispecie lavoro a progetto.**

“La legge 14 febbraio 2003, n. 30, ha delegato il Governo ad emanare uno o più decreti legislativi diretti a portare a compimento il disegno riformatore del mercato del lavoro in Italia (c.d. Riforma Biagi). Un disegno nitidamente anticipato, come noto, nel Libro Bianco dell’ottobre 2001 su Il mercato del lavoro in Italia”<sup>28</sup>.

L’art. 4 di tale legge in particolare autorizza il governo ad adottare uno o più decreti legislativi, recanti “disposizioni volte alla disciplina o alla razionalizzazione” di alcune tipologie di lavoro, tra le quali il lavoro coordinato e continuativo<sup>29</sup>.

---

<sup>26</sup> L. De Angelis, *La morte apparente delle collaborazioni coordinate e continuative*, in A. Viscomi (a cura di), *Diritto del lavoro on line*, [www.unicz.it/lavoro/RICERCAMISCELLANEA.htm](http://www.unicz.it/lavoro/RICERCAMISCELLANEA.htm), pag. 2 del datt.

<sup>27</sup> G. Santoro-Passarelli, *Dal contratto d’opera...*, *op. cit.*, pag. 557.

<sup>28</sup> V. *Relazione di accompagnamento al decreto di attuazione della Riforma Biagi*.

<sup>29</sup> V. M. Pedrazzoli, *op. cit.*, prendendo le mosse da tale art. l’A. individua un “doppio binario”: da un lato la nuova fattispecie lavoro a progetto (art. 62 D.Lgs.. 276/2003), dall’altro le vecchie co.co.co , le quali devono essere ricondotte ad un

L'art. 61, comma 1, del D.Lgs. 276/2003<sup>30</sup> individua la fattispecie "lavoro a progetto", strutturandola secondo un modello "a sommatoria" di requisiti<sup>31</sup>.

Nella nuova figura troviamo infatti la presenza di tutte le caratteristiche proprie delle collaborazioni coordinate e continuative con l'aggiunta di elementi ulteriori: la riconducibilità dell'attività ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, la determinazione degli stessi da parte del committente, la gestione autonoma del collaboratore in funzione del risultato, l'irrilevanza del tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa<sup>32</sup>.

Questo innesto ha messo però in evidenza alcune incongruenze tra i vari requisiti richiesti dall'art. 61.

---

progetto (art. 61 D.Lgs. 276/2003), la mancanza del quale comporta per esse ( e solo per esse) la sanzione di cui all'art 69 del medesimo decreto. Quest'ultime pertanto non diventano contratti di lavoro a progetto.

Di conseguenza l'A. chiama: rapporti di lavoro coordinato e continuativo (semplice) le zone escluse dalla riforma (definite da lui stesso "l'altra metà del cielo"), rapporti di lavoro coordinato e continuativo o a progetto quelli individuati dall'art. 61, ed infine contratto di lavoro a progetto la figura delineata dall'art 62.

Occorre precisare che tale posizione, seppur suggestiva e autorevole, fa parte di una dottrina minoritaria e non verrà accolta nella trattazione che segue.

<sup>30</sup> Per comodità si riporta il testo della norma "Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'art. 409, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione lavorativa".

<sup>31</sup> R. De Luca Tamajo, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro a progetto*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 2003, n. 25, pag. 13.

<sup>32</sup> Si veda E. Ghera, *Sul lavoro a progetto*, RIDL, 2005, I, pag. 201. L'A. ritiene che "il legislatore ha fatto ricorso alla tecnica del contenuto contrattuale vincolato".



Come conciliare, infatti, un contratto come quello delineato dall'art. 409, n. 3, c.p.c. (vedi par. precedente), che secondo alcuni autori può essere considerato di durata in senso tecnico, con un nuovo contratto (quello di lavoro a progetto), che prende forma dalla stessa norma processuale, ma rispetto al quale il tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa sembra essere irrilevante?

L'enunciato normativo non delinea nitidamente la fattispecie e non definisce cosa si intenda per "progetto" e "programma".

In dottrina si sono delineati, così, due indirizzi interpretativi<sup>33</sup>.

Una parte di essa ritiene infatti che la nuova fattispecie abbia una valenza inclusiva<sup>34</sup>, che posseda cioè le stesse caratteristiche delle vecchie co.co.co. ex art. 409, n. 3, c.p.c. con l'aggiunta del solo progetto, il quale indica le mere modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Per un altro orientamento la fattispecie è invece esclusiva<sup>35</sup>, si distingue cioè dalle co.co.co. sia per il progetto, il quale non può essere aziendale ma deve essere "dedotto in contratto"<sup>36</sup>, sia per la

---

<sup>33</sup> G. Santoro-Passarelli, *Prime chiose alla disciplina del lavoro a progetto*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2004, pag. 28.

<sup>34</sup> F. Lunardon, *Lavoro a progetto e lavoro occasionale*, in F. Carinci (coordinato da), *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Milano, 2004, vol. IV, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, pag. 38.

<sup>35</sup> G. Santoro-Passarelli, *Prime chiose...*, *op. cit.*, pag. 29; G. Proia, *op. cit.*, pag. 665; G. Ferraro, *Tipologie di lavoro flessibile*, Torino, 2004, pag. 248; Pizzoferrato, *Il lavoro a progetto tra finalità antielusive ed esigenze di rimodulazione delle tutele*, in *Illeg* n. 1, 2004, <http://www.labourlawjournal.it>, pag. 5 e ss.

<sup>36</sup>In tal senso vedi la distinzione con la nozione di programma delineata nei progetti di legge descritti nella nota 39. Secondo quei testi infatti il programma aziendale non entra nel contenuto del contratto ma si colloca all'esterno dello stesso, perché la sua realizzazione eccede l'esecuzione del singolo contratto. Nella logica di quei progetti

natura dell'obbligazione che è esclusivamente di risultato. Per questa dottrina quindi non ha senso affermare che per ricondurre tutto il lavoro parasubordinato nell'ambito della nuova fattispecie basterà “sfoggiare la verbosa estrosità necessaria e sufficiente”<sup>37</sup> per etichettare come progetto o programma il vecchio lavoro coordinato, poiché il progetto non può essere una sorta di “orpello agganciabile a tutte le collaborazioni coordinate e continuative”.<sup>38</sup>

Visto il rigore dell'art. 69 secondo il quale “I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati (dopo l'entrata in vigore del decreto) senza uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'art. 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del singolo rapporto”.

Preso atto inoltre che l'art 86, comma 1, stabilisce che “le collaborazioni coordinate e continuative (esistenti) non riconducibili ad un progetto o a una fase di esso, mantengono efficacia fino alla loro scadenza e, in ogni caso, non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento” salvo il prolungamento del termine eventualmente indicato dalla contrattazione collettiva.

Si rende necessario *in primis* un chiarimento sulla nozione di progetto, programma di lavoro, fase di esso.

---

infatti il collaboratore si impegnava ad adempiere un'obbligazione di mezzi e non necessariamente di risultato.

<sup>37</sup> L'espressione è di U. Romagnoli, *Radiografia di una riforma*, in *Lav. Dir.*, 2004, pag. 32.

<sup>38</sup> L'espressione è di G. Santoro-Passarelli, *Prime chiose...*, *op. cit.*, pag. 30.

Ereditato da precedenti progetti di legge<sup>39</sup>, seppur a nostro avviso con una diversa accezione<sup>40</sup>, il connotato del “progetto o programma di lavoro” riduce notevolmente la variegata tipologia delle co.co.co., poiché molte di esse difficilmente possono essere riconducibili ad un progetto o programma.<sup>41</sup>

Nel linguaggio comune, i termini “progetto” e “programma” possono essere interpretati in almeno due sensi.

A riguardo si individuano, infatti, due diversi orientamenti dottrinari, che fanno leva sulle definizioni presenti in autorevoli dizionari<sup>42</sup>.

L’“appello al linguaggio comune”<sup>43</sup> contenuto nei dizionari però non ci permette di risolvere il problema, perché la dottrina ricorrendo ad esso, accoglie sia interpretazioni volte a distinguere

---

<sup>39</sup> V. il *Progetto De Luca Tamajo, Flammia, Persiani, cit.*: prestatore di lavoro coordinato “è colui che si obbliga, mediante corrispettivo, a compiere prestazioni periodiche o continuative di opere o servizi per la realizzazione di un programma aziendale a favore di un’impresa, determinando individualmente le modalità di esecuzione del programma...”; definizione sostanzialmente recepita nel progetto di legge n. 3972 Lombardi e Salvati presentato alla Camera dei Deputati il 9 luglio 1997.

<sup>40</sup> In quei disegni di legge il progetto era inteso come programma aziendale, a nostro avviso invece il progetto di cui all’art. 61 deve considerarsi interno al contratto. In tal senso si veda G. Santoro-Passarelli, *Prime chiose...*, *op. cit.*, pag. 29. In senso contrario, sia pure con riferimento alla legge delega, vedi P. Bellocchi, *Il lavoro coordinato e continuativo*, in *La Legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, a cura di M.T. Carinci, Milano, 2003, pag. 201 e ss..

<sup>41</sup> R. De Luca Tamajo, *Dal lavoro parasubordinato*, *op. cit.*, pag. 14.

<sup>42</sup> D. Mezzacapo, *La fattispecie “lavoro a progetto”*, *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*, 2004, n. 47, pag. 4.

<sup>43</sup> R. Guastini, *Le fonti del diritto e l’interpretazione*, in G. Iudica – P. Zatti (a cura di), *Trattato di diritto privato*, Milano, 1993, pag. 361.

decisamente il progetto dal programma<sup>44</sup>, sia interpretazioni che invece li considerano sinonimi<sup>45</sup>.

Ci si è così chiesti se i termini in questione potessero essere interpretati in senso tecnico<sup>46</sup>, ma anche il ricorso a tale linguaggio non è comunque soddisfacente, perché “i termini “progetto” e “programma” non sembrano assumere un significato tecnico-giuridico autonomo e generalmente utilizzabile”<sup>47</sup>.

Ai sensi dell’art. 12 , comma 1, disp. prel. del C.c. “ Nell’applicare la legge non si può ad essa attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse, e dall’intenzione del legislatore”.

La disposizione, di estrema importanza per chi si vuole accingere ad interpretare un qualsiasi dato normativo, dovrà essere rammentata per tutto il corso della trattazione. Essa può essere scissa in due proposizioni, come testimonia l’utilizzo di un segno d’interpunzione seguito dalla congiunzione “e”.

---

<sup>44</sup> Cfr. M. Miscione, *Il collaboratore a progetto*, in *Lav. giur.*, 2003, pag. 818. L’A. differenzia il progetto dal programma sulla base della definizione fornita dal dizionario della lingua italiana DEVOTO-OLI. Di tal che il progetto si caratterizza per un contenuto ideativo non riscontrabile nel programma, mera enunciazione di ciò che si vuole fare. Nello stesso senso G. Leone, *Le collaborazioni (coordinate e continuative) a progetto*, in *Riv. giur. lav.*, 2004, pag. 94.

<sup>45</sup> G. Proia, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2003, pag. 667. Per l’A., che cita il Vocabolario della lingua italiana di N. ZANICHELLI e il Dizionario fraseologico delle parole equivalenti, analoghe e contrarie di G. PITTANO, i due termini sono stati utilizzati come una sorta di endiadi. V. anche A. Maresca, *La nuova disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative: profili generali*, in *Guida al lavoro*, 2004, n. 4, allegato, pag. 9.

<sup>46</sup> D. Mezzacapo, *op. cit.*, pag. 4.

<sup>47</sup> D. Mezzacapo, *La fattispecie...*, *op. cit.*; Cfr. G. Proia, *op. cit.*, pag. 666. L’A. ritiene infatti che “a ciascuno dei tre termini utilizzati nell’art. 61 non può essere attribuito un significato tecnico rigorosamente distinto da quello degli altri due”.

Nella prima parte viene introdotto il criterio della connessione, o dell'unità semantica, il quale designa l'uso di ciò che nell'interpretazione del contratto è conosciuto come contesto verbale (art. 1363 C.c.), e che nell'interpretazione della legge riguarda tutte le norme di un dato ordinamento.

Ai fini di una corretta interpretazione del dato normativo è opportuno dunque valorizzare in primo luogo le altre specificazioni del legislatore che, essendo altamente significanti se lette con il rigore delle categorie civilistiche, possono attribuire una capacità "euristica"<sup>48</sup> alle espressioni "progetto" e "programma".

Tra queste è da segnalare l'art. 67 comma 1, del D.Lgs. 276/2003, il quale afferma testualmente che il progetto costituisce l'oggetto del contratto<sup>49</sup>, e che il contratto si risolve (*rectius* si estingue) nel momento della realizzazione del progetto, programma o fase di esso.

Il ricorso al "linguaggio tecnico-giuridico" deve dunque essere accompagnato da una lettura conforme al complesso normativo tenendo conto degli altri elementi che esso ci fornisce<sup>50</sup>.

A volte però tale sforzo ermeneutico può non essere sufficiente, poiché ciascun fonema è connotato da una pluralità di sensi o significati. In questi casi interviene la seconda parte della

---

<sup>48</sup> M. Pallini, *op. cit.*, pag. 24.

<sup>49</sup> *Contra* A. Perulli, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in E. Gragnoli-A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali, commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, pag. 720. Per l'A. oggetto dell'obbligazione è la prestazione d'opera.

<sup>50</sup> G. Santoro-Passarelli, *Prime chiose...*, *op. cit.*, pag. 27; M. Miscione, *op. cit.*, pag. 813; G. Proia, *op. cit.*, pag. 670; A. Maresca, *op. cit.*, pag. 1; D. Mezzacapo, *op. cit.*, pag. 6.

norma; l'intenzione del legislatore è dunque chiamata a sciogliere i casi di polisemia, ossia l'ambiguità delle parole. Attraverso la *mens legis* (lavori preparatori e sviluppo storico e politico di una società quale risulta anche dall'analisi di proposizioni normative che vigevano in tempi passati) è desumibile lo scopo perseguito da una norma; essa ha quindi una funzione selettiva tra i diversi significati possibili che una norma può possedere<sup>51</sup>.

Dai dibattiti che si sono sviluppati per anni in tema di co.co.co. e dalla relazione di accompagnamento al decreto di attuazione della Riforma Biagi, si evince come la nuova disciplina sia stata introdotta allo scopo di impedire ulteriori simulazioni ed elusioni, visto che gran parte delle collaborazioni in questione in passato nascondevano veri e propri rapporti di lavoro subordinato<sup>52</sup>. “Tra le diverse ipotesi ermeneutiche prospettabili, l'interprete dovrebbe, dunque, propendere per quella più coerente con la finalità antifraudolenta della nuova disciplina”<sup>53</sup>.

Molti autori ritengono dunque che l'art. 61 individui una nuova fattispecie contrattuale<sup>54</sup> nella quale il progetto diviene l'oggetto del

---

<sup>51</sup> N. Irti, *Testo e contesto, una lettura dell'art. 1362 codice civile*, Padova, 1996, pag. 148 e ss..

<sup>52</sup> D. Mezzacapo, *op. cit.*, pag. 6; M. Miscione, *op. cit.*, pag. 813; G. Proia, *op. cit.*, pag. 670; G. Santoro-Passarelli, *Prime chiose...*, *op. cit.*, pag. 27; A. Maresca, *op. cit.*, pag. 1.

<sup>53</sup> D. Mezzacapo, *op. cit.*, pag. 6.

<sup>54</sup> G. Santoro-Passarelli, *Prime chiose...*, *op. cit.*, pag. 27; M. Miscione, *Il collaboratore a progetto*, in *Lav. giur.*, 2003, pag. 814; R. De Luca Tamajo, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro a progetto*, *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2003, n. 25, pag. 2; M. Magnani – S. Spataro, *Il lavoro a progetto*, *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2004, n. 27, pag. 3. *Contra* M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 723, secondo l' 'A. “l'art. 61 non giuridifica una nuova fattispecie contrattuale...vi è un giudizio di continuità con la formula dell'art. 409, n. 3, c.p.c.”.

contratto (art. 67, comma 1). Ciò vuol dire che il progetto deve essere dedotto in contratto e quindi deve essere approvato dalle parti con una clausola apposita (art. 62, comma 1, lettera *b*). Esso quindi è parte integrante del contratto o, al limite può essere allegato al documento contrattuale.

Non può essere infatti accolta la posizione di quella dottrina che, muovendo dal presupposto che il progetto sia determinato dal committente, ritiene che lo stesso non sia oggetto di contrattazione tra le parti e, di conseguenza, che il progetto resti al di fuori del regolamento contrattuale<sup>55</sup>. Ciò non solo non trova riscontro nella disciplina dei contratti<sup>56</sup>, ma è in palese disaccordo con la relazione di accompagnamento allo schema iniziale del D.Lgs. 6 giugno 2003. Non considerare il progetto come oggetto del contratto di lavoro di cui all'art. 61, comporta infatti per parte della dottrina che esso coincida col più generico progetto o programma aziendale. Una tale lettura non farebbe altro che frustrare lo spirito antifraudolento della riforma.

---

<sup>55</sup> In tal senso V. Pinto, *Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in P. Curzio (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il D.Lgs. 276/2003*, pag. 332.; A. Perulli, *op. cit.*, pag. 720; A. Maresca, *op. cit.*, pag. 9.

<sup>56</sup> I contratti per previsione del legislatore (artt. 1362-1371) possono essere conclusi anche laddove una delle due parti non proferisca parola e non abbia alcuno spazio di scelta e quindi anche laddove l'intero contenuto del contratto sia stabilito unilateralmente da un solo contraente. Per una trattazione più completa si veda N. Irti, *op. cit. Contra V. Pinto, Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in P. Curzio (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*, Bari 2004, in [http://www.unicz.it/lavoro/PINTOV\\_LP.pdf](http://www.unicz.it/lavoro/PINTOV_LP.pdf), pag. 19, secondo il quale “se progetto e programma costituissero l'oggetto del contratto di lavoro a progetto, l'art. 69, comma 1, costituirebbe un'ipotesi di conversione di un contratto nullo”.

Il progetto pertanto non è esterno e non può essere quindi considerato un “contenitore della prestazione”<sup>57</sup> ma, semmai, esso indica il contenuto della stessa e più precisamente “le caratteristiche dell’*opus* o del servizio che il lavoratore stipulando il contratto si impegna a compiere”<sup>58</sup>.

Il progetto inoltre non ha la funzione di descrivere *ex ante* le modalità e le condizioni di esecuzione della prestazione lavorativa<sup>59</sup>, perché queste vengono inserite nell’apposita clausola di cui all’art. 62, lettera *d*. Lo stesso pertanto non può avere come oggetto la mera attività di lavoro del collaboratore, ma la realizzazione di uno specifico risultato<sup>60</sup>, come avviene normalmente nel contratto d’opera.

Determinato in generale quale sia la funzione del progetto e del programma di lavoro, occorre però domandarsi se vi sia una differenza tra i due termini ed inoltre come si inserisca la fase all’interno di questo meccanismo<sup>61</sup>.

Come si è detto qualche autore ha ritenuto che i due termini siano sinonimi e si colorino a vicenda<sup>62</sup>. Altri hanno replicato però che “in un enunciato normativo non dovrebbero esservi sinonimi o

---

<sup>57</sup> L’espressione è di A. Maresca, *op. cit.*, pag. 9.

<sup>58</sup> G. Santoro-Passarelli, *Prime chiose...*, *op. cit.*, pag. 30.

<sup>59</sup> G. Proia, *op. cit.*, pag. 668.

<sup>60</sup> Si veda D. Mezzacapo, *op. cit.*, pag. 19, per il quale “ il progetto e il programma individuano preventivamente le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa ma, soprattutto, il risultato che il collaboratore si impegna a realizzare”.

<sup>61</sup> Cfr. D. Mezzacapo, *op. cit.*, pag. 19. Per l’A. “una ulteriore distinzione tra progetto, programma e fase sarebbe giuridicamente irrilevante, in quanto non muterebbe la fattispecie già delineata.”

<sup>62</sup> G. Proia, *op. cit.*, pag. 667; V. Pinto, *op. cit.*, pag. 20.



endiadi”<sup>63</sup>, seppur occorre riconoscere che non è agevole individuare una differenza funzionale tra il progetto e il programma<sup>64</sup>.

Data l’insufficienza e l’esiguità dei dati normativi in questo caso l’uso del condizionale è d’obbligo. Vi è dall’altro lato infatti chi ritiene che l’art. 61, comma 1, utilizzi un *climax discendente*, che muove dal concetto di progetto specifico, per scalare su quello di programma di lavoro e dissolversi nelle diverse fasi di lavoro o programma<sup>65</sup>.

Dal dettato dell’art. 61, comma 1, comunque si comprende che il progetto deve essere specifico<sup>66</sup>, mentre questo attributo non è riferito al programma. Alcuni autori ritengono che il progetto sia una “ideazione” che si differenzia dal programma per la sua

---

<sup>63</sup> G. Santoro-Passarelli, *La nuova figura...*, *op. cit.*, pag. 103.

<sup>64</sup> G. Santoro-Passarelli, *La nuova figura...*, *op. cit.*, pag. 103. Si veda anche M. Magnani – S. Spataro, *Il lavoro a progetto*, *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*, 2004, n. 27, pag. 4.

<sup>65</sup> F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 23.

<sup>66</sup> Si veda però G. Proia, *op. cit.*, pag. 669. Coerentemente all’interpretazione proposta l’A. riferisce l’attributo specifico anche al requisito del programma. Sulla specificità del progetto insiste però il Trib. Torino 5 aprile 2004 in [www.giurisprudenza.piemonte.it](http://www.giurisprudenza.piemonte.it), pag. 10 della sentenza, ed ora anche in *Guida al lavoro*, 2005, n. 22, il giudice precisa “anche a non intendere la specificità quale individuazione del progetto sul singolo collaboratore non si può accettare l’estremo opposto, verificatosi nel caso di specie, di una standardizzazione di centinaia di contratti a progetto in tutto e per tutto identici tra loro, ed identici altresì all’oggetto sociale”.

Recentemente anche il Tribunale di Modena con l’ordinanza del 21 febbraio 2006, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2006, n. 5, pag. 478, si è espresso sull’argomento. Questo giudice ritiene che il risultato di cui all’art. 61 non può essere “quello cui tende l’organizzazione del committente, inteso cioè quale interesse finale dell’impresa...bensì il risultato dotato di una sua compiutezza e autonomia ontologica realizzato dal collaboratore con la propria prestazione e reso all’impresa quale adempimento della propria obbligazione”.

eccezionalità<sup>67</sup>, secondo altri invece il progetto si caratterizza per la singolarità dell'*opus* o del servizio. Conseguentemente potrebbe riguardare un singolo *opus* che non rientra nel normale ciclo aziendale. Sarebbe ad ogni modo coerente con la *ratio legis* distinguere il progetto dal programma, “per l’originalità e non ripetività del primo rispetto al secondo”<sup>68</sup>, anche se tale importante indicazione meriterebbe un’espressa previsione legislativa.

Il programma invece potrebbe avere come oggetto una pluralità di *opera* o la reiterazione di un medesimo *opus* per un determinato tempo, potendo pertanto rientrare anche nelle tipologie di prestazioni svolte dai lavoratori dipendenti dell’impresa.<sup>69</sup>

Va segnalato comunque che, contrariamente a quanto si è affermato poco sopra, diversi autori ritengono possano essere legittimamente dedotte in un contratto di lavoro a progetto le attività direttamente afferenti ad un ciclo produttivo e che non sono per nulla straordinarie ed occasionali, nel senso che soddisfano esigenze che ciclicamente si ripropongono all’interno della stessa attività economica ordinaria, ed anche ad intervalli ravvicinati<sup>70</sup>.

---

<sup>67</sup> V. in tal senso M. Miscione, *op. cit.*, pag. 818. Dello stesso avviso G. Leone, *Le collaborazioni (coordinate e continuative) a progetto*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 1, 2004, pag. 94.

<sup>68</sup> G. Santoro-Passarelli, *Prime chiose...*, *op. cit.*, pag. 34.

<sup>69</sup> Cfr. D. Mezzacapo, *op. cit.*, pag. 20. L’A. sostiene che “ se si sceglie di attribuire ai termini progetto e programma significati diversi, il progetto presuppone un’ideazione finalizzata all’esecuzione di un lavoro, mentre il programma consiste nell’esposizione ordinata e particolareggiata di ciò che si vuole o si deve fare”. Si veda anche F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 25, in cui l’A. sostiene che il progetto valga quale criterio di oggettivazione preventiva dell’ambito della prestazione lavorativa, che esclude in radice l’esercizio del potere di conformazione.

<sup>70</sup> In senso contrario però si veda Trib. Torino sent. 5 aprile 2004 in *op. cit.*, pag. 12 e Trib. Modena ordinanza del 21 febbraio 2006, *op. cit.*, pag. 477 e ss..

Non sembra invece poter essere accolta l'affermazione secondo cui il programma "include ogni tipo di risultato anche non autosufficiente" e quindi "un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali"<sup>71</sup>. Queste affermazioni potrebbero essere invece la definizione più appropriata di "fase", la quale va riferita al lavoro<sup>72</sup> e non al progetto o programma<sup>73</sup> e indica pertanto una parte ben determinata di un processo di lavorazione.

Anche qui però il condizionale è d'obbligo visto che il termine fase, se riferito sicuramente a "lavoro" nell'art. 61, comma 1, in altre disposizioni può essere connesso anche a "programma di lavoro" (si vedano: art. 62, lett. *b*, art. 69, commi 1 e 2), o addirittura a "programma" (art. 67, comma 1) e a "progetto" (art. 86, comma 1).

Peraltro dovrebbe escludersi la rinnovazione del contratto di lavoro a progetto per la specificità del medesimo<sup>74</sup>, mentre dovrebbe ammettersi per il contratto a programma.

---

<sup>71</sup> E. Ghera, *op. cit.*, pag. 204. L'A. giunge a tale conclusione partendo dalla definizione di progetto e programma data dalla circolare Min. Lavoro, n. 1/2004 dell'8 gennaio 2004.

<sup>72</sup> Si veda l'art. 61, comma 1, D.Lgs. 276/2003, laddove si utilizza il plurale "programmi di lavoro", "fasi di esso" non può che riferirsi a lavoro.

<sup>73</sup> Contra V. D. Mezzacapo, *op. cit.*, pag. 22. L'A. sostiene che il termine fase si riferisca a programma e non a lavoro; V. Pinto, *op. cit.*, pag. 20; G. Proia, *op. cit.*, pag. 667; E. Ghera, *op. cit.*, pag. 203, nota 18, per L'A. non sembra rilevante distinguere tra fase di programma o fase di lavoro.

<sup>74</sup> In senso contrario M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 710. Laddove l'A. coerentemente con la teoria del "doppio binario" da lui stesso realizzata, sostiene che per la fattispecie di cui all'art. 61 la durata è indeterminata, mentre per quella di cui all'art. 62 la durata è determinata.

L'art. 61, comma 1, stabilisce inoltre che il progetto, il programma, o la fase sono “gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato”. Questa espressione oltre ad essere coerente con la nozione che si è data di progetto come realizzazione di un *opus* o di *opera*, inserisce, secondo alcuni autori, il contratto di lavoro a progetto nel novero delle obbligazioni di risultato<sup>75</sup>.

È importante precisare da subito che la conduzione autonoma del progetto da parte del collaboratore<sup>76</sup>, non consente di affermare che questi concorra nella gestione dello stesso, quindi la determinazione del progetto da parte del committente non può risolversi “in un’asettica e preventiva descrizione del lavoro alla stregua di un mansionario, ciò comporterebbe infatti la previsione di un’obbligazione di mezzi del collaboratore a progetto”<sup>77</sup>.

Con riferimento al “risultato” occorre poi aggiungere che tra gli autori vi è un’antica discussione riguardante la genuinità della distinzione tra obbligazioni di mezzi e di risultato.

Per alcuni di essi esiste infatti soltanto una differenza dell’oggetto della prestazione, e non dell’obbligazione<sup>78</sup>.

---

<sup>75</sup> Si veda anche V. Pinto, *op. cit.*, pag. 18, l’A. interpreta il termine “risultato” di cui all’art. 61, comma 1, come “risultato materiale” e non come “risultato giuridico”.

<sup>76</sup> Si veda M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 701, secondo l’A. “il requisito della determinazione del progetto ad opera del committente non è indefettibile, ma solo eventuale e statisticamente consistente”, esso infatti può essere determinato anche dal collaboratore.

<sup>77</sup> G. Santoro-Passarelli, *Prime chiose...*, *op. cit.*, pag. 31.

<sup>78</sup> In tal senso si veda A. Perulli, *Il lavoro autonomo*, in *Trattato di diritto civile e commerciale* già diretto da A. Cicu e F. Messineo, continuato da L. Mengoni, Vol. XXVII, t. 1, Milano 1996, pag. 177 e ss., e più recentemente in *Lavoro a progetto tra problema e sistema*, in *Lav. Dir.*, 2004, pag. 95, laddove l’A. sottolinea “l’insostenibile leggerezza” della bipartizione in questione che avrebbe “irretito” parte della dottrina.

La ripartizione in questione non deve comunque essere enfatizzata<sup>79</sup>.

Il codice civile non diversifica infatti, sul piano della responsabilità, le due tipologie di obbligazioni, poiché le norme in tema di diligenza dell'adempimento e responsabilità per inadempimento, si rivolgono a tutte le obbligazioni indistintamente<sup>80</sup>.

Una differenza può essere rilevata solo “da un punto di vista materiale”<sup>81</sup>.

Nelle obbligazioni di risultato infatti “il risultato dovuto consiste in una realizzazione finale in cui si risolve con piena soddisfazione il fine economico del creditore, l'interesse che ha determinato il sorgere del vincolo; invece, oggetto delle c.d. obbligazioni di mezzi, è soltanto un comportamento qualificato da un certo grado di convenienza ed utilità in ordine a quel fine, la cui realizzazione non è di per sé compresa nell'orbita del rapporto obbligatorio”<sup>82</sup>.

Questa bipartizione è utile comunque nel nostro caso per meglio qualificare la prestazione del lavoratore a progetto.

---

<sup>79</sup> D. Mezzacapo, *La fattispecie...*, *op. cit.*, pag. 10.

<sup>80</sup> P. Rescigno, voce *Obbligazioni*, *Enc. Dir.*, pag. 191. La tesi contraria sostiene che si applica nelle obbligazioni di mezzi la responsabilità per colpa, mentre in quelle di risultato la responsabilità oggettiva. Questa tesi è stata criticata anche da M. Bianca, *Diritto civile*, vol. IV, *L'obbligazione*, Milano, 1995, pag. 74.

<sup>81</sup> D. Mezzacapo, *La fattispecie...*, *op. cit.*, pag. 10.

<sup>82</sup> L. Mengoni, *Obbligazioni di “risultato” e obbligazioni “di mezzi”*, in *Riv. dir. comm.*, 1954, pag. 185 e ss..

Siamo infatti in presenza di una collaborazione autonoma introdotta nel nostro ordinamento per una finalità fondamentale antifraudolenta.

Ne deriva che una collaborazione in cui il lavoratore sia a disposizione del datore senza essere vincolato alla realizzazione di un *opus*, è più facilmente inquadrabile in un rapporto di lavoro subordinato<sup>83</sup>.

La collocazione della prestazione del collaboratore a progetto all'interno delle obbligazioni di mezzi, vanificherebbe dunque la *ratio legis*.

Ritengo pertanto sia più calzante qualificare la prestazione di questo lavoratore come obbligazione di risultato.

La prima giurisprudenza non ha però condiviso l'opinione espressa in questa sede.

Si è ritenuta infatti contraddittoria l'interpretazione della prestazione a progetto quale obbligazione di risultato, poiché essa contrasterebbe con l'art. 63 (compenso proporzionale alla quantità e qualità del lavoro eseguito) e con l'art. 67, comma 2, (recesso per giusta causa o per altri causali prima della scadenza del termine o della realizzazione del progetto).

Entrambe le norme, a detto di questo giudice, contraddirebbero “la necessità di raggiungere un risultato”<sup>84</sup> e permetterebbero la qualificazione della prestazione quale obbligazione di mezzi.

La giurisprudenza più recente<sup>85</sup>, però, rilevando l'inequivocabile presenza in un contratto a progetto di una

---

<sup>83</sup> D. Mezzacapo, *La fattispecie...*, *op. cit.*, pag. 12.

prestazione di mezzi “senza alcuna individuazione di un «risultato»”, pone, tale constatazione assieme ad altre, a fondamento della decisione di convertire, *ex art. 69*, il contratto in rapporto di lavoro subordinato.

Si afferma infatti in tale pronuncia che “la prestazione priva di qualsivoglia riferimento al risultato, ancorché parziale, finisce per tradursi in mera messa a disposizione delle energie lavorative con onere di diligenza così come è caratteristico del lavoro subordinato”.

Secondo l’art. 61, comma 1, inoltre, il progetto, il programma, o la fase vengono gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato e “ indipendentemente dal tempo impiegato per l’esecuzione dell’attività lavorativa”. Tale elemento, unito a quello della “continuità” della prestazione che caratterizza, oltre le co.co.co., anche il lavoro a progetto, rende necessario un ulteriore approfondimento. Occorre porsi un interrogativo: il lavoro a progetto è o non è un contratto di durata in senso tecnico?

Come è già stato evidenziato, non tutti i contratti che prevedono una prestazione prolungata da parte del debitore sono contratti di durata in senso tecnico. Ciò che rileva infatti ai fini della collocazione nel novero dei contratti di durata è il soddisfacimento continuativo di un bisogno durevole del creditore, come avviene ad

---

<sup>84</sup> Tribunale di Torino, 5 aprile 2004, *op. cit.*, pag. 13.

<sup>85</sup> Tribunale di Torino 10 maggio 2006, n. 198, in [www.csmb.unimo.it](http://www.csmb.unimo.it). Sul punto si veda M. Tiraboschi, *Lavoro a progetto: un'altra sentenza del Tribunale di Torino*, *Commento a Tribunale Torino, 10 maggio 2006*, in [www.csmb.unimo.it](http://www.csmb.unimo.it).

esempio nel lavoro subordinato e nelle vecchie co.co.co. (vedi par. 1.1.).

La norma in questione dunque, pur fondando il lavoro a progetto sui requisiti propri delle co.co.co. (tra i quali la continuità), aggiunge un dato normativo “indipendentemente...” che evidenzia come il tempo sia subito dalle parti<sup>86</sup>. Sembra cioè che l’adempimento dell’obbligazione in questo caso si esaurisca *uno actu* e che pertanto non sia evocata la durata in senso tecnico<sup>87</sup>, ma l’esecuzione prolungata dell’obbligazione del collaboratore a progetto.

Tale precisazione tra l’altro risulta conciliabile anche con la gestione in funzione del risultato da parte del collaboratore. Se il lavoro a progetto fa parte delle obbligazioni di risultato sembrano infatti del tutto coerenti le affermazioni che precedono, posto che il contratto si perfeziona con la realizzazione dell’*opus perfectum*. Il termine indicato nel contratto ( v. art. 62 lett. a), in questo caso, assume rilevanza come in un comune contratto d’opera, stabilisce quindi il termine entro il quale deve avvenire l’adempimento (istantaneo) dell’obbligazione, salvo il caso in cui il prestatore riesca ad adempiere prima della scadenza<sup>88</sup>.

---

<sup>86</sup> Con riferimento ai contratti di durata si veda G. Oppo, *I contratti di durata*, in *Riv. dir. comm.*, 1943, I, pag. 145.

<sup>87</sup> In senso contrario si veda E. Ghera, *op. cit.*, pag. 204. L’A. sostiene che il contratto di lavoro a progetto sia “un’obbligazione di durata e, allo stesso tempo, di risultato”; ed ancora V. Pinto, *op. cit.*, pag. 18.

<sup>88</sup> G. Santoro-Passarelli, *Prime chiose...*, *op. cit.*, pag. 37, tale interpretazione è in linea con il contenuto dell’art. 67, comma 1, secondo il quale il contratto si risolve con la realizzazione del progetto, del programma o della fase. F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 35, per l’A. addirittura “il termine ha una duplice valenza: da un lato esso opera a favore del prestatore, perché consente l’innesto di alcuni tratti della disciplina del



Anche il contratto d'opera però può essere considerato un contratto di durata in senso tecnico, laddove preveda l'esecuzione di più *opera* o servizi tra loro collegati da un nesso di continuità<sup>89</sup>.

La qualificazione di rapporti di durata pertanto può essere appropriata anche per il contratto di lavoro a progetto, se il rapporto sia riconducibile a più progetti collegati da un nesso di continuità, oppure, nel caso di un unico progetto, laddove questo preveda il compimento di più *opera* o servizi che comportino la realizzazione di un interesse durevole del committente<sup>90</sup>.

Nonostante "l'irrilevanza del tempo" sembri incompatibile con un rapporto di durata, tale riferimento "attiene alla qualificazione dell'obbligazione del collaboratore a progetto in termini di risultato e riguarda l'esecuzione del singolo *opus*"<sup>91</sup> all'interno di un'obbligazione che preveda più *opera*<sup>92</sup>. È nell'ambito del programma negoziale che quei stessi risultati distinti l'uno dall'altro, trovano una connessione temporale soddisfacendo un interesse durevole del committente<sup>93</sup>.

Un contratto di durata può quindi prevedere sia un'obbligazione di risultato, sia un termine finale<sup>94</sup>. Per questo profilo il lavoro a progetto è stato assimilato da alcuni autori al

---

lavoro subordinato..., dall'altro, ed in fase di controbilanciamento, esso opera a favore dell'impresa consentendole comunque di intrattenere un rapporto leggero, nel quale la risoluzione è possibile non solo per realizzazione del risultato, ma anche per decorso del termine".

<sup>89</sup> G. Santoro-Passarelli, *Diritto dei lavori*, Torino, 2002, pag. 280.

<sup>90</sup> G. Santoro-Passarelli, *Il lavoro parasubordinato*, op. cit., pag. 62.

<sup>91</sup> D. Mezzacapo, op. cit., pag. 15.

<sup>92</sup> Cfr. D. Rubino, voce *Appalto privato*, in *Nov. Dig. It.*, pag. 693.

<sup>93</sup> Cfr. F. Gazzoni, *Manuale di diritto privato*, Napoli, 2001, pag. 1104.

<sup>94</sup> V. P. Rescigno, voce *Obbligazioni*, in *Enc. Dir.*, pag. 27.

contratto di appalto, perché, come esso, può configurarsi sia come contratto di durata, che come contratto ad esecuzione prolungata<sup>95</sup>.

Secondo quanto si è detto sembra in conclusione conciliabile qualificare contratti ad esecuzione prolungata, quelli riconducibili ad un progetto e quindi alla realizzazione di un *opus*. Mentre risulta essere altrettanto appropriato qualificare rapporti di durata, quelli che, *ex art.* 61, comma 1, siano riconducibili ad un programma, inteso come ripetizione periodica di un *opus* o collegamento temporale tra *opera* diversi.

Quanto invece al “rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente” si rinvia a quanto detto in riferimento all’art. 409, n. 3, c.p.c. (par. 1.1). Vale la pena precisare che tale inciso va letto assieme a quello presente nell’art. 62 lett. *d* del decreto, il quale verrà approfondito successivamente laddove si commenterà tale norma.

A conclusione dell’analisi sulla fattispecie lavoro a progetto si deve far cenno ad una prassi, non solo dottrinale, volta a limitare la portata innovativa del dettato normativo.

Questa tendenza è stata sicuramente favorita dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 1 dell’8 gennaio 2004, la quale tenta di svalutare l’importanza del riferimento normativo alla “finalizzazione ad un risultato” della prestazione lavorativa del collaboratore a progetto, avvalorando la tesi di chi sostiene che tale indicazione si riferisca al risultato finale del ciclo produttivo.

---

<sup>95</sup> G. Santoro-Passarelli, *Prime chiose...*, *op. cit.*, pag. 38; D. Mezzacapo, *op. cit.*, pag. 20.

La circolare afferma che “il progetto consiste in un’attività ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione” e che “il programma di lavoro consiste in un tipo di attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale; il programma di lavoro o la fase di esso si caratterizzano, infatti, per la produzione di un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali”.

Tra l’altro la stessa circolare risulta contraddittoria laddove in riferimento al corrispettivo si legge “la quantificazione del compenso deve avvenire in considerazione della natura e durata del progetto o del programma di lavoro, e cioè, in funzione del risultato che il collaboratore deve produrre”. Lascia infatti intendere che un risultato individuale è riscontrabile nel lavoro a progetto.

Se dovesse prevalere, come sembra, una interpretazione del progetto come nella prima parte della circolare, e se quindi questo venisse inteso come progetto meramente aziendale, la portata della riforma non potrebbe realmente considerarsi significativa, visto che la sanzione prevista dall’art. 69 sarebbe notevolmente limitata.

In questo senso si è visto come parte della giurisprudenza ci venga parzialmente in soccorso.

In una prima pronuncia<sup>96</sup> essa condanna qualsiasi uso “standardizzato” del contratto di lavoro a progetto, ma,

---

<sup>96</sup> Trib. Torino 5 aprile 2004, *op. cit.*, pag. 13.

contraddittoriamente, ritiene conciliabile questo contratto con una prestazione di mezzi.

In altra<sup>97</sup> ritiene inaccettabile la previsione del progetto come programma aziendale e reputa che “la costruzione del contratto a progetto come obbligazione di risultato sia quella più fondatamente legata al dato normativo...ed alla *ratio legis*”, ma giudica inconciliabile con tale contratto una obbligazione “che si assumesse di durata” visto il riferimento all’indifferenza del tempo impiegato nell’attività lavorativa.

Come si è visto, infine, una recentissima giurisprudenza<sup>98</sup> ha considerato indispensabile la presenza di un risultato, ancorché parziale, per il contratto di lavoro a progetto.

### **1.3. La forma scritta del contratto di lavoro a progetto**

L’art. 62 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 rubricato col titolo “Forma”, recita “Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi...”.

Tralasciando per ora quali sono gli elementi che devono essere previsti nel contratto in questione, occorre soffermarsi dapprima sulla forma del contratto richiesta da tale disposizione.

---

<sup>97</sup> Tribunale di Modena, ordinanza del 21 febbraio 2006, *op. cit.*, pag. 478.

<sup>98</sup> Tribunale di Torino 10 maggio 2006, n. 198, in *www.csmb.unimo.it*.

Non risulta chiaro infatti se la forma scritta del contratto sia necessaria solo ai fini probatori (come per gli elementi contenutistici) o se sia da intendersi come requisito di forma contenutistica, *ad substantiam actus* (valido per l'esistenza del contratto)<sup>99</sup>.

La distinzione è di estrema importanza poiché laddove la forma scritta è richiesta per la validità del contratto (e tale può esserlo solamente se specialmente indicata dalla legge *ex art. 1350, n. 13 C.c.*, oppure se prevista convenzionalmente dalle parti *ex art. 1352 C.c.*), essa diventa “elemento essenziale” del contratto *ex art. 1325, n. 4, C.c.* e la sua mancanza comporta la nullità dello stesso, con la sola possibilità di azionare i rimedi civilistici generali quali l'azione per ingiustificato arricchimento *ex art. 2041 C.c.*

Se invece la forma scritta di un contratto è richiesta *ad probationem tantum*, l'atto compiuto senza l'osservanza della forma stabilita dalla legge non è nullo e l'unica conseguenza dell'inosservanza della forma è la limitazione della prova testimoniale<sup>100</sup>. Il contratto pertanto resta valido ma manca il documento dal quale risultino la sua esistenza e il suo contenuto. In tali casi sono notevolmente ridotti i mezzi di prova a disposizione: pur essendo ammesso il giuramento decisorio e la confessione, è precluso il ricorso alle prove più consuete, quali appunto quella testimoniale e per presunzione, a meno che “il contraente non abbia senza sua colpa perduto il documento che ne forniva la prova” (*ex*

---

<sup>99</sup> A. Perulli, *op. cit.*, pag. 739.

<sup>100</sup> A. Torrente e P. Schlesinger, *Manuale di diritto privato*, tredicesima edizione, pag. 291-292.

art. 2724, n.3, C.c.). Se la prova dell'esistenza e del contenuto non viene attinta con i più limitati mezzi ammessi, sarà possibile accertare che è venuto ad esistenza un diverso contratto, se ne sussistono gli elementi<sup>101</sup>.

Detto questo è da ritenere che la forma scritta per il contratto di lavoro a progetto sia richiesta *ad probationem*<sup>102</sup>. Ciò perché la richiesta del vincolo formale in questione sembra inquadrarsi nella "tendenza al neo-formalismo contrattuale tipica della nuova legislazione speciale"<sup>103</sup>, in cui il requisito di forma è posto sia a tutela dei soggetti contrattualmente più deboli, sia a garantire la certezza e la trasparenza delle relazioni giuridiche<sup>104</sup>. La forma scritta del contratto in questione, visti gli elementi che lo stesso deve contenere, sembra infatti essere volta a determinare una certezza in ordine al contenuto del contratto, limitando, da un lato la libertà del collaboratore, dall'altro quella del committente, stabilendo delle garanzie minime in favore del primo.

Occorre però precisare che non tutta la dottrina condivide questa interpretazione.

---

<sup>101</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 757.

<sup>102</sup> In tal senso G. Santoro-Passarelli, *Prime chiose...*, *op. cit.*, pag. 42; M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 739 e ss.; G. Leone, *Le collaborazioni (coordinate e continuative) a progetto*, in *Riv. giur. lav.*, 2004, pag.101; A. Perulli, *op. cit.*, pag. 769. In senso contrario L. De Angelis, *La morte apparente delle collaborazioni coordinate e continuative*, in A. Viscomi (a cura di), *Diritto del lavoro on line*, [www.unicz.it/lavoro/RICERCAMISCELLANEA.htm](http://www.unicz.it/lavoro/RICERCAMISCELLANEA.htm), pag. 4; E. Ghera, *op. cit.*, pag. 208.

<sup>103</sup> A. Perulli, *op. cit.*, pag. 741. *Contra* V. Pinto, *op. cit.*

<sup>104</sup> A. Perulli, *op. cit.*, pag. 741.

Vi è infatti chi ritiene la forma scritta di cui all'art. 62, essere richiesta *ad substantiam*<sup>105</sup>.

Secondo tale impostazione, l'opinione prevalente che ritiene il requisito formale prescritto solo per la prova, non è convincente poiché “in contrasto con la lettera della legge”, e per “una ragione sistematica, essendo la forma costitutiva la regola per la quasi totalità dei contratti c.d. atipici di lavoro”<sup>106</sup>. Inoltre, si osserva, nel decreto delegato non mancano casi (art. 35: contratto di lavoro intermittente, art. 42: contratto di lavoro ripartito) in cui la forma scritta ai soli fini della prova è stabilita con chiarezza. Tale dottrina pur riconoscendo la norma “infelicemente formulata” trae forza dalla circolare ministeriale che, volendo rimediare a tale confusione, finisce secondo tale impostazione per “contraddire la dizione letterale della norma”<sup>107</sup>. Essa nel punto III precisa che “è opportuno sottolineare che seppur la forma scritta sia richiesta solo ai fini della prova, quest'ultima sembra assumere rilievo decisivo rispetto all'individuazione del progetto, del programma o della fase di esso in quanto in assenza di forma scritta non sarà agevole per le parti contrattuali dimostrare la riconducibilità della prestazione lavorativa appunto ad un progetto, programma di lavoro o fase di esso”.

Viene qui da chiedersi: se è vero che la circolare contraddice la legge, allora come può l'interpretazione qui accolta contrastare con la medesima?

---

<sup>105</sup> In tal senso E. Ghera, *op. cit.*, pag. 208.

<sup>106</sup> E. Ghera, *op. cit.*, pag. 208.

<sup>107</sup> Ancora E. Ghera, *op. cit.*, pag. 209. Si noti che tale affermazione dell'A. però non risulta coerente con le affermazioni precedenti dello stesso riportate nel testo.

Va infatti precisato che il punto III della circolare ministeriale esordisce affermando che “Il contratto è stipulato in forma scritta. È una forma richiesta *ad probationem* e non *ad substantiam*”. Da tale dato testuale non sembra che la circolare si discosti così tanto dall’art. 62 e dalla nostra opinione, essa precisa solamente che tale forma assume un significato decisivo rispetto all’individuazione del progetto, programma o fase.

Inoltre l’interpretazione qui accolta non contrasta con l’obiettivo antifraudolento che ispira la riforma, visto che un contratto nullo per mancanza di forma scritta pone il contraente più debole ( in questo caso il collaboratore), di fronte a possibili abusi da parte del soggetto contrattualmente più forte.

Da ultimo va segnalato che l’opinione di chi scrive è stata accolta dal Tribunale di Ravenna, laddove nella sentenza del 24 novembre 2005, n. 14 si afferma che “Com’è reso evidente dalla stessa lettera adoperata la norma (art. 62) detta un requisito di forma *ad probationem* (“ai fini della prova”), in difetto del quale il contratto di lavoro a progetto rimane comunque valido sul piano sostanziale, e non si verifica quindi alcuna nullità (né tanto meno conversione in altro tipo di contratto); derivandone da ciò che si potrebbe lavorare a progetto anche prima della redazione del contratto per iscritto o senza mai redigere alcuno scritto; senza altre conseguenze diverse dalle limitazioni dettate in materia probatoria



in mancanza dello scritto e rilevanti unicamente sul terreno processuale”<sup>108</sup>.

### 1.3.1. Gli elementi che il contratto deve contenere

L’elencazione degli elementi del contratto è richiesta dall’art. 62 espressamente ai fini della prova, la disposizione in questa parte non ha suscitato grandi dibattiti.

Gli elementi che il contratto deve contenere sono:

#### **A) Indicazione della durata, determinata o determinabile della prestazione di lavoro.**

Come si è detto, la presenza della durata non è di per sé sufficiente ad annoverare il contratto di lavoro a progetto tra i contratti di durata. Sembra infatti che l’indicazione di tale durata ha il significato di un termine massimo di scadenza posto a favore del prestatore<sup>109</sup>.

Il termine della collaborazione potrà essere dunque rappresentato dall’indicazione di una data (termine *certus an certus*

---

<sup>108</sup> Tribunale di Ravenna sentenza del 24 novembre 2005, n. 14, in [www.unicolavoro.ilsole24ore.com](http://www.unicolavoro.ilsole24ore.com), ora anche in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2006, n.3, pagg. 273-279. Nel senso che la forma sia richiesta *ad probationem* si veda anche Trib. Torino 5 aprile 2004, *op. cit.*, pag. 9.

<sup>109</sup> F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 34. L’A. afferma “...a supporto di questa conclusione si può richiamare la stessa disciplina comune dei contratti, laddove specifica che, se vi è l’indicazione del termine, questo si presume a favore del debitore, nel senso che il creditore non può esigere la prestazione fino al momento della scadenza (art. 1183 C.c.)

*quando*) ovvero dal verificarsi di un determinato evento (termine *certus an incertus quando*).

Non del tutto convincente è l'opinione di alcuni autori, i quali, individuando la novità di tale disposizione nel fatto che in un contratto di lavoro autonomo viene richiesta un'indicazione preventiva della durata della prestazione di lavoro, questa può essere determinata solo sulla base dell'orario di lavoro in cui si svolge o della sommatoria del tempo impiegato a svolgerla<sup>110</sup>.

Tra l'altro questo giudizio è condiviso da una recente giurisprudenza amministrativa<sup>111</sup>, la quale precisa discutibilmente che “affermare che l'orario di lavoro è irrilevante (ovviamente non in senso assoluto, né in vista della determinazione della retribuzione in fine spettante) non significa affatto che alle parti di un «contratto a progetto» sia recisamente precluso di accordarsi su una prestabilita misura temporale della prestazione, ritenuta necessaria ai fini dello specifico obiettivo contrattualmente individuato”.

**B) Indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto.**

La lett. *b* dell'art. 62 avvalora l'opinione che si è sostenuta quando si è definito il progetto non come progetto aziendale, ma

---

<sup>110</sup> V. M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 762; in termini simili F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 31.

<sup>111</sup> Consiglio di Stato 3 aprile 2006, n. 17 43, in [www.csmb.unimo.it](http://www.csmb.unimo.it). Sul punto si veda M. Tiraboschi, *Accordi liberi per l'orario, nota a Consiglio di Stato, 3 aprile 2006, n. 1743*.

come progetto individuale. Il fatto che il progetto venga dedotto nel contratto comporta che esso si riferisca al singolo collaboratore, posto che non avrebbe senso inserire un progetto attinente al ciclo produttivo dell'azienda all'interno di un contratto di lavoro. Secondo tale indicazione dovranno pertanto specificarsi i tratti essenziali dell'attività dedotta in contratto.

**C) Il corrispettivo e i criteri per la determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese.**

La norma in questione lascia quindi alle parti la concreta individuazione dei criteri per la determinazione del compenso.

Da questo punto di vista, qualche autore ha notato come “non ci sia nulla di nuovo rispetto al principio di libertà sancito dalle norme generali sul lavoro autonomo ove si prevede che il corrispettivo possa essere determinato dalle parti al momento della stipulazione del contratto d'opera o determinabile sulla base di criteri che le parti stesse hanno posto sulla quantificazione del *quantum debeatur*, in seguito computato e liquidato”<sup>112</sup>.

La stessa opinione ha notato infatti che in questa circostanza, come nella determinazione del corrispettivo nella *locatio operis*, “le parti possono esplicitamente richiamarsi alle tariffe o agli usi, locali o nazionali, che costituiscono il principale parametro per la determinazione in senso oggettivo del corrispettivo stesso”.

---

<sup>112</sup> A. Perulli, *op. cit.*, pag. 744.

La pattuizione del prezzo quindi, secondo alcuni autori, può anche mancare essendo prevista solo ai fini della prova, ma, a norma dell'art. 2225 C.c., il corrispettivo andrà determinato secondo le tariffe professionali o gli usi, ovvero in mancanza, direttamente dal giudice<sup>113</sup>.

Si noti però che in questa circostanza non dovrebbero essere richiamate le tariffe delle professioni intellettuali che richiedono l'iscrizione in appositi albi, poiché tali attività sono escluse dal campo di applicazione del decreto *ex art.* 61, comma 3.

Come in materia di *locatio operis* inoltre il compenso dovrebbe essere corrisposto dopo l'esecuzione della prestazione, ma in tal caso sono ammessi patti contrari volti alla previsione di anticipi o pagamenti rateali.

Infine è stato affermato<sup>114</sup> che il richiamo alla disciplina dei rimborsi spese, per di più senza precisare che essi sono "eventuali" (come avviene nella lett. *e* dell'art. 62), sembra evocare una situazione in cui il collaboratore anticipa di suo il pagamento delle spese e dei costi per la realizzazione del progetto, e successivamente viene rimborsato in base ai giustificativi che presenta al committente.

**D)Le forme di coordinamento del collaboratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali**

---

<sup>113</sup> A. Perulli, *op. cit.*, pag. 744.

<sup>114</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 766.

## **da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa.**

La lett. *d* dell'art. 62 stabilisce che il lavoratore a progetto deve coordinarsi con il committente nell'esecuzione della prestazione lavorativa. Le forme di coordinamento anche temporali della prestazione lavorativa, vengono pattuite dalle parti al momento della conclusione del contratto.

Esse non riguardano l'oggetto dell'obbligazione, perché come si è detto esso è rappresentato dal progetto o dal programma o dalla fase, ma riguardano le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa diretta alla realizzazione del progetto<sup>115</sup>.

Secondo questa ricostruzione, le forme di coordinamento possono dunque essere modificate soltanto con il consenso di entrambe le parti durante l'esecuzione del rapporto, salvo che le stesse abbiano stabilito di concordare, durante lo svolgimento del rapporto, di volta in volta le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, per meglio garantire il coordinamento con l'organizzazione del committente.

L'obbligo di individuazione per iscritto ai fini della prova di tali forme va ricollegato sempre alla finalità antifraudolenta della riforma, è cioè diretto a porre dei limiti al potere di coordinamento del committente, in modo che questo non possa concretarsi nel potere direttivo proprio del lavoro subordinato<sup>116</sup>.

---

<sup>115</sup> G. Santoro-Passarelli, *Prime chiose...*, *op. cit.*, pag. 35-36.

<sup>116</sup> G. Proia, *op. cit.*, pag. 668.

In questo senso, ricollegandoci alla lett. *a*, sembra non doversi ammettere la definizione di un vero e proprio vincolo di orario<sup>117</sup> per il collaboratore, contrastando tale imposizione con la gestione autonoma del progetto, ma potrebbe ammettersi “la delimitazione di una fascia oraria nell’ambito della quale il collaboratore possa determinare il momento di esecuzione della propria prestazione lavorativa”<sup>118</sup>.

Se nel lavoro a progetto l’imposizione di un vincolo d’orario deve essere rigettata, va comunque segnalata in questo ambito l’ambiguità della formula legislativa.

Se è vero che il collegamento spazio-temporale non è di per sé idoneo a qualificare un particolare tipo contrattuale, è evidente che esso trova la sua tipica manifestazione proprio nel lavoro subordinato<sup>119</sup>. Questa parte della norma quindi in un certo senso stona con l’affermazione dell’autonomia del committente, essendo già di per sé difficile trovare nel concreto una distinzione tra coordinazione ed eterodirezione<sup>120</sup>.

**E) Le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall’art. 66, comma 4.**

---

<sup>117</sup> *Contra v.* Consiglio di Stato 3 aprile 2006, n. 1743, *op. cit.*.

<sup>118</sup> D. Mezzacapo, *La fattispecie...*, *op. cit.*, pag. 17, Così anche G. Santoro-Passarelli, *Prime chiose...*, *op. cit.*, pag. 43.

<sup>119</sup> A. Perulli, *op. cit.*, pag. 749.

<sup>120</sup> Cfr. A. Perulli, *op. cit.*, pag. 749. In termini simili D. Mezzacapo, *op. cit.*, pag. 17; M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 767.

L'“eventualità” delle misure ricomprese nella lett. *e* dell'art. 62 non sembra molto incoraggiante a detta di alcuni autori. Essa segnala “una certa disattenzione del nostro legislatore rispetto alla raccomandazione comunitaria<sup>121</sup> che afferma il diritto di tutti i lavoratori autonomi di proteggere la loro salute e sicurezza..., suggerendo agli Stati membri l'alternativa tra l'inclusione dei lavoratori autonomi nel campo di applicazione delle normative sulla salute e sicurezza e/o l'adozione di misure specifiche nei loro confronti”<sup>122</sup>.

Ovviamente la mancanza delle eventuali tutele ulteriori non incide su quelle previste da norme inderogabili di legge, in tal senso si approfondirà l'argomento laddove si commenterà l'art. 66 del D.Lgs. 276/2003.

### **1.3.2. Le conseguenze dei vizi di forma**

Come si è visto nel par. 1.3, non vi è nell'art. 62 del D.Lgs. 276/2003 la volontà di configurare la fattispecie lavoro a progetto in modo duplice sotto il profilo formale (forma scritta *ad substantiam* per il contratto – forma *ad probationem* per gli elementi del contratto).

---

<sup>121</sup> *Com (2002) 166 def.*

<sup>122</sup> A. Perulli, *op. cit.*, pag. 749.

Abbiamo anche riferito riguardo le sole limitazioni in materia probatoria rilevanti sul terreno processuale che la mancanza della forma scritta *ad probationem* comporta.

Possono però nascere dei problemi relativamente al collegamento tra l'art. 62 e l'art. 69, laddove in quest'ultima disposizione si stabilisce la conversione del contratto di lavoro a progetto in assenza di un progetto specifico, programma di lavoro o fase di esso.

È stato sostenuto che l'assenza di formalizzazione per iscritto del progetto nel contratto renda difficoltosa l'individuazione di un progetto, facendo scattare la sanzione di cui all'art. 69.

Sicuramente "l'assenza di forma scritta del contratto *tout court* e dell'indicazione del progetto nel contratto, si presenta pericolosamente vicina all'ipotesi di assenza di progetto"<sup>123</sup>, ma in tal caso il giudice non può fondare la conversione sul dato meramente formale dell'assenza dell'indicazione per iscritto del progetto<sup>124</sup>.

A meno che non si voglia propendere per l'interpretazione che vede il requisito della forma scritta del contratto richiesta a pena di nullità, l'assenza della forma scritta accompagnata dalla mancanza

---

<sup>123</sup> F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 51.

<sup>124</sup> Si veda Tribunale di Milano, sentenza del 23 marzo 2006, n. 822, in [www.csmb.unimo.it](http://www.csmb.unimo.it), laddove tale giudice ritiene necessario, per valutare l'assenza del progetto, non solo la mancanza formale di esso, ma anche la sua assenza in concreto. Per un maggior approfondimento si veda anche A. Corvino, *Il lavoro a progetto nelle prime pronunce della magistratura di Milano, commento a Tribunale di Milano 23 marzo 2006, n. 822*, in [www.csmb.unimo.it](http://www.csmb.unimo.it).



formale del progetto<sup>125</sup>, può solamente essere un fattore indicativo dell'inesistenza del progetto. Questo può cioè comunque esservi nel concreto svolgimento della prestazione lavorativa.

Anche il Tribunale di Ravenna ritiene infatti che la sanzione della trasformazione prevista dall'art. 69, comma 1, sia collegata dalla norma alla sola mancanza sostanziale del progetto (“senza l'individuazione di uno specifico progetto”). Il progetto quindi può esistere anche se non formalizzato<sup>126</sup>. Il Tribunale infatti afferma “...in altri termini perché si verifichi la conseguenza voluta dalla legge occorre accertare che mancava non solo il requisito formale del progetto ma anche i requisiti sostanziali del progetto” altrimenti la normativa a detta di tale giudice sarebbe irrazionale poiché “...nell'art. 62 prevede espressamente un requisito di forma *ad probationem* e nell'art. 69, comma 1, accorderebbe alla sua violazione una sanzione che nel rapporto di lavoro (a carattere subordinato) è tipica della mancanza di un requisito di forma *ad substantiam* (comminando cioè nella conversione del contratto)”<sup>127</sup>.

Qualche autore<sup>128</sup>, ritiene che alcuni elementi previsti dall'art. 62 (progetto e durata), siano *essentialia negotii*, nel senso che essi non possono mai mancare.

---

<sup>125</sup> Si veda E. Ghera, *op. cit.*, pag. 210. L'A. sostiene vi siano due forme di progetto: il progetto come elemento essenziale (art. 61, comma 1) la cui determinazione in forma scritta all'atto della stipulazione non può mancare a pena di nullità, il progetto come elemento testuale (art. 62 lett. b) valido solo ai fini probatori.

<sup>126</sup> A. Stanchi, in *Guida al Lavoro* (n. 6 del 3.2.2006), pag. 26.

<sup>127</sup> Tribunale di Ravenna sentenza del 24 novembre 2005, n. 14, in *op. cit.*, pag. 275.

<sup>128</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 761 e ss.

Ci si è chiesti se a questo punto l'assenza della forma scritta per tali elementi indispensabili, possa comportare la nullità del contratto.

Concordo con quanti affermano<sup>129</sup>, a riguardo, che l'assenza della forma scritta vale sul piano probatorio per tutti gli elementi dell'art. 62, non potendo causare nei cosiddetti elementi "essenziali" (progetto e durata) conseguenze che vanno al di là del piano probatorio.

A variare, al limite, sarà la maggior difficoltà che l'assenza della forma scritta di quegli elementi comporta dal punto di vista probatorio, visto che nel caso in cui non si riesca a dimostrare l'esistenza del progetto, scatta la sanzione prevista dall'art. 69, comma 1.

#### **1.4. La conversione del contratto di lavoro a progetto**

La rubrica dell'art. 69 del D.Lgs. 276/2003 reca il titolo "Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto". La disposizione contiene tre commi, soprattutto il primo pone un delicato problema ermeneutico<sup>130</sup>.

Esso dispone che "I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico

---

<sup>129</sup> F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 52.

progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'art. 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto”.

Tale norma prevede una sanzione molto penetrante nei confronti di coloro che instaurino collaborazioni prive di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso. Sanzione coerente con la finalità antielusiva della nuova disciplina.

Come dimostra il testo, l'art. 69, comma 1, è strettamente legato però alla disposizione di cui all'art. 61, comma 1<sup>131</sup>, pertanto la maggiore o minore incisività di tale mezzo sanzionatorio non potrà non dipendere dal ruolo che si attribuisce al progetto, al programma, alla fase. Laddove infatti dovesse prevalere nella giurisprudenza la nozione di progetto come programma aziendale, la reale portata della riforma verrebbe notevolmente sminuita.

Tale disposizione deve essere letta assieme all'art. 86, comma 1 del medesimo decreto, il quale afferma che le collaborazioni coordinate e continuative esistenti prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 276/2003 che non possono essere ricondotte ad un progetto o ad una fase di esso, mantengono efficacia fino alla loro scadenza e, in ogni caso, non oltre 24 mesi dalla data di entrata in vigore del provvedimento in questione, salvo il prolungamento del termine eventualmente indicato dalla contrattazione collettiva.

---

<sup>130</sup> A. Perulli, *op. cit.*, pag. 786.

<sup>131</sup> Cfr. M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 743. L'A. sostiene che l'intercomunicazione diretta tra i due articoli soddisfa lo scopo di dotare le co.co.co. di una disciplina e razionalizzazione come previsto nella legge delega.

Si delinea quindi una vera e propria volontà del legislatore di espungere dall'ordinamento quelle collaborazioni coordinate e continuative che non presentino i requisiti indicati dall'art. 61, comma 1, poiché esse vengono considerate “socialmente pericolose”<sup>132</sup>, in quanto idonee a simulare veri e propri rapporti di subordinazione eludendo la disciplina del lavoro subordinato. Tali rapporti si convertiranno pertanto in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato<sup>133</sup>.

L'art. 69, comma 1, sembra pertanto attribuire una presunzione assoluta (*iuris et de iure*) di frodolenza<sup>134</sup> ai rapporti instaurati *contra legem*, presunzione pertanto non vincibile in giudizio da prova contraria<sup>135</sup>.

La circolare n. 1/2004 del Ministero del lavoro afferma però che la formula di cui al comma primo dell'art. 69 prevede “una presunzione che può essere superata qualora il committente fornisca in giudizio prova dell'esistenza di un rapporto di lavoro effettivamente autonomo”. Tale indicazione oltre a sembrare in

---

<sup>132</sup> D. Mezzacapo, *op. cit.*, pag. 24.

<sup>133</sup> Problematicamente M. Miscione, *op. cit.*, pag. 821. “Non si capisce come possa essere convertito in lavoro subordinato un lavoro che era senza orario, senza indicazione di categoria, qualifica e mansioni”. Cfr. con F. Liso, *op. cit.*, pag. 27, nota 41, secondo il quale il lavoratore dopo la conversione conserverebbe le disposizioni a suo vantaggio.

<sup>134</sup> Va segnalata l'opinione di M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 743, secondo l'A. l'art. 69, comma 1, ha un “notevole significato sistematico nel fondare la prospettazione più volte fatta di un doppio binario”.

<sup>135</sup> In tal senso G. Santoro-Passarelli, *La nuova figura...*, *op. cit.*, pag. 108-109; M. Magnani – S. Spataro, *op. cit.*, pag. 6 e 7; D. Mezzacapo, *op. cit.*, pag. 24 e ss.; A. Pizzoferrato, *Il lavoro a progetto tra finalità antielusive ed esigenze di rimodulazione delle tutele*, in *Illeg* n. 1, 2004, <http://www.labourlawjournal.it>, pag. 8 e ss.; R. De Luca Tamajo, *Dal lavoro parasubordinato*, *op. cit.*, pag. 19 e ss., M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 743.

evidente conflitto con la lettera della disposizione, riduce il progetto ad un elemento, la cui mancanza non esclude la sussistenza di alcuni rapporti di collaborazione coordinata e continuativa senza progetto. Se questo dovesse essere il criterio direttivo l'intera riforma risulterebbe del tutto superflua, non incidendo realmente sulle pratiche elusive che caratterizzavano le co.co.co<sup>136</sup>.

Qualche autore<sup>137</sup>, ha sollevato dubbi di costituzionalità sulla norma in questione: essa comporterebbe una violazione del principio di indisponibilità del tipo legale da parte del legislatore, e contrasterebbe con gli artt. 35 e 41 della Costituzione.

La prima questione prende le mosse da quanto espresso dalla Corte costituzionale<sup>138</sup> con riferimento ad alcuni rapporti di lavoro, sostanzialmente subordinati, che erano stati invece qualificati dal legislatore come autonomi. In tal senso quindi l'art. 69, comma 1, sarebbe incostituzionale perché assoggetterebbe alla disciplina del lavoro subordinato rapporti che non presentano i requisiti propri di tale fattispecie. Il legislatore quindi "non può qualificare subordinato un rapporto in effetti autonomo seppur a tempo indeterminato e sganciato da un progetto o un programma"<sup>139</sup>.

A tale opinione si può controbattere che la disposizione del tipo legale da parte del legislatore è stata giudicata illegittima dal

---

<sup>136</sup> Nonostante i paventati dubbi di costituzionalità non condivide la formulazione della circolare nemmeno A. Vallebona, *La riforma dei lavori*, Padova, 2004, pag. 23 e ss..

<sup>137</sup> A. Vallebona, *op. cit.*, Padova, 2004, pag. 21. Si veda anche M. Miscione, *op. cit.*, pag. 821, l'A. trova "imbarazzante" la soluzione della conversione come sanzione.

<sup>138</sup> Cfr. Corte cost. 25-29 marzo 1993 n. 121, in *foro it.*, 1993, I, c. 2432 e Corte cost. 23-31 marzo 1994 n. 115, in *foro it.*, 1994, I, c. 2656.

giudice delle leggi, con riguardo alle ipotesi di impostazione del regime del lavoro autonomo a rapporti che presentavano, invece, i connotati tipici della subordinazione. Nel caso di specie, invece, la situazione è invertita perché si vorrebbe estendere anche a dei lavoratori autonomi, la copertura offerta dal lavoro subordinato. La ragione di fondo quindi è del tutto diversa da quella che ha mosso i giudici della Corte costituzionale a contestare la legittimità di alcune leggi o accordi<sup>140</sup>.

La seconda questione è stata posta per la palese irragionevolezza e compressione della libertà e autonomia contrattuale con violazione degli artt. 35 e 41 Cost., che la conversione in questione comporterebbe<sup>141</sup>.

Anche tale censura non sembra insuperabile. Nel nostro ordinamento infatti la libertà di ricorrere ai contratti atipici è condizionata *ex art.* 1322, comma 2, alla realizzazione di interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico. Il legislatore può ben considerare *contra legem* le collaborazioni coordinate e continuative instaurate senza l'individuazione di uno specifico progetto<sup>142</sup>. La drastica conversione stabilita dall'art. 69, comma 1,

---

<sup>139</sup> A. Vallebona, *op.cit.*, pag. 21

<sup>140</sup> Né vale sostenere come fatto da alcuni autori, che il lavoratore si vedrebbe costretto alla subordinazione pur non avendola voluta. Si veda F. Liso, *Analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003: spunti di riflessione*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, pag. 27, nota 41. L'A. sostiene che questa tesi è "viziata dalla mancata considerazione che la formula utilizzata dal legislatore dovrebbe essere idonea a conformare il programma negoziale per gli aspetti di quest'ultimo che possono andare a svantaggio del lavoratore e non, invece, per quelli che possono comunque essere considerati più vantaggiosi".

<sup>141</sup> V. A. Maresca. *op. cit.*, pag. 11; A. Vallebona, *op.cit.*, pag. 21.

<sup>142</sup> G. Santoro-Passarelli, *La nuova figura...*, *op. cit.*, pag. 109.

sarebbe quindi l'effetto finale del mancato adempimento di un vincolo legale imposto per finalità antielusive.

“Quindi più che una compressione della libertà contrattuale delle parti, la disposizione mirerebbe a garantire che tale libertà possa esprimersi in modo trasparente e genuino, cercando di eliminare le “pieghe della legge” che consentono di ricorrere allo schermo della collaborazione coordinata e continuativa per occultare un rapporto di lavoro subordinato”<sup>143</sup>.

Su tale questione è intervenuto anche il Tribunale di Torino<sup>144</sup>, a parere del quale la presunzione di cui all'art. 69, comma 1, sarebbe relativa (*iuris tantum*). Secondo tale giudice l'interpretazione della norma nel senso di una presunzione assoluta comporterebbe “un grave *vulnus* al principio di uguaglianza di cui all'art. 3 della Costituzione, potendo arrivare ad imporre le specifiche e forti tutele del lavoro subordinato ad attività che in nessun modo abbiano concretamente presentato le caratteristiche che tali garanzie giustificano”.

Si è replicato che il Giudice costituzionale nelle pronunce riportate, “non ha affermato l'immodificabilità dei tipi contrattuali da parte del legislatore ordinario, né la “costituzionalizzazione” del lavoro subordinato esclusivamente nelle forme sancite dall'art. 2094 c.c.. La Corte ha invece affermato che una volta che il legislatore abbia disciplinato il tipo contrattuale del lavoro subordinato, cui la Carta costituzionale destina particolare tutela, non può *ab imperio* stabilire che una categoria di rapporti contraddistinti soltanto per i

---

<sup>143</sup> A. Perulli, *op. cit.*, pag. 789.

soggetti che li hanno stipulati, ma in tutto corrispondenti agli elementi caratterizzanti quello stesso tipo contrattuale, sia sottratta dall'ambito di applicazione del regime giuridico (di rango costituzionale e ordinario) corrispondente qualificandola nominalisticamente in altro modo. Dunque il legislatore ben può ridisegnare in sintonia con le nuove esigenze di protezione del lavoro che si registrano nella realtà sociale le fattispecie tanto più se, come nel caso in esame, si è operato un ampliamento dell'ambito di applicazione del regime del lavoro subordinato e non certo una riduzione”<sup>145</sup>.

Non si ha nemmeno una violazione dell'art. 3 Cost. per “la irragionevole disparità di trattamento”<sup>146</sup> fra settore privato e pubblico che l'art. 69, comma 1 determinerebbe, perché “manca nel pubblico impiego la ragione fondante dell'intervento normativo riformatore”<sup>147</sup>.

Pertanto non può essere condivisa l'opinione di chi, in conseguenza dei dubbi di costituzionalità che hanno pervaso parte della dottrina, ha proposto una lettura della norma come se essa introducesse una presunzione relativa. Secondo tale dottrina, come si è visto, sarebbe possibile al committente provare l'insussistenza della subordinazione presunta. Tale impostazione, non solo contrasta con la lettera della legge e con lo scopo che essa si propone di realizzare, ma presuppone una inversione logica dei

---

<sup>144</sup> Trib. Torino 5 aprile 2004, *op. cit.* pag. 15.

<sup>145</sup> M. Pallini, *op. cit.*, pag. 45-46.

<sup>146</sup> A. Vallebona, *op.cit.*, pag. 21 e ss..

<sup>147</sup> A. Pizzoferrato, *op. cit.*, pag. 9.



primi due commi dell'art. 69, che finirebbe “per privare di qualsiasi significato l'art. 69, comma 1, schiacciandolo sotto la portata normativa del comma 2”<sup>148</sup>. I committenti, infatti, sarebbero indotti a chiedere al giudice, per dimostrare la presenza del progetto, un'indagine sulle concrete modalità di svolgimento del rapporto, dovrebbero cioè prima provare l'assenza di subordinazione per fav qualificare il contratto come lavoro a progetto.

Inoltre laddove il rapporto non si configuri come subordinato nel concreto, l'assenza del progetto causerebbe comunque la sanzione di cui all'art. 69, comma 1 e quindi la conversione del contratto. Un'interpretazione difforme comporterebbe infatti il riconoscimento della nullità del contratto, privando il lavoratore di qualsiasi tutela.

Addirittura, *a contrariis* è stato sostenuto che una interpretazione dell'art. 69, comma 1, come presunzione vincibile da prova contraria, “evidenzerebbe una manifesta violazione dell'art. 76 Cost.”<sup>149</sup> per violazione dei principi direttivi della legge delega, poiché in essa compare la “previsione di un adeguato sistema sanzionatorio nei casi di inosservanza delle disposizioni di legge”<sup>150</sup>. Sarebbe discutibile secondo tale indirizzo qualificare come sanzionatorio, un meccanismo vincibile da prova contraria<sup>151</sup>.

---

<sup>148</sup> R. De Luca Tamajo, *Dal lavoro parasubordinato*, *op. cit.*, pag. 21. M. Magnani – S. Spataro, *op. cit.*, pag. 7.

<sup>149</sup> A. Pizzoferrato, *op. cit.*, pag. 9.

<sup>150</sup> A. Pizzoferrato, *op. cit.*, pag. 9.

<sup>151</sup> Si veda R. De Luca Tamajo, *Dal lavoro parasubordinato*, *op. cit.*, pag. 20. Secondo l'A. l'art. 69, comma 1, prevede un “effetto punitivo per il committente”. La norma in commento prevede dunque una sanzione eccessiva nel caso in cui il rapporto non si concretizzi in lavoro subordinato.

Quanto poi al secondo comma dell'art. 69, esso stabilisce che “Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'art. 61 comma 1 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti”.

Si comprende subito la differenza con il comma precedente.

In questa ipotesi il progetto è individuato, ma nella concreta attuazione del rapporto, le modalità del suo svolgimento hanno configurato un rapporto di lavoro subordinato<sup>152</sup>.

Quindi tale comma testimonia come la presenza di un progetto, non è di per sé sufficiente a poter assicurare che un rapporto non sia di lavoro subordinato, anche con la presenza di tale elemento il giudice potrebbe infatti “approdare ad una qualificazione del relativo rapporto nel senso della subordinazione, perché risulta simulato il contratto oggetto di controllo”<sup>153</sup>.

In questa ipotesi poi la trasformazione potrà avvenire anche da lavoro a progetto in lavoro a termine o *part-time*, quindi non necessariamente in lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato (art. 69, comma 2, ultima parte).

---

<sup>152</sup> Sul punto si veda Tribunale di Milano, sez. lav., sentenza del 10 novembre 2005, in [www.csmb.unimo.it](http://www.csmb.unimo.it). Si veda altresì C. Ogriseg, *Ancora un intervento giurisprudenziale in tema di conversione del contratto di collaborazione, nota a Tribunale di Milano 10 novembre 2005*, in [www.csmb.unimo.it](http://www.csmb.unimo.it), tratta da *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2, 2006, in corso di pubblicazione.

<sup>153</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 748. In realtà non si tratta di simulazione ma di un rapporto che si è semplicemente tramutato in altro.

Infine, per quanto riguarda il giudizio di cui al comma 2<sup>154</sup>, il controllo giudiziale “non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente” ma è limitato solamente all’accertamento dell’esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso.( art. 69, comma 3)<sup>155</sup>.

---

<sup>154</sup> Ma per parte della dottrina riferibile anche al giudizio di cui al comma 1. V. A. Perulli, *op. cit.*, pag. 791; M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 749.

<sup>155</sup> Si veda M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 749. L’A. critica la limitazione del controllo giudiziale alla sola esistenza cosale del progetto prevista dal comma 3.

## CAPITOLO II

### IL CORRISPETTIVO (ART 63)

#### 2.1. Il compenso proporzionale alla quantità e qualità del lavoro eseguito

Nel capitolo precedente abbiamo individuato la fattispecie lavoro a progetto come un nuovo tipo contrattuale distinto dalle vecchie co.co.co. e caratterizzato da un adempimento che, a seconda dei casi, può essere istantaneo o durevole<sup>156</sup>. Una tale definizione non può non avere risvolti sulla disciplina del lavoratore a progetto, contenuta negli artt. da 63 a 68 del D.Lgs. 276/2003.

L'art. 63 reca la rubrica "Corrispettivo" e prevede che "il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto". Come si riscontra nella norma, essa parla di compenso e non di retribuzione, nozione quest'ultima tipica del lavoro

---

<sup>156</sup> V. D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi del collaboratore a progetto*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 1, 2006, pag. 29 e ss., l'A. parla in tal caso di una "doppia anima" della fattispecie lavoro a progetto.

subordinato<sup>157</sup>. Questa indicazione segnala un primo discostamento dai criteri previsti dall'art. 36 Cost., come vedremo esso non è il solo, né il fondamentale.

Una novità rispetto all'art. 47, lett. *c-bis* del Tuir, norma fiscale che disciplinava precedentemente il compenso delle co.co.co.<sup>158</sup>, è costituita dal fatto che esso, ora, è diventato proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito dal collaboratore<sup>159</sup>. Si ripropone così il principio di proporzionalità in modo simile a quanto ventilato nel d.d.l. Smuraglia, dove però si richiedeva, in aggiunta, che il compenso fosse comunque non inferiore ai minimi contrattuali previsti per prestazioni analoghe a favore dei dipendenti<sup>160</sup>.

Questa previsione è apparsa positiva e necessaria per evitare abusi e per rendere il corrispettivo del prestatore di lavoro a progetto più adeguato, di quanto si verificasse in passato, nelle co.co.co..

La legge delega n. 30/2003 all'art. 4 lett. *c*, n. 1, segnala tra i principi e criteri direttivi che il Governo deve rispettare con riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative "... l'indicazione di un corrispettivo, che deve essere proporzionato alla

---

<sup>157</sup> Nel lavoro subordinato la funzione o causa del contratto è lo scambio tra attività svolta alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro per un certo tempo, e la retribuzione. V. E. Ghera, *Diritto del lavoro*, Cacucci, 2002, pag. 65.

<sup>158</sup> Secondo tale norma il compenso doveva essere "predeterminato e periodico".

<sup>159</sup> V. A. Perulli, *op. cit.*, pag. 750. L'A. mette in risalto una distinzione tra il lavoro a progetto e il contratto d'opera. Mentre nel secondo il corrispettivo consiste nel *quantum debeatur* fissato in relazione all'equilibrio contrattuale creatosi, nel lavoro a progetto il legislatore "fissa i termini dello scambio a parametri oggettivi (proporzionalità)".

<sup>160</sup> V. art. 1, comma 1, lett. *b* del d.d.l. Smuraglia.

quantità e qualità del lavoro”. Il decreto di attuazione parla invece di proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro “eseguito”<sup>161</sup>, mettendo in luce un secondo connotato di diversità tra la disposizione in questione e l’art. 36 Cost..

Probabilmente questa precisazione contenuta nell’art. 63 è conseguenza di una corrente giurisprudenziale diffusa, che tende a negare l’applicazione dell’art. 36 ai rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, come quelli di natura associativa od autonoma<sup>162</sup>. Non è casuale infatti il riferimento della Costituzione “ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo (del lavoratore) lavoro”. Se infatti nel lavoro subordinato la funzione economico-sociale del rapporto è rappresentata oltre che dal corrispettivo, dall’attività del lavoratore, e quindi da una prestazione non finalizzata alla realizzazione di un singolo risultato (*opus*), sembra calzante il riferimento generico al “suo lavoro” rispetto al lavoratore subordinato, poiché la sua prestazione è volta ad un soddisfacimento continuo del datore di lavoro in un arco temporale molto ampio.

Nel lavoro a progetto, invece, l’attività del prestatore di lavoro è diretta, come per il contratto d’opera, alla realizzazione di un *opus* o più *opera*, il “lavoro eseguito” quindi è qui più facilmente individuabile, poiché soltanto in base al raggiungimento del risultato il lavoratore a progetto può essere considerato adempiente.

---

<sup>161</sup> Mette in evidenza tale riferimento D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 30.

<sup>162</sup> M. Grandi, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, a cura di M. Grandi, G. Pera, Padova, CEDAM, 2001, pag. 45 e ss.

In questo caso dunque “l’eseguito”, è importante anche per la determinazione del compenso, che deve rispettare il principio di proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro.

Accorta dottrina ha infatti precisato come il riferimento al compimento della prestazione lavorativa, sembri “più idoneo ad evocare l’esecuzione dell’opera di cui all’art. 2224 c.c., piuttosto che la generica prestazione di una attività lavorativa”<sup>163</sup> come invece è individuata dall’art. 36 Cost. Secondo tale impostazione, una interpretazione in senso contrario potrebbe essere giustificata solamente ove si ritenga “che la prestazione del collaboratore a progetto possa consistere anche nella sola messa a disposizione delle proprie energie lavorative”, e quindi non necessariamente volta alla realizzazione di un *opus* o più *opera* all’interno del progetto. In tal caso ovviamente la prestazione non differirebbe molto da quella di un lavoratore subordinato, pertanto il generico riferimento al “suo lavoro” di cui all’art. 36 Cost. sarebbe compatibile col lavoro a progetto.

Con questa conclusione, però, non solo verrebbe sminuita la precisa scelta del legislatore, ma, come si è visto nel capitolo precedente, una interpretazione volta ad intendere la prestazione di lavoro a progetto come obbligazione di mezzi<sup>164</sup> svincolata da un risultato, renderebbe la riforma delle co.co.co. del tutto inutile, data la finalità antifraudolenta della disciplina<sup>165</sup>.

---

<sup>163</sup> D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 30.

<sup>164</sup> In tal senso si veda il Trib. Torino 5 aprile 2004 in Trib. Torino 5 aprile 2004 in *Guida al lavoro*, 2005, n. 22.

<sup>165</sup> D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 30.

Possiamo concludere quindi che, nonostante il richiamo dell'art. 63 al principio di proporzionalità del compenso alla qualità e quantità del lavoro (eseguito) rievochi il principio di cui all'art. 36 Cost., il compenso del collaboratore a progetto si distingue da quello del lavoratore subordinato. L'assenza del riferimento al criterio della sufficienza (v. *infra*) e le caratteristiche proprie della collaborazione a progetto ci spingono ad individuare tale principio come “mero parametro di valutazione economica resa dal collaboratore”<sup>166</sup> alla stegua di quelli indicati negli artt. 2225 e 2233, comma 2, C.c.<sup>167</sup>.

Come si è visto, infine, l'art. 62 lett. c, prevede che un ulteriore contenuto del contratto, sempre necessario in forma scritta solo ai fini della prova, sia quello relativo al corrispettivo e ai criteri per la sua determinazione. Tale parametro inserito nel contratto deve essere considerato una garanzia per il prestatore di lavoro, anche in riferimento alla più facile individuazione in sede giudiziale degli elementi costitutivi della fattispecie, e quindi della riconducibilità della prestazione ad un progetto o programma<sup>168</sup>. Inoltre tale elemento rende più semplice per il giudice l'individuazione di una clausola palesemente in contrasto con il principio di proporzionalità come richiesto dall'art. 63.

---

<sup>166</sup> G. Leone, *op. cit.*, pag. 103.

<sup>167</sup> In tal senso F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 23. Di “scollamento” rispetto ai criteri di cui all'art. 2225 parla però M. Magnani – S. Spataro, *op. cit.*, pag. 10; in termini simili si veda anche E. Ghera, *op. cit.*, pag. 213.

<sup>168</sup> In tal senso L. Castelvetti, *Il lavoro a progetto: finalità e disciplina*, in M. Tiraboschi\_(a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Milano, 2004, Giuffrè, pag. 160.



### **2.1.2. La portata del principio di proporzionalità**

Nel paragrafo precedente abbiamo ricondotto la portata del principio di proporzionalità di cui all'art. 63 ai criteri generali che il codice civile prevede per il contratto d'opera e il contratto d'opera intellettuale. A queste due tipologie contrattuali sono dedicati due disposti in tema di corrispettivo.

L'art. 2225 impone come primo criterio per la quantificazione del corrispettivo l'accordo delle parti, laddove però queste non abbiano pattuito nulla a riguardo, esso dovrà essere determinato in base alle tariffe professionali e agli usi; se anche tali riferimenti sono assenti, il giudice dovrà stabilire il compenso "in relazione al risultato ottenuto e al lavoro normalmente necessario per ottenerlo". In questo caso la discrezionalità del giudice varia a seconda del criterio utilizzato, sarà ovviamente maggiore nell'ultimo caso in assenza di un riferimento preciso.

Anche nell'art. 2233 esiste un criterio gerarchico. Qui però l'assenza di un accordo o di tariffe professionali o di usi è sopperita dal giudice ricorrendo al parere delle associazioni professionali ed in ogni caso stabilendo una misura del compenso "adeguata all'importanza dell'opera e al decoro della professione".

La dottrina, in tema di lavoro a progetto, ha ricollegato il principio dell'art. 63 soprattutto a quello dell'art. 2225. Probabilmente la giustificata attenzione nei confronti dell'espressione "lavoro eseguito", ha portato alcuni autori a

stabilire un nesso con quel “risultato ottenuto” che nel contratto d’opera è importante per la determinazione del corrispettivo<sup>169</sup>.

Pur rimanendo dell’idea che l’art. 63 rappresenti un criterio per la valutazione del corrispettivo di un lavoratore autonomo come lo possono essere gli artt. 2225 e 2233, comma 2, c.c., sembra comunque individuabile nell’art. 63 un tenore diverso<sup>170</sup>.

In tema di contratto d’opera semplice ed intellettuale il criterio del risultato ottenuto e del lavoro necessario ad ottenerlo<sup>171</sup>, e quello dell’importanza dell’opera e del decoro della professione<sup>172</sup>, sono infatti applicati dal giudice “in via suppletiva e subordinata”<sup>173</sup>. L’art. 63 pone invece “una regola di giudizio”<sup>174</sup> generale per il compenso del lavoratore a progetto, valida cioè non solo in assenza di espressa pattuizione dei contraenti, ma anche e soprattutto quando gli stessi abbiano stabilito convenzionalmente un corrispettivo inadeguato, perché non “proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito” *ex art. 63 D.Lgs. 276/2003*<sup>175</sup>.

Il compenso oltre a soddisfare il principio di proporzionalità come riferito, deve altresì tenere conto “dei compensi normalmente

---

<sup>169</sup> Si veda M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 778.

<sup>170</sup> D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 32.

<sup>171</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 778. L’A. correla tali criteri a quello della quantità di cui all’art. 63.

<sup>172</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 778. L’A. in questo caso paragona tali criteri a quello della qualità previsto dall’art. 63.

<sup>173</sup> G. Giacobbe, *Il Codice Civile. Commentario*, diretto da P. Schlesinger, Giuffrè, pag. 156.

<sup>174</sup> In tal senso V. Pinto, *op. cit.*, pag. 23; D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 32.

<sup>175</sup> V. F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 59, l’A. ritiene che la portata innovativa dell’art. 63 sta nel fatto che il principio di proporzionalità non è solamente applicabile dal

corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto”<sup>176</sup>. Netta è la distinzione con quanto veniva previsto nel d.d.l. Smuraglia. Nell’art. 63 infatti, sembra esservi un distacco totale dal riferimento alle retribuzioni corrisposte per prestazioni simili a favore di lavoratori subordinati<sup>177</sup>.

Nonostante ciò, parte della dottrina<sup>178</sup>, ha sostenuto l’utilità che l’indicazione dei minimi contrattuali di lavoro subordinato può avere, in assenza di un riferimento preciso a prestazioni di lavoro autonomo analoghe. Se cioè si ha la disponibilità delle sole prestazioni analoghe di lavoro dipendente “bisognerà rassegnarsi e, invece di rincorrere ciò che non esiste, fare un certo conto di quelle informazioni”<sup>179</sup>. Questa interpretazione non tende a svalutare la novità del dato normativo, si auspica invece che per il futuro siano realmente individuabili “analoghe prestazioni di lavoro autonomo”,

---

giudice in sede d’integrazione del contratto, “ma diventa ora applicabile direttamente *ex lege*”.

<sup>176</sup> V. R. De Luca Tamajo, *Dal lavoro parasubordinato*, *op. cit.*, pag. 23, l’A. ritiene che l’art. 63 nella seconda parte introduca “un discutibile elemento d’incertezza”. V. anche M. Magnani – S. Spataro, *op. cit.*, pag. 10 secondo i quali “il parametro non appare particolarmente costrittivo”.

*Contra* F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 59, secondo la quale il legislatore apporta in questo caso “un contributo di chiarezza”.

<sup>177</sup> A. Perulli, *op. cit.*, pag. 754; V. Pinto, *op. cit.*, pag. 23; L. Castelvetti, *La definizione del lavoro a progetto*, in *Diritto del lavoro i nuovi problemi*, CEDAM, 2003, pag. 1312. Si veda anche G. Cannella, *Un (lavoro a) progetto mal riuscito*, in *Questione giustizia*, n. 4, pag. 727, secondo il quale il riferimento ai compensi di cui all’art 63 “non è tranquillizzante...sarebbe stato preferibile limitare il rinvio ad analoghe prestazioni con esclusione del riferimento al lavoro autonomo” come previsto dal d.d.l. Amato-Treu che faceva riferimento a prestazioni analoghe e comparabili. Esclude l’applicabilità del riferimento al lavoro subordinato anche F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 58.

<sup>178</sup> G. Leone, *op. cit.*, pag. 104.

<sup>179</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 780.

fino ad allora però, in assenza di una facile individuazione di questi, il parametro del lavoro subordinato può essere comunque proficuo<sup>180</sup>. Altri autori, nello stesso senso, ritengono che comunque il corrispettivo del lavoratore a progetto non possa essere inferiore a quello stabilito nel CCNL di categoria per il lavoratore subordinato di quella qualifica<sup>181</sup>, pur restando la possibilità per il lavoratore dipendente di percepire una retribuzione superiore.

Se però, durante la trattazione che precede, abbiamo voluto affidare un ampio valore ai termini precisi utilizzati dal legislatore, non possiamo in questo contesto sottrarci da un'analisi rispettosa del dato normativo. La proprietà di significato, non può in questo caso essere scavalcata da interpretazioni in contrasto con la lettera della legge, poiché essa “irrigidisce il testo”<sup>182</sup>.

La posizione di chi ritiene utilizzabili come analoghe prestazioni di lavoro, anche quelle dei lavoratori subordinati, seppur suggestiva e vantaggiosa allo stato delle cose, sembra essere comunque in contrasto con la dizione dell'art. 63 che fa espresso riferimento ad “analoghe prestazioni di lavoro autonomo”. Questo sembra essere anche il parere della circolare del Ministero del

---

<sup>180</sup> Cfr. G. Cannella, *op. cit.*, pag. 727. Secondo l'A. “in assenza di specifici accordi collettivi e della conoscenza dei compensi di mercato il giudice potrebbe tener conto anche dei minimi contrattuali previsti per i lavoratori subordinati che svolgono prestazioni analoghe, poiché normalmente la natura autonoma o subordinata del rapporto non condiziona la quantità e qualità del lavoro svolto”.

<sup>181</sup> E. Vitiello, *I nuovi rapporti di lavoro secondo la “Riforma Biagi”*, CEDAM, Padova, 2004, pag. 215.

<sup>182</sup> N. Irti, *Testo e contesto, una lettura dell'art. 1362 codice civile*, Padova, 1996, pag. 155. Nemmeno l'intenzione del legislatore può tanto, essa può solamente avere la funzione, nei casi di polisemia, di selezionare il significato corretto tra la pluralità di sensi che una parola può possedere.

lavoro dell'8 Gennaio 2004. In essa si precisa che “stante la lettera della legge (art. 63) non potranno essere in alcun modo utilizzate le disposizioni in materia di retribuzione stabilite nella contrattazione collettiva per i lavoratori subordinati”.

Sicuramente coloro che ritengono applicabili le retribuzioni previste nel CCNL dei lavoratori dipendenti, commettono una leggerezza nel momento in cui considerano il “tener conto” sinonimo di “non può essere inferiore”; creano infatti una palese confusione tra quanto previsto dall'art. 63 del decreto e quanto invece è proprio della l. n. 142/2001 in materia di rapporto del socio lavoratore di cooperativa, e del d.d.l. Smuraglia.

Potrebbe essere ad ogni modo ipotizzabile che al giudice, in assenza di un parametro sul quale valutare prestazioni analoghe, sia permesso comunque di valutare, in caso di controversia, la proporzionalità del compenso alla qualità e quantità del lavoro eseguito, potendo, vista l'ampia discrezionalità a questi affidata, visionare la retribuzione di un lavoratore dipendente che svolga prestazioni simili. Si potrebbe supporre cioè che il giudice, in assenza di un criterio ben preciso, ritenga che un compenso non sia rispettoso del principio di proporzionalità, sulla base anche della visione di contratti collettivi dei lavoratori subordinati<sup>183</sup>. Si tratta solamente di congetture rese possibili dall'assenza di un principio chiaro e definito.

---

<sup>183</sup> Mette in luce la discrezionalità affidata al giudice in tema di corrispettivo D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, op. cit., pag. 32. Si veda anche R. De Luca Tamajo, *Dal lavoro parasubordinato*, op. cit., pag. 23, l'A. sottolinea la pericolosità di tale discrezionalità.

Tra l'altro in questo caso il giudice, normalmente, non potrà determinare per il lavoratore a progetto lo stesso corrispettivo previsto per il lavoratore subordinato, perché i contratti collettivi dei lavoratori dipendenti fungono da riferimento ai giudici per valutare quale sia la retribuzione sufficiente, e non se essa è proporzionata. In altre parole, il giudice potrà prendere visione, fino a quando non avrà altri elementi a disposizione, del CCNL dei lavoratori dipendenti, ma dovrà tenere a mente che per il lavoratore a progetto non vale il principio della sufficienza retributiva<sup>184</sup>, e che quindi probabilmente il suo corrispettivo dovrà essere inferiore a quello di un lavoratore subordinato di identiche mansioni. Se questo vale come indicazione di principio, nella prassi potrà accadere anche il contrario, visto che il lavoro subordinato richiede oneri previdenziali maggiori e minori possibilità di recesso<sup>185</sup>.

Qualche altro autore<sup>186</sup> ha inoltre individuato come criterio di valutazione del compenso, le tariffe delle professioni intellettuali con obbligo di iscrizione negli albi. Altri hanno però replicato<sup>187</sup> che tale criterio non è proprio valido, vista l'esclusione di tali rapporti dalla disciplina del lavoro a progetto *ex art. 61, comma 3*.

L'incerto parametro offerto dalla legge in sostanza ha portato la dottrina, anche in questo caso, a dividersi su posizioni diverse<sup>188</sup>,

---

<sup>184</sup> V. par. 2.2.

<sup>185</sup> E. Vitiello, *op. cit.*, pag. 216.

<sup>186</sup> V. Pinto, *op. cit.*, pag. 23.

<sup>187</sup> D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 32; G. Leone, *op. cit.*, pag. 104.

<sup>188</sup> Si veda anche l'opinione di L. Castelvetti, *La definizione del lavoro a progetto*, in *op. cit.*, pag. 1313, secondo la quale la prassi certificatoria può rappresentare un ulteriore riferimento per il giudice.

stante l'assenza nel lavoro autonomo di un "referente affidabile come il contratto collettivo nel lavoro subordinato"<sup>189</sup>.

Sembra comunque potersi sostenere l'opinione di chi intravede in riferimento alla seconda parte dell'art. 63, una prima indicazione volta a garantire un "principio di parità di trattamento tra prestatori a progetto"<sup>190</sup>, soprattutto se si tiene conto che le analoghe prestazioni di lavoro autonomo di cui si deve tener conto sono quelle rese nel luogo di esecuzione del rapporto che ha dato vita alla controversia.

A proposito del criterio territoriale inserito nell'ultima parte della norma, è stato sottolineato come esso sia impreciso vista l'inesistenza di una definizione del termine luogo<sup>191</sup>. Secondo parte della dottrina, la specificazione sta ad indicare che si deve tener conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro dallo stesso committente a condizione che il luogo non sia variato<sup>192</sup>.

Tale criterio è stato ritenuto da qualche autore addirittura "il tratto più rilevante della norma"<sup>193</sup>, poiché la determinazione del corrispettivo nel lavoro autonomo storicamente è sempre avvenuta secondo modalità individuali e non collettive<sup>194</sup>, quindi applicare un connotato tipico del lavoro subordinato al lavoro autonomo e per

---

<sup>189</sup> M. Magnani – S. Spataro, *op. cit.*, pag. 10.

<sup>190</sup> A. Perulli, *op. cit.*, pag. 754.

<sup>191</sup> V. Pinto, *op. cit.*, pag. 23.

<sup>192</sup> F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 59.

<sup>193</sup> A. Viscomi, *Lavoro a progetto e occasionale: osservazioni critiche*, in G. Ghezzi (a cura di) *Il lavoro tra progresso e mercificazione, commento critico al D.Lgs. 276/2003*, Ediesse, Roma, pag. 325.

<sup>194</sup> G. Leone, *op. cit.*, pag. 104.

giunta limitare tale dato al solo luogo di esecuzione del rapporto sembra anacronistico oltre che rischioso.

Affinché tali pericoli siano scansati, occorre, stante la lettera della norma, non solo che sia formulato un apposito accordo collettivo per i collaboratori a progetto, ma che esso sia delimitato territorialmente in un luogo<sup>195</sup>.

Il tutto sarebbe realizzato per affidare al giudice un parametro di valutazione della proporzionalità del compenso, di cui però questi deve solamente “tener conto”, e che pertanto può essere ben disatteso dall’interprete<sup>196</sup>.

Posto infine che, nel rispetto del tenore letterale della norma, si deve tener conto solo delle analoghe prestazioni di lavoro autonomo, è lecito domandarsi, come è stato fatto dalla dottrina, se il raffronto deve essere effettuato con altri lavoratori a progetto simili, oppure anche con qualsiasi lavoratore autonomo che svolga mansioni identiche<sup>197</sup>. Nel secondo caso, la diversità delle prestazioni previste potrebbe rappresentare un’ulteriore complicazione nell’applicazione della norma<sup>198</sup>.

---

<sup>195</sup> A. Viscomi, *op. cit.*, pag. 325.

<sup>196</sup> F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 59, ritiene che comunque il giudice “se ne deve discostare il meno possibile”. Si veda anche G. Cannella, *Un (lavoro a) progetto mal riuscito*, in *Questione giustizia*, n. 4, pag. 727; M. Magnani – S. Spataro, *op. cit.*, pag. 10. Evidenzia come tale indicazione sia diversa da quella di cui all’art. 3, comma 1, seconda parte, l. n. 142/2001, E. Vitiello, *I nuovi rapporti di lavoro secondo la “Riforma Biagi”*, CEDAM, 2004, pag. 215.

<sup>197</sup> A. Viscomi, *op. cit.*, pag. 325.

<sup>198</sup> Di “una babele inestricabile di tariffe e di modulazioni diversificate” parla L. Castelvetti, *Il lavoro a progetto: finalità e disciplina*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Milano, 2004, Giuffrè, pag. 160-161.



Come ultima annotazione occorre poi dar voce ad un orientamento che ritiene l'art. 63 viziato da un eccesso di delega in riferimento al suddetto criterio territoriale<sup>199</sup>, visto che l'art. 4, comma 1, lett. c, n. 1, fa riferimento solamente al criterio della proporzionalità. Per alcuni autori ciò comporterebbe una violazione dell'art. 76 Cost.

Rispetto a tale posizione viene da dire subito che, se proprio dovesse palesarsi nel secondo comma una censura di costituzionalità per mancato rispetto dei criteri e principi direttivi, questa dovrebbe riguardare tutta la seconda parte della norma e non il solo “criterio del luogo”, poiché nella legge delega non compare nemmeno il riferimento alle “analoghe prestazioni di lavoro autonomo”.

Comunque tale dubbio di costituzionalità non sembra potersi accogliere, perché in questo caso il Governo non ha fatto altro che indicare un parametro di riferimento di cui il giudice deve solamente tenere conto per valutare la proporzionalità del compenso.

Viene dunque rispettato il principio previsto nella legge delega. Che poi esso sia comunque di difficile determinazione è altro discorso.

Laddove infatti fosse stata riproposta la dizione della legge delega, la valutazione della proporzionalità del compenso non avrebbe potuto fondarsi sull'equiparazione tra quelli del collaboratore a progetto e quelli dei lavoratori dipendenti di

---

<sup>199</sup> G. Leone, *op. cit.*, pag. 104; V. Pinto, *op. cit.*, pag. 23.

identiche mansioni. Il compenso previsto nei contratti collettivi dei lavoratori subordinati viene stabilito infatti tenendo conto non solo della proporzionalità alla qualità e quantità del lavoro, ma anche nel rispetto del criterio della sufficienza. Se fosse mancata dunque il secondo periodo dell'art. 63, i dubbi interpretativi sarebbero stati probabilmente identici.

Piuttosto se una censura di costituzionalità può essere rivolta alla norma, questa si deve riferire alla prima parte della stessa. Non a caso abbiamo precisato che la parola “eseguito” in riferimento al lavoro del collaboratore a progetto è stata inserita nel decreto dal Governo, mentre era del tutto assente nella legge delega.

Simili differenze, a mio avviso, possono comportare un vizio di legittimità, poiché la stessa Corte Costituzionale ha sostenuto che una legge nella quale difettano “anche in parte principi e criteri direttivi della legge delega” è da ritenere incostituzionale<sup>200</sup>. Come abbiamo visto, tale particolare non è privo di rilievo se si pensa che parte della dottrina, alla quale noi stessi aderiamo, ha valorizzato tale indicazione per scongiurare l'applicabilità dell'art. 36 Cost. al lavoro a progetto.

---

<sup>200</sup> Sent. C. Cost. 26 gennaio 1957, n. 3, in *Giur. Cost.*, 1957, pag. 11. Si veda A. A. Cervati, *La delega legislativa*, Milano. Giuffrè, 1972, pag. 130 e in *Enc. del dir.*, XXIII, 1973, voce *Legge di delegazione e legge delegata*, pag. 950; cfr. E. Lignola, *La delegazione legislativa*, Milano, 1956, pag. 156 e ss., secondo il quale il legislatore esercita una funzione di natura attuativa ed esecutiva. Definisce il decreto legislativo “fonte subprimaria” C. Mortati, *Atti con forza di legge e sindacato di costituzionalità*, Giuffrè, Milano, 1964, pag. 20; e come “fonti atipiche intermedie” N. Patrono, *Decreto legislativo*, in *Riv. trim. dir. Proc. Civ.*, 1968, pag. 1048 e ss. Ritene infine che i principi direttivi della legge delega possano essere più o meno vincolanti L. Paladin, *Art. 76*, in *Commentario della costituzione*, a cura di G. Branca, Zanichelli, 1979, Bologna, pag. 16 e ss.

Viene a questo punto da chiedersi: se tale riferimento fosse mancato e se quindi fosse stata riproposta la dizione prevista nella legge delega (che come detto non si riferisce ai compensi normalmente corrisposti per prestazioni analoghe di lavoro autonomo), avremmo potuto sostenere ugualmente tale posizione?

Probabilmente la risposta dovrebbe essere comunque affermativa, alla luce del fatto che mancano nella legge delegata altri elementi importanti contenuti nella norma costituzionale. L'opinione di coloro che ritengono scontato il richiamo dell'art. 63 all'art 36 Cost., avrebbe però avuto maggior senso.

Senza poi dimenticare che l'indeterminatezza del criterio della proporzionalità previsto dal decreto (in assenza del richiamo anche a quello della sufficienza), rende davvero imprecisa e priva di un oggetto definito la delega in questione.

Semmai si dovrebbe allora discutere se l'art. 4 della legge n. 30 non sia censurabile in sede costituzionale<sup>201</sup> per l'indeterminatezza dei criteri direttivi.

---

<sup>201</sup> L'invalidità delle leggi deleganti nelle quali si riscontri una "mera parvenza di criteri direttivi" è stata sostenuta da P. Bernardini, *Sulla delega legislativa*, in *Riv dir. Int.*, 1965, pag. 574, nota 6.

Anche L. Paladin, *op. cit.*, pag. 18 ritiene che leggi deleganti con principi direttivi ambigui e insignificanti, possono comportare un vizio di legittimità. Lo stesso A. però precisa che parte della dottrina ritiene che nei giudizi sulla legittimità delle leggi non sarebbe sindacabile il grado di specificazione dei principi direttivi.

## **2.2. L'omesso riferimento al criterio della sufficienza previsto dall'art 36 Cost.**

Siamo venuti delineando nel corso di questo capitolo una sostanziale incompatibilità tra l'art. 36 Cost. e il compenso dovuto al collaboratore a progetto, nonostante il richiamo dell'art. 63 al criterio della proporzionalità. Abbiamo giustificato tale impostazione con la diversità dei termini che il legislatore del 2003 utilizza per il compenso del lavoratore a progetto (“compenso” e non “retribuzione”, “lavoro eseguito” e non “suo lavoro”).

Abbiamo taciuto parzialmente però sull'aspetto più importante che differenzia l'art 63 dall'art. 36 Cost.: l'assenza nel decreto del riferimento al criterio della sufficienza. Questo aspetto, a nostro avviso, merita una autonoma trattazione.

Per poter comprendere quanto la mancanza di tale richiamo sia rilevante, occorre però soffermarci sul significato di questo criterio.

L'art. 36 Cost. oltre a prevedere che il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro aggiunge infatti che essa deve essere “in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa”<sup>202</sup>.

I due principi (proporzionalità e sufficienza) sono stati applicati in modo distinto dalla giurisprudenza costituzionale e da quella

---

<sup>202</sup> Sul dibattito riguardante la percettività o meno della norma costituzionale in questione, conseguente all'entrata in vigore della Costituzione anni dopo il C.c., si veda L. Angiello, *La retribuzione*, in *Il Codice Civile. Commentari* diretto da P. Schlesinger e F.D. Busnelli, Giuffrè, 1990, pag. 16 e ss..

ordinaria. La prima nel valutare il rispetto della Costituzione in una legge<sup>203</sup>, li ha valutati separatamente<sup>204</sup>, la seconda invece nell'applicare la norma al concreto rapporto di lavoro ha fatto un uso di essi "sostanzialmente indistinto"<sup>205</sup>, ha ricondotto cioè entrambi al "principio di adeguatezza della retribuzione"<sup>206</sup>. Probabilmente proprio in conseguenza di quest'ultimo indirizzo, parte della dottrina ha ritenuto applicabile il criterio della sufficienza anche al lavoro a progetto.

Il principio secondo il quale la retribuzione deve essere in ogni caso "sufficiente ad assicurare...", esprime secondo alcuni autori "la funzione sociale della retribuzione"<sup>207</sup>, permette cioè di superare il criterio della proporzionalità tra lavoro e corrispettivo<sup>208</sup>, garantendo al lavoratore una tutela costituzionale ulteriore, un minimo retributivo che ha come parametro di riferimento, nel lavoro subordinato, il contratto collettivo.

Questo criterio, dovendo consentire al lavoratore un'esistenza libera e dignitosa, è stato inteso in senso "relativo", poiché tale risultato può variare a seconda del periodo storico<sup>209</sup>.

Come abbiamo visto la giurisprudenza ha negato in passato l'applicabilità dell'art. 36 ai rapporti che non sono di lavoro

---

<sup>203</sup> Ad esempio Corte Cost. 66/74 per l'art. 1 della legge 4 febbraio 1958, n. 23.

<sup>204</sup> A. Baldassarre, *Diritti sociali*, in *Enc. Giur.* Vol. XI, pag. 16.

<sup>205</sup> L. Zoppoli, *L'art. 36 della costituzione e l'obbligazione retributiva*, in (a cura di) B. Caruso, C. Zoli, L. Zoppoli, *La retribuzione: struttura e regime giuridico*, II, pag. 133.

<sup>206</sup> M. Grandi, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, a cura di M. Grandi, G. Pera, Padova, CEDAM, 2001, pag. 33.

<sup>207</sup> M. Grandi, *op. cit.*, pag. 34.

<sup>208</sup> A. Di Majo, in *Rivista giuridica del lavoro*, 1982, vol. I, pag. 393.

<sup>209</sup> L. Angiello, *op. cit.*, pag. 19.

subordinato. Occorre precisare però che tale opinione era sostenuta dalla giurisprudenza di legittimità<sup>210</sup>. Un orientamento della giurisprudenza di merito sosteneva infatti l'applicabilità dei principi di cui all'art. 36 Cost. anche ai rapporti di lavoro parasubordinato<sup>211</sup>. Questa tesi trovava anche il sostegno di una dottrina minoritaria<sup>212</sup>, la quale riteneva che in tale rapporto sussistessero tutti i requisiti, dipendenza economica e disparità di forza contrattuale, che giustificavano la garanzia a favore del lavoratore parasubordinato della retribuzione minima di cui all'art. 36 Cost..

Possiamo però affermare che il costante riferimento del dato normativo al lavoro subordinato, e la funzione nomofilattica della Suprema Corte, hanno portato parte della dottrina a scongiurare l'applicazione dell'art. 36 della Cost. alle altre tipologie di lavoratori<sup>213</sup>, tra i quali i lavoratori parasubordinati.

Il dibattito ha ripreso forma con l'introduzione dell'art. 63 D.Lgs. 276/2003. Alcuni autori, infatti, non solo hanno ritenuto applicabile al lavoratore a progetto l'art. 36 Cost. visto il richiamo dell'art. 63 al criterio della proporzionalità<sup>214</sup>, ma hanno ritenuto addirittura che tale previsione superi definitivamente l'orientamento

---

<sup>210</sup> Cass., sez. lav., 14 luglio 1993 n. 7796, in *Foro it. Rep.*, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 429, pag. 1689; Cass. 7 aprile 1987, n. 3400, in *Foro it. Rep.*, 1987, voce *Lavoro autonomo*, n. 6, pag. 1645; Cass., sez. lav., 22 agosto 2001, n. 11210, in *Foro it. Rep.*, voce *Lavoro e previdenza (controversie)*, n. 159, pag. 1224.

<sup>211</sup> Pret. Napoli, 19-4-1985, in *Riv. giur. lav.*, 1987, vol. II, pag. 462; Pret. Venezia 3-7-1984, in *Lav. '80*, n. 84, pag. 1118; Pret. Cagliari 17-4-1982, *F. it.* 84, I, c. 879.

<sup>212</sup> A. M. Grieco, *lavoro parasubordinato e diritto del lavoro*, Napoli, 1983, pag. 76.

<sup>213</sup> T. Treu, *Onerosità e corresponsività nel rapporto di lavoro*, Milano 1968, pag. 64 ss..

<sup>214</sup> G. Cannella, *op. cit.*, pag. 727; E. Ghera, *op. cit.*, pag. 213.

espresso dalla Corte di Cassazione sulla non applicabilità della retribuzione sufficiente ai lavoratori autonomi<sup>215</sup>. Non è questa la sede per dibattere sull'opportunità che oggi, stante la moltitudine dei lavoratori precari, una estensione del genere comporterebbe. È però necessario precisare che un'asserzione di carattere generale come questa non può essere attribuita all'art. 63, che si riferisce infatti al solo lavoratore a progetto.

Più interessante è l'opinione di chi ritiene che il principio della sufficienza sia "implicito" nell'art. 63, poiché esso costituirebbe attuazione di quanto richiesto nella legge delega<sup>216</sup>. Essa all'art. 4, lett. c, n. 4, impone come criteri e principi direttivi che il Governo deve rispettare nell'attuare la delega, "la previsione di tutele fondamentali a presidio della dignità" del lavoratore a progetto.

Tale orientamento però presta il fianco ad una critica: se il legislatore delegante avesse avuto intenzione di attribuire al lavoratore a progetto un corrispettivo a salvaguardia di una esistenza libera e dignitosa, per quale motivo non avrebbe inserito il riferimento al criterio della sufficienza nell'art. 4, lett. c, n. 1? Tale indicazione sarebbe stata determinante e niente affatto superflua. Inoltre la previsione di tutele fondamentali a presidio della dignità, riguarda espressamente la maternità, la malattia, l'infortunio e la sicurezza nei luoghi di lavoro come indica lo stesso art. 4, lett. c, n. 4; non viene menzionato invece il corrispettivo.

Né vale sostenere che una interpretazione in senso contrario comporterebbe un eccesso di delega perchè nella legge delega

---

<sup>215</sup> M. G. Garofalo, *op. cit.*, pag. 373.

sarebbe assente un preciso divieto di applicazione del giusto compenso al collaboratore. Premesso infatti che ci sembra inopportuno richiamare una violazione dell'art. 76 ogni volta che vi sia un dubbio interpretativo, affermare, come è stato fatto da questa dottrina, che ciò che non è espressamente vietato nella l. n. 30 può essere applicato al lavoratore a progetto, mi sembra inesatto. Una tale interpretazione sconvolgerebbe l'intero impianto della riforma.

Bisognerebbe invece comprendere come mai sia assente nell'art. 63 il criterio della sufficienza. A questa domanda abbiamo in parte risposto quando si è affermato che il lavoratore a progetto è un lavoratore autonomo che presta la sua opera in funzione dell'*opus perfectum*<sup>217</sup>. In questa sede occorre aggiungere che probabilmente la seconda parte della norma è stata omessa anche perché il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività per più committenti<sup>218</sup>. Secondo alcuni autori<sup>219</sup>, nel caso di monocommittenza, il corrispettivo dovrà infatti essere aumentato in relazione alla maggior qualità dell'adempimento.

La non invocabilità del principio della sufficienza nel contratto in questione è stata sostenuta anche in ragione della presenza nell'art. 63 del criterio del luogo<sup>220</sup>. Qualche autore ritiene infatti

---

<sup>216</sup> G. Cannella, *op. cit.*, pag. 727.

<sup>217</sup> A. Viscomi, *op. cit.*, pag. 324; V. Pinto, *op. cit.*, pag. 24; A. Perulli, *op. cit.*, pag. 750; D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 31; G. Santoro-Passarelli, *Prime chiose...*, *op. cit.*, pag. 39; G. Santoro-Passarelli, *La nuova figura...*, *op. cit.*, pag. 108.

<sup>218</sup> E. Vitiello, *op. cit.*, pag. 215.

<sup>219</sup> D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 31.

<sup>220</sup> G. Leone, *op. cit.*, pag. 103.



inapplicabile l'art. 36 ad un contratto che si fondi su un criterio territoriale.

Dall'analisi che è stata tracciata in questo capitolo, possiamo convenire con quanti<sup>221</sup> individuano come ulteriore differenza tra lavoro subordinato e lavoro a progetto, la causa del contratto. Se nel primo essa infatti consiste nello scambio tra corrispettivo ed attività, nel secondo essa si fonda invece sullo scambio tra compenso ed un certo risultato o più risultati.

### **2.3. La scadenza del termine senza il raggiungimento del risultato**

La Circolare Ministeriale nel punto V specifica che la quantificazione del compenso deve avvenire in considerazione della natura e durata del progetto o del programma e, quindi, anche del risultato che il collaboratore deve produrre. Questa precisazione pare confermare quanto in precedenza asserito, relativamente alla distinzione che in materia si cela tra il compenso del lavoratore subordinato ed autonomo. Alcuni autori hanno precisato che, in assenza di una determinazione del compenso del collaboratore, o in presenza di un compenso non rispettoso del criterio della

---

<sup>221</sup> G. Santoro-Passarelli, *La nuova figura...*, op. cit., pag. 108.

proporzionalità, e in mancanza di altri elementi, debbano trovare applicazione gli art. 2225 e 2233 c.c.<sup>222</sup>.

La stessa Circ. Min. inoltre prevede che le parti del rapporto potranno inserire nel contratto clausole volte alla esclusione o riduzione del compenso, nel caso in cui “il risultato non sia stato perseguito o la qualità del medesimo sia tale da comprometterne l’utilità”. Secondo alcuni autori tale interpretazione contrasta però con il dato normativo, poiché “la quantità del lavoro svolto non può essere cancellata da una scarsa qualità”<sup>223</sup>.

Altri<sup>224</sup> hanno sostenuto anche in questo caso l’applicabilità della disciplina sul contratto d’opera, in particolare degli artt. 2224 e 2226 c.c. sull’esecuzione e sui vizi o difformità dell’opera.

Se il progetto non dovesse essere realizzato secondo le condizioni stabilite dal contratto e a regola d’arte, il compenso del collaboratore dovrebbe essere diminuito<sup>225</sup>, come avviene per il prezzo pattuito nel contratto d’appalto *ex art.* 1668, comma 1.

Se il collaboratore deve invece compiere più *opera*, ma realizza solo alcuni di essi, si pone un problema sulla quantificazione del compenso in riferimento agli *opera* realizzati.

Proprio in questo caso l’indicazione offerta dalla circolare può essere utile, visto che alcuni autori escludono l’applicabilità al lavoro a progetto dell’art. 1373, comma 2, c.c. ai sensi del quale il recesso nei rapporti di durata non ha effetto per le prestazioni già

---

<sup>222</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 782.

<sup>223</sup> G. Cannella, *op. cit.*, pag. 728.

<sup>224</sup> D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 31.

<sup>225</sup> D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 31.

eseguite o in corso di esecuzione. L'inapplicabilità di tale norma, rende difficile, in assenza di una convenzione delle parti, la valutazione del compenso del lavoro eseguito non completamente.

Riguardando tali aspetti l'esecuzione del contratto e avendo la disciplina del recesso risvolti su di essi, si riprenderà questo tema, approfondendolo, quando si commenterà l'art. 67 D.Lgs. 276/2003.

## **CAPITOLO III**

### **OBBLIGO DI RISERVATEZZA (ART. 64)**

#### **3.1. La possibilità per il collaboratore di svolgere la sua attività a favore di più committenti**

Nel D.Lgs. n. 276/2003 sono previsti elementi fisiologici della collaborazione a progetto, quali l'indipendenza dal potere direttivo e il vincolo del risultato, che confermano la natura autonoma di questo rapporto.

Dall'altro lato però, ci sono argomenti che richiamano istituti propri del lavoro dipendente.

L'obbligo di riservatezza del lavoratore a progetto fa parte di essi, perché l'art. 64, rievoca nel suo contenuto, la disciplina dell'obbligo di fedeltà nel lavoro subordinato.

Vi è però una sostanziale differenza tra le due norme: la rubrica dell'art. 2105 c.c. reca il titolo "obbligo di fedeltà", quella dell'art. 64 invece "obbligo di riservatezza".

La diversa scelta terminologica della rubrica da parte del legislatore e il conseguente minor grado di costrizione che consegue al titolo dell'art. 64, sembra però in contrasto con il dispositivo della

norma, in un certo senso più incisivo di quello previsto dall'art. 2105 c.c.<sup>226</sup>.

La coesistenza di elementi propri di fattispecie di lavoro autonomo e di lavoro subordinato ha reso, secondo alcuni autori, “non correttamente calibrate” le tutele del lavoratore a progetto<sup>227</sup>.

L'art. 64, comma 1, del decreto prevede che il collaboratore a progetto possa svolgere la sua attività a favore di più committenti, salvo diverso accordo tra le parti.

Il patto contrario può essere, in assenza di precise indicazioni, sia contestuale che successivo all'instaurazione del rapporto<sup>228</sup>.

Come detto, nonostante l'assenza nella legge di una disposizione a riguardo, si ritiene che il prestatore, laddove si obblighi all'esclusiva, dovrà percepire comunque un compenso maggiore<sup>229</sup>.

Sicuramente non è un merito per il legislatore, non aver disciplinato in maniera specifica l'ipotesi del patto di esclusiva, poiché esso limita fortemente l'indipendenza di un lavoratore autonomo, quale è il collaboratore a progetto.

Questi si vede infatti da un lato, non applicare il principio di giusta retribuzione di cui all'art. 36 Cost. data l'autonomia della sua

---

<sup>226</sup> A. Viscomi, *op. cit.*, pag. 326; D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 35.

<sup>227</sup> G. Z. Grandi, *Sub art. 64*, in *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in E. Gragnoli-A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali, commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, pag. 755, l'A. cita in parte G. Ferraro, *Tipologie di lavoro flessibile*, Torino, 2004, pag. 249.

<sup>228</sup> V. Pinto, *op. cit.*, pag. 24.

<sup>229</sup> D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 31; *contra* R. De Luca Tamajo, *Dal lavoro parasubordinato, op. cit.*, pag. 24 e A. Viscomi, *op. cit.*, pag. 326.

prestazione<sup>230</sup>, dall'altro, limitare notevolmente la sua iniziativa individuale tramite l'impossibilità di pluricommitenza. Quest'ultima avrebbe potuto permettere al lavoratore a progetto di percepire comunque un compenso maggiore e quindi di "affrancarsi dalla dipendenza economica"<sup>231</sup> del committente.

Secondo qualche autore<sup>232</sup>, l'assenza di esclusività può lasciare al lavoratore una libertà di manovra che mal si concilia con le caratteristiche dell'impegno assunto.

A mio avviso, invece, questa indipendenza è del tutto conciliabile con l'esecuzione dell'obbligo contrattuale del collaboratore, poiché esso, come si è detto, è un lavoratore autonomo destinato a sostenersi solo col proprio lavoro<sup>233</sup>.

Va però precisato che, stante la lettera della legge, il caso di monocommitenza è pur sempre eccezionale ("salvo diverso accordo"), e che quindi è evidente l'intenzione del legislatore di orientarsi verso un sistema di collaborazione per una pluralità di committenti<sup>234</sup>.

La presenza di più committenti sembra essere quindi l'ipotesi fisiologica per il contratto in questione. Essa però, come vedremo, va coordinata con la previsione del comma 2 dell'art. 64<sup>235</sup>, secondo

---

<sup>230</sup> G. Proia, *op. cit.*, pag. 671 e ss..

<sup>231</sup> V. Pinto, *op. cit.*, pag. 24.

<sup>232</sup> M. Papaleoni, *Il lavoro a progetto o occasionale*, in *Diritto del lavoro i nuovi problemi*, II, CEDAM, 2003, pag. 1378.

<sup>233</sup> G. Leone, *op. cit.*, pag. 105.

<sup>234</sup> G. Z. Grandi, *op. cit.*, pag. 757.

<sup>235</sup> Di proiezioni autoelidentesi dei due commi parla M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 783.

il quale il collaboratore “non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti”.

Alcuni giuslavoristi<sup>236</sup> sottolineano come nella legge delega non si rinvenga alcuna traccia della disposizione in questione e come l’art. 64 abbia una portata del tutto diversa dall’art. 1743 c.c., che disciplina “il diritto all’esclusiva come *naturale negotii* del contratto di agenzia”.

La disposizione codicistica infatti delinea una duplice portata dell’esclusiva, essa opera sia a favore del committente, sia a favore dell’agente. Il preponente non si può avvalere contemporaneamente di più agenti nella stessa zona per la stessa attività, l’agente non può assumere, da par suo, l’incarico di trattare nella stessa zona e per lo stesso ramo gli affari di più imprese in concorrenza tra loro.

Nell’art. 64, invece, sembra molto difficile individuare una esclusiva a favore del collaboratore che, come nell’agenzia, comporti un obbligo nei confronti del committente di avvalersi di un solo collaboratore a progetto<sup>237</sup>.

Considerando infine che il contraente più debole (il collaboratore) può essere costretto ad accettare anche clausole svantaggiose, come l’esclusiva a favore di un solo datore di lavoro, il quadro risulta quasi capovolto rispetto alla lettera della legge.

Il committente dunque, facendo forza sulla sua superiorità contrattuale, potrà imporre accordi di esclusiva al lavoratore senza che questi possa richiedere altrettanto.

---

<sup>236</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 783.

<sup>237</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 784; è dello stesso avviso M. Papaleoni, *op. cit.*, pag. 1378.

Infine sembra che il patto di esclusiva, come i divieti contenuti nel comma 2, abbia una validità limitata alla durata del rapporto di lavoro. Esso non può quindi essere vincolante per il collaboratore dopo che lo stesso si sia concluso<sup>238</sup>.

### **3.2. Il richiamo dell'art. 64 D.Lgs. 276/2003 alla disciplina dell'art. 2105 c.c.**

La possibilità del lavoratore di prestare la propria opera per più committenti trova ulteriori limiti nei divieti che gli vengono imposti dal comma 2, dell'art. 64.

Ai sensi di tale disposizione viene vietato al collaboratore a progetto di svolgere attività in concorrenza con i committenti, di diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, di compiere qualsiasi atto che pregiudichi la loro attività.

La maggior parte della dottrina<sup>239</sup>, ritiene che tale disposizione estenda al lavoratore a progetto il contenuto degli obblighi previsti nell'art. 2105 c.c..

---

<sup>238</sup> V. Pinto, *op. cit.*, pag. 24.

<sup>239</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 786; F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 59; E. Vitiello, *op. cit.*, pag. 219; A. Viscomi, *op. cit.*, pag. 326; M. Papaleoni, *op. cit.*, pag. 1378; G. Leone, *op. cit.*, pag. 105; D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 35; G. Z. Grandi, *op. cit.*, pag. 755.



La norma codicistica impone infatti tre preclusioni<sup>240</sup> al lavoratore subordinato, parzialmente identiche a quelle previste dall'art. 64 del decreto.

L'art. 64 nel suo secondo comma in sostanza richiama il contenuto negativo degli obblighi imposti dall'art. 2105 c.c. al lavoratore subordinato.

Tale norma costituisce cioè “una sorta di parafrasi dell'art. 2105 c.c., con piccole varianti (quelle *sub b*), prese a prestito dall'art 2598 c.c., specie nel suo n. 2, in materia di concorrenza sleale”<sup>241</sup>.

Le regole introdotte dal legislatore del 2003 presentano differenze minime rispetto all'art. 2105, anche se esse, per qualche autore, sono “oltremodo gravose per il collaboratore”<sup>242</sup>.

La prima limitazione nei confronti del collaboratore a progetto è quella di non poter svolgere attività in concorrenza con i committenti. Essa è in linea non solo con l'art. 2105 c.c., ma anche con precetti di portata più generale come l'art. 1175 (comportamento secondo correttezza) e l'art. 1375 (esecuzione di buona fede).

Ovviamente di concorrenza si potrà parlare solamente laddove l'attività del collaboratore sia potenzialmente idonea a contendere la clientela al committente<sup>243</sup>, e cioè quando abbia un fine di lucro,

---

<sup>240</sup> In riferimento alla triplicità delle obbligazioni nei confronti del collaboratore si veda L. Castelvetti, *op. cit.*, pag. 163.

<sup>241</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 785.

<sup>242</sup> A. Viscomi, *op. cit.*, pag. 326.

<sup>243</sup> V. Pinto, *op. cit.*, pag. 25.

riguardi lo stesso settore produttivo e lo stesso territorio del committente.

Come ha affermato la dottrina<sup>244</sup> in riferimento all'art. 2105, il concetto di concorrenza in questo caso sembra diverso da quello previsto dall'art. 2598 c.c. per l'ambito commercialistico.

La concorrenza del collaboratore nei confronti del committente è illecita come tale, senza che sia necessaria la "slealtà" dello stesso. Si tratta infatti di una "concorrenza c.d. differenziale" rispetto a quella di un qualsiasi altro soggetto, che può arrecare al committente numerosi danni vista la collocazione del prestatore all'interno dell'organizzazione aziendale.

Il divieto di concorrenza non riguarda esclusivamente il caso in cui il collaboratore svolga la sua attività per un committente concorrente ad un altro con cui si sia già impegnato, ma anche l'ipotesi di attività in proprio concorrente con quella di uno dei committenti<sup>245</sup>. Il contratto infatti obbliga le parti non solo a quanto è espresso nel medesimo, ma anche a tutte le conseguenze che ne derivano secondo la legge, gli usi e l'equità (art. 1374 c.c.).

Come rilevato nel paragrafo precedente, questa disposizione scontra con la possibilità del collaboratore di poter svolgere l'attività per più committenti, soprattutto se la sua competenza è specialistica.

Per questo motivo v'è chi<sup>246</sup> ritiene il divieto in questione, riferibile solamente all'attività del collaboratore e non alle tipologie di attività svolte dai committenti dello stesso. L'opinione però

---

<sup>244</sup> Si Vedano M. Grandi e G. Pera, *op. cit.*, pag. 456.

<sup>245</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 786.

<sup>246</sup> G. Z. Grandi, *op. cit.*, pag. 760.

sembra rifiutata dalla stessa norma che si riferisce ad “attività in concorrenza con i committenti”, utilizzando quindi espressamente la forma plurale.

La dottrina, infine, ritiene possibile un accordo col quale le parti regolino un divieto di concorrenza successivo allo scadere del rapporto lavorativo del prestatore.

Secondo parte di essa<sup>247</sup>, tale accordo potrà anche ricalcare il patto di non concorrenza previsto per il lavoratore subordinato dall’art. 2125 c.c., ma in questo caso le parti potranno anche derogare allo stesso, poiché tale norma non si applica al lavoratore autonomo.

In assenza di una espressa pattuizione a riguardo, il divieto di concorrenza cessa quindi con l’estinzione del contratto<sup>248</sup>.

Il secondo divieto riguarda la diffusione di notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi ed alla organizzazione di essi.

Come è stato precisato in dottrina<sup>249</sup>, la norma contiene probabilmente due divieti distinti al suo interno.

Il primo riguarda la semplice divulgazione di notizie riservate, il secondo il diffondere apprezzamenti, ossia giudizi di valore<sup>250</sup>. È questa parte della norma che, con il richiamo agli “apprezzamenti”, rievoca il n. 2 dell’art 2598 c.c. in materia di atti di concorrenza sleale.

---

<sup>247</sup> F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 61.

<sup>248</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 786; D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 35.

<sup>249</sup> V. Pinto, *op. cit.*, pag. 25.

<sup>250</sup> V. Pinto, *op. cit.*, pag. 25.

La sola diffusione delle notizie ad un numero ampio di persone, in questo caso, potrebbe comportare una violazione da parte del collaboratore dei doveri imposti dalla disciplina legale, senza che tali giudizi siano necessariamente falsi<sup>251</sup> o che vi sia una colpa del collaboratore.

A differenza del patto di non concorrenza e del divieto di atti pregiudizievoli, l'obbligo di riservatezza permane anche dopo la conclusione del contratto, con un conseguente protrarsi della responsabilità risarcitoria del collaboratore<sup>252</sup>.

In proposito secondo alcuni<sup>253</sup> “sarà ben difficile che un collaboratore a progetto si occupi di tali e svariate attività da non scontrarsi mai con precedenti committenti sul piano del medesimo tipo di attività da esso svolte”.

Il testo normativo si riferisce solamente al programma, ma non c'è ragione per non estendere tale disposizione anche al progetto o alla fase di lavoro. Inoltre sembra che il riserbo del collaboratore non debba riguardare l'organizzazione e i metodi di produzione dell'impresa<sup>254</sup>, poiché essi saranno normalmente a lui sconosciuti. Pare dunque opportuna la limitazione di questo divieto ai

---

<sup>251</sup> In questo caso non è altresì necessario, come invece prevede l'art. 2598 c.c. nel n. 2, che tali atti siano “idonei a determinare discredito”. In questo senso troviamo un parziale distacco dalla norma che disciplina gli atti di concorrenza sleale.

<sup>252</sup> A. Miranda e E. Vitiello, in *Manuale Pratico del Rapporto di Lavoro Subordinato*, Padova, 1999, pag. 179. Ed ancora E. Vitiello, *op. cit.*, pag. 219; D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 35.

<sup>253</sup> G. Z. Grandi, *op. cit.*, pag. 759.

<sup>254</sup> Come invece avviene per l'art. 2105 c.c..

programmi da realizzare (e quindi anche ai progetti e alle fasi), e alla sola organizzazione di questi<sup>255</sup>.

Di riflesso però qualche giuslavorista<sup>256</sup> si è espresso contrariamente a qualsiasi “compressione del diritto di pensiero e di espressione costituzionalmente garantito” del collaboratore, nel caso in cui il committente svolga delle attività illecite.

L’ultimo divieto riguarda il “compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività” dei committenti. Questa nozione risulta addirittura più ampia di quella prevista dall’art. 2105 c.c.<sup>257</sup>, poiché non riguarda le sole notizie, ma qualsiasi tipologia di atti pregiudizievoli all’impresa, che non siano compresi negli altri due divieti.

Tra l’altro in questo caso, non c’è bisogno che il danno si sia prodotto, poiché la colpa si presume. Basta il danno potenziale come per l’art. 2600 c.c. in tema di concorrenza sleale tra imprese, e cioè che l’atto sia idoneo a danneggiare l’azienda. Si avrà in tal caso un’inversione dell’onere della prova.

Di conseguenza anche questo tipo di divieto ha efficacia fin quando permane il vincolo contrattuale, non potendo estendersi oltre tale termine.

---

<sup>255</sup> E. Vitiello, *op. cit.*, pag. 219; D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 35; *contra* A. Viscomi, *op. cit.*, pag. 326 secondo questo autore infatti “esprimere insoddisfazioni per l’organizzazione e i ritmi di lavoro potrebbe rappresentare addirittura apprezzamento invisito al committente e non ammesso dalla legge”.

<sup>256</sup> G. Z. Grandi, *op. cit.*, pag. 758.

<sup>257</sup> E. Vitiello, *op. cit.*, pag. 219.

Vi è chi<sup>258</sup>, infatti, ha ritenuto che una interpretazione diversa sia incostituzionale “per un’ingiustificata lesione dei principi di cui agli artt. 3, 4, 41, della Costituzione”, o comunque per “un’illegittima compressione della libertà di iniziativa economica del collaboratore”.

Dall’altro lato altri giuristi<sup>259</sup> hanno ritenuto applicabile al divieto in questione il c.d. segreto professionale e quello scientifico e industriale previsto negli artt. 622 e 623 c.p..

A riguardo possiamo estendere all’art. 64, quanto la dottrina<sup>260</sup> ha affermato sull’art 2105 c.c., o meglio sulla differenza tra tale norma e quelle penali.

La prima tutelerebbe infatti il solo “segreto aziendale”, che impone a qualsiasi lavoratore di non diffondere ad estranei informazioni “conosciute in occasione della propria prestazione di lavoro nell’impresa”.

Mentre gli artt. 622 e 623 c.p. si rivolgerebbero a particolari soggetti che fanno della segretezza una caratteristica fondamentale della loro professione.

La violazione degli obblighi di cui all’art. 64, può infine comportare il recesso giustificato dal contratto da parte del committente e la richiesta dello stesso di risarcimento del danno.

Eventuali patti aggiuntivi limitativi della concorrenza o della libertà contrattuale del prestatore che riguardino il periodo

---

<sup>258</sup> V. Pinto, *op. cit.*, pag. 25.

<sup>259</sup> G. Z. Grandi, *op. cit.*, pag. 758; M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 786.

<sup>260</sup> P. Ichino, *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1979, pag. 229 e ss.

successivo all'estinzione del rapporto, possono essere conclusi applicando analogicamente, *ex art. 12 disp. preliminari c.c.*, le norme relative al lavoro subordinato<sup>261</sup> o al contratto di agenzia<sup>262</sup> (artt. 2125 e 1751 *bis* c.c.). In tal caso ovviamente potrà essere corrisposto un compenso anche successivamente alla conclusione del rapporto lavorativo.

Siamo venuti tratteggiando quindi una disciplina dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 64 del decreto, in tutto simile a quella prevista dall'art. 2105 c.c..

Per questa ragione diversi autori sostengono essere disciplinato nell'art. 64 qualcosa in più di un semplice obbligo di riservatezza, che infatti sarebbe stato soddisfatto dal solo divieto di diffondere notizie e apprezzamenti.

Il contenuto degli altri due divieti, in sostanza, scavalca lo stesso titolo della rubrica, e individua nei confronti del collaboratore a progetto un obbligo di fedeltà<sup>263</sup> analogo a quello del lavoratore subordinato.

Viene alla mente a questo punto, l'annosa questione dottrina e giurisprudenziale riguardante la configurabilità o meno per il lavoratore subordinato di un obbligo di fedeltà autonomo. Ci si è chiesti in passato se potesse considerarsi esistente nei confronti del lavoratore dipendente, un obbligo che vada oltre i divieti previsti dall'art. 2105 e che abbia un contenuto positivo e non solo negativo,

---

<sup>261</sup> F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 61; A. Perulli, *op. cit.*, pag. 759; V. Pinto, *op. cit.*, pag. 26; E. Vitiello, *op. cit.*, pag. 220.

<sup>262</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 786.

<sup>263</sup> Cfr. G. Leone, *op. cit.*, pag. 105.

che implichi cioè il dovere di fare tutto il possibile per soddisfare l'interesse dell'impresa.

Alcuni autori<sup>264</sup> avevano risposto affermativamente a tale interrogativo, altri<sup>265</sup> invece negavano un'autonoma rilevanza alla rubrica dell'art. 2105 c.c. e ritenevano si dovessero rispettare solamente gli obblighi contenuti nella norma.

La giurisprudenza<sup>266</sup> sembra essere concorde con la prima impostazione, ritiene cioè che all'interno degli obblighi di cui all'art. 2105 c.c. s'intraveda un più generico dovere di leale collaborazione con il datore di lavoro, derivante dai principi di buona fede e correttezza di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c..

Una pronuncia<sup>267</sup>, tenendo conto delle recenti dottrine, proietta l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., in una dimensione di solidarietà politica, economica e sociale *ex art. 2 Cost.*, delineando un contenuto dell'obbligo più ampio di quello previsto dalla norma.

Bisogna ora chiedersi se tali argomenti possano valere anche per l'obbligo di fedeltà delineato nell'art. 64 del D.Lgs. 276/2003.

Parte della dottrina ritiene che anche per questo rapporto si debba effettuare una interpretazione di fedeltà molto elastica, tenendo conto cioè dei principi di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c..

In questo caso infatti siamo pur sempre di fronte ad “un contratto di collaborazione in cui il risultato atteso dal committente

---

<sup>264</sup> L. Riva Sanseverino, *Lavoro autonomo*, in *Commentario al Codice Civile* a cura di A. Scialoja e G. Branca, pag. 86; M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966, pag. 245 e 257.

<sup>265</sup> G.F. Mancini, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1957.

<sup>266</sup> Cass., sez. lav., 16 maggio 1998, n. 4952, in *Mass. giur. lav.*, 1998, pag. 663.



entra a far parte del vincolo obbligatorio”<sup>268</sup> e che porta un soddisfacimento dell’interesse del committente anche attraverso l’astensione dal compiere “qualsiasi atto idoneo a nuocergli anche potenzialmente” e che non sia compreso nei divieti di cui all’art. 64.

---

<sup>267</sup> Cass. 26 agosto 2003, n. 12489, in *Not. Giur. Lav.*, 2004, pag. 180.

<sup>268</sup> D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 35.

**CAPITOLO IV**

**INVENZIONI E ALTRI DIRITTI DEL  
COLLABORATORE A  
PROGETTO**

**4.1. L'applicabilità al lavoro a progetto della disciplina  
delle invenzioni nel lavoro subordinato**

Anche l'art. 65 del D.Lgs. 276/2003 dedicato alle "Invenzioni del collaboratore a progetto", attribuisce a tale prestatore di lavoro tutele in passato riconosciute al solo lavoratore dipendente.

La norma infatti nel suo primo comma riproduce pedissequamente quanto disposto dall'art. 2590, comma 1, c.c., asserendo che "Il lavoratore a progetto ha diritto di essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto".

Come per il lavoratore subordinato si distingue in questo caso il diritto morale, dal diritto patrimoniale d'autore.

Il primo è riconosciuto come diritto dell'inventore di rivendicare nei confronti di chiunque la paternità dell'opera, e di

opporsi a qualsiasi deformazione, modificazione o atto dannoso, pregiudizievole dell'onore e della reputazione dell'autore dell'opera (art. 20 l. n. 633/1941, da ora l. aut.).

Il secondo riguarda invece il diritto di utilizzazione economica esclusiva dell'opera da parte del suo autore in ogni forma e modo, originale o derivato (art. 12 l. aut.).

Per quanto attiene al lavoro subordinato, se è sempre stata riconosciuta al dipendente la titolarità del primo diritto stante il disposto del primo comma dell'art. 2590 c.c., la portata del secondo è stata ritenuta limitata poiché la norma nel suo secondo comma ammette anche una diversa previsione da parte delle leggi speciali (come vedremo nel paragrafo successivo).

Proprio questa precisazione dà lo spunto per porsi un interrogativo, se cioè quella disciplina speciale (cui rimanda anche l'art. 65), sia realmente applicabile ad un lavoratore autonomo come il collaboratore a progetto.

Non v'è dubbio, infatti, che l'applicazione al lavoro autonomo degli artt. da 23 a 26 del r.d. 29 giugno 1939, n. 1127 (legge invenzioni, da ora l.i.) sia stata in passato normalmente esclusa<sup>269</sup>. Gli art. 23 e 24 l.i. in particolare, sembrano applicazione di un principio generale secondo il quale i frutti dell'attività lavorativa o sono attribuiti al datore di lavoro o comunque possono essere da

---

<sup>269</sup> L. C. Ubertazzi, *Profili soggettivi del brevetto*, Milano, 1985, pag. 38; M. N. Bettini, *Attività inventiva e rapporto di lavoro*, Milano, 1993, pagg. 16 e ss.; a G. Pellacani, *La tutela delle creazioni intellettuali nel rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1999, pag. 84 e ss.; A. Perulli, op. cit., pag. 763.

questi acquisiti, spettando al dipendente solamente il diritto morale d'autore.

Va da sé che le caratteristiche proprie di un lavoro autonomo, mal si conciliano con un principio secondo il quale l'invenzione appartiene a chi si è assunto i rischi e i costi dell'attività di ricerca che ha favorito la sua scoperta, e che quindi ha fornito i mezzi necessari per giungervi .

Come precisato da alcuni<sup>270</sup>, tale posizione è stata in parte superata con l'introduzione nel nostro ordinamento delle collaborazioni coordinate e continuative.

In questo caso però secondo parte della dottrina<sup>271</sup> il committente acquisirebbe i diritti patrimoniali solo con riferimento alle invenzioni di cui al comma 1 dell'art. 23 l.i., poiché il collaboratore non è tenuto ad una prestazione ulteriore a quella stabilita nel contratto come avviene nelle ipotesi di cui agli artt. 23, comma 2, e 24 l.i..

Si tratta infatti di ipotesi in cui “ il lavoratore coordinato assunto per svolgere una semplice attività di ricerca di per sé in grado di soddisfare l'interesse del datore di lavoro, perviene ad un'invenzione...” dunque “...i diritti derivanti dall'invenzione gli appartengono, in quanto il contratto non prevede la destinazione dell'attività al conseguimento di un'invenzione e il datore di lavoro non assume l'idea relativa”<sup>272</sup>

---

<sup>270</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 793.

<sup>271</sup> M. Martone, *Contratto di lavoro e «beni immateriali»*, Padova, 2002, pag. 96 e ss..

<sup>272</sup> M. Martone, *Contratto di lavoro e «beni immateriali»*, Padova, 2002, pag. 96.

Altra parte della dottrina<sup>273</sup>, invece, ha ritenuto applicabile anche alle co.co.co. il regime previsto dall'art. 23, comma 2, e dall'art. 24, nei casi in cui queste siano caratterizzate da un patto di esclusiva, da un committente che “assegni il tema della ricerca..., metta a disposizione del ricercatore i propri laboratori, i propri materiali, i propri dipendenti..., sopporti in misura accentuata costi e rischi della ricerca”.

Questi dubbi interpretativi però fanno parte del passato<sup>274</sup>. Non c'era infatti per le co.co.co. una disposizione che rendesse applicabile ad esse la disciplina delle invenzioni del lavoro subordinato.

Ora invece l'art. 65 del decreto ricalca sostanzialmente quanto il codice civile aveva previsto per il lavoratore subordinato, senza effettuare alcun rinvio però alla norma codicistica, ma utilizzando invece “una tecnica di redazione consistente in una sorta di riproduzione servile, o plagio, dell'art. 2590 c.c., senza neppure nominarlo”<sup>275</sup>.

Anch'esso dunque rimanda alle leggi speciali, che diventano così applicabili pure al collaboratore a progetto<sup>276</sup>.

---

<sup>273</sup> L. C. Ubertazzi, *Profili soggettivi del brevetto*, Milano, 1985, pag. 38.

<sup>274</sup> V. G. Z. Grandi, *sub art. 65*, in *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in E. Gragnoli-A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali, commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, pag. 763-764 per il quale tali discussioni “non hanno ragione di persistere”.

<sup>275</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 793.

<sup>276</sup> G. Z. Grandi, *op. cit.*, pag. 763; M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 793; F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 61; E. Vitiello, *op. cit.*, pag. 220; V. Pinto, *op. cit.*, pag. 26. Sembra contrario all'applicazione di tutta la normativa speciale del lavoro dipendente al collaboratore a progetto L. De Angelis, *op. cit.*, pag. 6.

Come si è visto anche per l'obbligo di riservatezza<sup>277</sup> l'utilizzo per un lavoratore autonomo, qual è il collaboratore a progetto, di una disciplina appartenente al lavoro subordinato, può creare perplessità e allarmismi.

È interessante menzionare come qualche giuslavorista<sup>278</sup> sia abilmente riuscito a superare queste problematiche, trovando proprio nel testo del decreto la soluzione più consona.

L'art. 85 nel comma 1, prevede infatti che dalla data di entrata in vigore del decreto, le disposizioni legislative o regolamentari incompatibili, si ritengono abrogate.

Questa disposizione ha la forza di cancellare le precedenti dispute dottrinarie relative alla applicabilità o meno del regime delle invenzioni al collaboratore (oggi a progetto), poiché una posizione in senso negativo contrasterebbe con l'art. 65 e, di riflesso, con l'art. 85 del decreto.

#### **4.1.2. Il diritto patrimoniale d'autore nel lavoro a progetto**

Ammessa l'applicabilità al lavoratore a progetto della disciplina prevista dagli artt. da 23 a 26 l.i., occorre analizzare ora la regolamentazione contenuta in questi principi, traendo spunto anche dalla cospicua dottrina e giurisprudenza che si è espressa con

---

<sup>277</sup> G. Z. Grandi, *op. cit.*, pag. 755.

<sup>278</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 794.

riferimento al lavoro dipendente e che oggi è adattabile al lavoro a progetto.

Le norme della legge speciale cui fanno rinvio l'art. 2590 c.c. e l'art. 65 del decreto, esprimono “lo sforzo del legislatore di individuare il più equo punto di equilibrio fra i contrapposti interessi dell'imprenditore, cui si deve l'organizzazione e il finanziamento dell'attività di ricerca, e gli inventori giustamente preoccupati di vedere non soltanto riconosciuti ed attuati, ma altresì adeguatamente remunerati, i risultati inventivi conseguiti”<sup>279</sup>.

Gli artt. 23 e 24 prevedono tre fattispecie diverse di invenzioni.

Le prime due sono individuate dai due commi dell'art. 23 l.i. e sono molto simili tra loro, tanto che la linea di confine tra esse è oggetto di grandi dispute dottrinarie.

Il comma 1 dell'art. 23 dispone che quando l'invenzione industriale è fatta nell'esecuzione o nell'adempimento di un contratto o di un rapporto di lavoro o d'impiego, in cui l'attività inventiva è prevista come oggetto del contratto o del rapporto e a tale scopo retribuita, i diritti derivanti dall'invenzione stessa appartengono al datore di lavoro, salvo il diritto spettante all'inventore di esserne riconosciuto autore.

Si parla in questo caso di invenzioni di servizio, poiché il disposto normativo si sofferma su due requisiti fondamentali: un'attività inventiva come oggetto del contratto, un compenso che tiene conto di tale attività.

---

<sup>279</sup> V. Mangini, *art. 2590*, in *Del diritto di brevetto per invenzioni industriali*, in A. Scialoja e G. Branca (a cura di), *Commentario del codice civile*, 1987, pag. 123.

Il secondo elemento non è altro che il riflesso del primo, e comporta conseguenze di non poco rilievo nei confronti del lavoratore.

Questi infatti non ha alcun diritto patrimoniale d'autore in questo caso, poiché l'attività per la quale si è obbligato è attività inventiva, le sue creazioni non presentano per il datore un *surplus*, ma sono parte del rapporto contrattuale. Per questo il dipendente non è tenuto a ricevere alcun compenso aggiuntivo, poiché il suo corrispettivo è già commisurato alla prestazione dovuta. È questa l'applicazione più ovvia del principio secondo cui i risultati del lavoro dovuto spettano all'imprenditore<sup>280</sup>.

Le sentenze che hanno visto il giudice riconoscere al dipendente una integrazione del compenso adeguato alle effettive mansioni assunte<sup>281</sup>, non sono infatti accolte dalla dottrina maggioritaria<sup>282</sup>.

Nel lavoro a progetto può essere utile comunque inserire una clausola, nella quale si specifichi che l'attività del prestatore di lavoro è di tipo inventivo. Se poi l'invenzione stessa è il progetto, essa sarà inserita nel contratto con forma scritta *ad probationem ex art. 62 lett. b del decreto*.

Il comma 2 dell' art. 23 l.i. prevede invece le c.d. invenzioni aziendali.

---

<sup>280</sup> Così L. C. Ubertazzi, *Profili soggettivi del brevetto*, pag. 11.

<sup>281</sup> Cass. 6 marzo 1992, n. 2732, in *Giur. ann. dir. ind.*, 1992, n. 2745, pag. 56.

<sup>282</sup> V. Di Cataldo, *I brevetti per invenzioni e per modello*, in *Il Codice Civile. Commentario*, diretto da P. Schlesinger, Giuffrè, pag. 192.



Si tratta di ipotesi in cui l'invenzione nasce nell'esecuzione o nell'adempimento di un contratto o rapporto di lavoro o d'impiego, ma non è prevista e stabilita una retribuzione in compenso dell'attività inventiva (art. 23, comma 2, l.i.).

Ciononostante “il diritto al brevetto spetta al datore di lavoro, mentre all'inventore, contrariamente al caso precedente, è dovuto un equo premio”<sup>283</sup>.

Parte giurisprudenza di merito<sup>284</sup> ha precisato che questo premio deve essere corrisposto al lavoratore, anche se il datore non richiede il rilascio del brevetto o se non lo utilizza.

Mentre di segno opposto è la giurisprudenza di legittimità<sup>285</sup>, che ritiene decisivo il rilascio del brevetto per far nascere un diritto al premio da parte del lavoratore. Essa precisa inoltre che tale riconoscimento in denaro ha carattere indennitario e non di prezzo.

La dottrina ha molto discusso sugli elementi discretivi delle due ipotesi previste dall'art. 23 l.i..

Secondo parte di essa<sup>286</sup> elemento distintivo può essere la presenza o assenza di una specifica retribuzione che riguardi l'attività inventiva. Questo requisito è stato applicato con severità dalla giurisprudenza, la quale ha prima precisato che tale compenso ulteriore deve essere espressamente affermato come riferito all'attività inventiva<sup>287</sup>, ed in seguito sottolineato come una

---

<sup>283</sup> V. Mangini, *op. cit.*, pag. 124

<sup>284</sup> Pret. Milano 30 aprile 1981, *Giur. ann. dir. ind.*, 1982, n. 1501/4, pag. 254 e ss..

<sup>285</sup> Cass. 16 gennaio 1979, n. 329, *Giur. ann. dir. ind.*, 1979, n. 1128, pag. 3 e ss..

<sup>286</sup> L. Locatelli, *Invenzioni del dipendente*, in *Contr. e impr.*, 1989, pag. 740.

<sup>287</sup> Cass. 5 dicembre 1985, n. 6117, in *Giur. ann. dir. ind.*, 1985, n. 1852, pag. 121 e ss..

retribuzione di un dipendente adibito ad attività di ricerca pari a quella di altri aventi compiti amministrativi, esclude che per tale soggetto l'attività inventiva sia stata retribuita.

Altri autori ritengono che si debba tener conto invece “della possibilità di considerare o meno l'attività inventiva come oggetto del contratto”<sup>288</sup>. L'ipotesi di cui al comma 2 dell'art. 23 l.i. si avrebbe soltanto nel caso in cui casualmente<sup>289</sup>, nell'esercizio di un'attività non inventiva, il lavoratore realizzi una creazione. Se invece l'attività inventiva è dedotta in contratto, si ricade nell'ipotesi di cui al primo comma.

Infine vi è chi<sup>290</sup> mette in risalto il rapporto di “causalità adeguata” tra l'invenzione del lavoratore e le mansioni affidategli. Se le invenzioni sono una diretta conseguenza dell'attività assegnata al lavoratore si verserebbe nell'ipotesi del comma 1, se invece l'invenzione è conseguenza di un'attività anche inventiva, ma non attribuitagli specificamente, si ricadrebbe nel comma 2.

Secondo tale ricostruzione per definire un'invenzione come aziendale o di servizio, si dovrà avere riguardo alla corrispondenza tra risultato inventivo e volontà delle parti, sia essa stabilita nel contratto o desumibile dal comportamento complessivo dei contraenti *ex art. 1362 c.c.*<sup>291</sup>.

---

<sup>288</sup> V. Di Cataldo, *op. cit.*, pag. 187.

<sup>289</sup> Di “occasionalità” parla la Cass., 16 gennaio 1979, *Foro it.*, I, pag. 1416.

<sup>290</sup> L. C. Ubertaini, *op. cit.*, pag. 124.

<sup>291</sup> C. Galli, *Problemi in tema di invenzioni dei dipendenti*, in *Riv. dir. ind.*, 1997, I, pag. 20; M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 791.

L'ipotesi della occasionalità o casualità dell'invenzione è stata criticata comunque da qualche autore<sup>292</sup>. Tale elemento è infatti "una caratteristica intrinseca di ogni invenzione"<sup>293</sup> e crea confusione con quanto previsto dall'art. 24 l.i.<sup>294</sup>. Di conseguenza questi giuristi propendono per la tesi della causalità adeguata.

In merito alla distinzione tra le due fattispecie, va segnalata una prassi giurisprudenziale<sup>295</sup> volta a dilatare l'ambito di applicazione dell'art. 23, comma 2, l.i., a discapito della comma primo.

Questa usanza formalmente inaccettabile, diventa comprensibile se si pensa al fatto che nessun ordinamento straniero prevede una norma così rigida come l'art. 23, comma 1, che esclude assolutamente ogni compenso ulteriore all'autore dell'invenzione<sup>296</sup>. In questo senso tale giurisprudenza tende a riconoscere una qualche gratifica al lavoratore inventore che altrimenti sarebbe esclusa dal disposto legislativo.

L'art. 24 l.i. ha invece carattere residuale ("qualora non ricorrano le condizioni previste dall'articolo precedente") e disciplina le invenzioni libere od occasionali<sup>297</sup>.

Sono tali le invenzioni che attengono allo stesso settore di attività dell'impresa privata o della p.a. presso cui l'inventore presta la sua attività, per le quali i diritti patrimoniali appartengono

---

<sup>292</sup> L. C. Ubertazzi, *op. cit.*, pag. 19.

<sup>293</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 791.

<sup>294</sup> U. Romagnoli, *Riv. trim. dir. pro. civ.*, 1964, pag. 1497 e ss..

<sup>295</sup> Pret. Milano 30 aprile 1981, in *Giur. ann. dir. ind.*, 1982, n. 1501, pag. 236 e ss.; Trib. Reggio Emilia 5 luglio 1974, in *Giur. ann. dir. ind.*, 1975, n. 694/4, pag. 122 e 123.

<sup>296</sup> V. Di Cataldo, *op. cit.*, pag. 190.

all'autore, spettando al datore un diritto di prelazione sull'acquisto del brevetto o di una licenza esclusiva o non esclusiva, oppure la facoltà di chiedere o acquistare per la medesima invenzione brevetti all'estero, verso corresponsione di un canone o di un prezzo.

In questo caso dunque manca sia un incarico ad inventare nei confronti del lavoratore, sia un collegamento funzionale tra le mansioni svolte e l'invenzione, ma siamo in presenza di una creazione che è inerente all'attività aziendale.

La norma prevede che il datore possa far valere un diritto di prelazione, ma alcuni autori<sup>298</sup> hanno giustamente precisato che si tratta in realtà di un diritto di opzione, poiché questo diritto è azionabile anche in assenza di un trasferimento dell'invenzione dal lavoratore ad un terzo<sup>299</sup>.

Il prestatore ha dunque diritto ad un prezzo o canone che non deve essere però pari al valore dell'invenzione, perché l'art. 24 prevede infatti che dovrà detrarsi una somma corrispondente all'apporto che il datore abbia comunque dato alla realizzazione dell'invenzione attraverso la sua organizzazione aziendale.

Già in riferimento al lavoro subordinato, la dottrina si è soffermata su quanto sia importante la comunicazione del conseguito brevetto, da parte del lavoratore al datore di lavoro.

---

<sup>297</sup> È contrario ad una generale applicazione dell'art. 24 al lavoratore a progetto V. Pinto, *op. cit.*, pag. 27.

<sup>298</sup> P. Vercellone, *Le invenzioni dei dipendenti*, Giuffrè, Milano, 1961, pag. 158; S. Gatti, *Il «diritto di prelazione» dell'imprenditore sulle invenzioni e sulle opere dell'ingegno del prestatore di lavoro*, in *Riv. dir. comm.*, 1984, I, pag. 131.

<sup>299</sup> V. Di Cataldo, *op. cit.*, pag. 195.

Dal momento in cui avviene la comunicazione, infatti, decorre il termine di tre mesi entro il quale l'imprenditore può esercitare il suo "diritto di prelazione". L'assenza di una comunicazione costituisce un illecito<sup>300</sup>, cui il datore di lavoro può far fronte ricorrendo alle misure sanzionatorie<sup>301</sup>.

Il problema diviene più complicato però nel lavoro a progetto.

In questo caso il soggetto non essendo dipendente non può essere sottoposto a tali misure. L'art. 64 del decreto impone però al prestatore di lavoro un divieto generico di compiere atti in pregiudizio del committente.

Non v'è dubbio che l'ipotesi di mancata comunicazione da parte del lavoratore a progetto della realizzazione dell'invenzione, può comportare un grave pregiudizio al committente, e potrebbe quindi "integrare una giusta causa di recesso"<sup>302</sup>.

L'art. 26 l.i. dispone che ai fini dell'applicazione degli artt. precedenti "si considera fatta durante l'esecuzione del contratto o del rapporto di lavoro o d'impiego, l'invenzione industriale per la quale sia stato chiesto il brevetto entro un anno da quando l'inventore ha lasciato l'azienda privata o l'amministrazione pubblica, nel cui campo di attività l'amministrazione stessa rientra".

La norma "svolge una funzione antielusiva"<sup>303</sup>, non permettendo al lavoratore di dimettersi poco prima la conclusione

---

<sup>300</sup> Cass. 20 marzo 1980, n. 1877, in *Giur. ann. dir. ind., Rep.*, 1980, pag. 826.

<sup>301</sup> V. Di Cataldo, *op. cit.*, pag. 195.

<sup>302</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 796.

<sup>303</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 792.

dell'invenzione, per disporre pienamente del diritto patrimoniale d'autore.

Infine l'estensione al lavoratore a progetto della disciplina prevista nella legge sulle invenzioni, non impedisce un accordo pattizio più favorevole per il collaboratore *ex art. 61, comma 4*.

La dottrina dunque in tema di lavoro a progetto, ha ritenuto applicabile al collaboratore tutta la normativa riferita alle invenzioni del lavoratore subordinato, con conseguente applicazione anche della vasta giurisprudenza e dottrina che accompagnava questa tematica.

Questa posizione trova fondamento, come si è detto, nel rinvio che l'art. 65 fa alle leggi speciali in tema di diritti ed obblighi delle parti, e che precisa di seguito che in tale rimando è "compreso quanto previsto dall'art. 12 *bis* della legge 22 aprile 1941, n. 633, e successive modifiche".

Tale disposizione prevede che salvo patto contrario, il datore di lavoro è titolare del diritto esclusivo di utilizzazione economica del programma per elaboratore o della banca dati creati dal dipendente nell'esecuzione delle sue mansioni o su istruzioni impartite dallo stesso datore di lavoro.

Autorevole dottrina<sup>304</sup> ha sottolineato come in questo caso, il diritto patrimoniale d'autore per la realizzazione del programma o della banca dati in adempimento dell'obbligo contrattuale, appartenga al committente "anche in assenza di un preciso corrispettivo per l'attività svolta".

---

<sup>304</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 796.

Ovviamente laddove l'attività inventiva non sia adeguatamente remunerata, è sempre fatto salvo il diritto del prestatore di agire in giudizio per la richiesta di un corrispettivo proporzionale alla qualità e quantità dell'attività svolta *ex art. 63*.

Problematico è invece il caso di invenzioni che esulino l'attività prevista nel contratto.

Nel caso in cui la realizzazione di programmi o banche dati ricadano nell'ipotesi prevista dall'art. 23, comma 2, l.i., potranno essere conclusi appositi accordi riproduttivi della disciplina delle invenzioni aziendali (diritto patrimoniale al committente, equo premio al collaboratore).

Nel caso in cui essi ricadano nella fattispecie prevista dall'art. 24 l.i., sembra invece che i diritti conseguenti a queste invenzioni appartengano "al lavoratore a progetto, anche se le creazioni rientrano nel campo di attività dell'azienda"<sup>305</sup>.

Discussa, infine, è l'applicabilità al lavoro a progetto della disciplina prevista dall'art. 4 l. n. 190/1985 sui quadri intermedi, che lascia alla contrattazione collettiva la possibilità di stabilire il corrispettivo e le sue modalità di computo con riferimento alle invenzioni fatte dai quadri.

Secondo la dottrina maggioritaria essa troverebbe applicazione anche nel lavoro a progetto<sup>306</sup>, mentre altri autori<sup>307</sup> sostengono il contrario, in assenza di un espresso rinvio ad essa da parte dell'art.

---

<sup>305</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 796, il quale rinvia per la disciplina relativa al lavoro subordinato a G. Pellacani, *La tutela delle creazioni intellettuali nel rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1999, pag. 370.

<sup>306</sup> F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 62 e sembra anche M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 795.

<sup>307</sup> E. Vitiello, *op. cit.*, pag. 221.

65 del decreto e visto l'espresso riferimento della legge sui quadri al solo lavoro subordinato.

#### **4.2. La sospensione del rapporto contrattuale senza erogazione del corrispettivo**

Mentre non si fa menzione nella legge delegante dei diritti del collaboratore a progetto previsti dagli artt. 64 e 65, nell'art. 66 il Governo sembra assolvere l'obbligo di attuare *ex art. 4, lett. c, n. 4*, la previsione "di tutele fondamentali a presidio della dignità e della sicurezza dei collaboratori, con particolare riferimento a maternità, malattia e infortunio, nonché alla sicurezza nei luoghi di lavoro, anche nel quadro di intese collettive".

Nella trattazione che segue vedremo se poi realmente la tutela in questione abbia innovato rispetto alla precedente e se possa considerarsi effettivamente significativa.

L'art. 66 del decreto reca il titolo "Altri diritti del collaboratore a progetto" ed è composto da quattro commi.

Nel primo di essi viene introdotto per tale lavoratore un regime di sospensione del rapporto a seguito di malattia, infortunio e gravidanza, senza erogazione del corrispettivo.

In questi tre casi dunque il rapporto contrattuale non si estingue, ma è previsto una sospensione dello stesso che è però



diversa da quella applicabile al lavoratore subordinato *ex art. 2110*<sup>308</sup>.

Il collaboratore infatti non si vede corrisposto per quel periodo alcun compenso o indennità, probabilmente proprio perché trattasi di lavoratore autonomo. In questo caso v'è chi<sup>309</sup> ha sottolineato, come una qualunque malattia provocherà la sospensione, mentre il ricovero ospedaliero potrà rendere applicabile al collaboratore anche il trattamento previdenziale di cui al d.m. 12 gennaio 2001(v. art. 66, comma 4).

Secondo alcuni autori<sup>310</sup>, il comma primo costituisce “un argomento in favore della lettura che esclude che l’obbligo del collaboratore sia di risultato, e che pone l’accento sulla durata nel tempo della collaborazione”.

Come vedremo però l’affermazione non può essere accolta, la problematica è infatti molto più complessa come dimostra l’analisi del comma 2.

Al comma secondo la disposizione precisa infatti che nel caso di malattia e infortunio, la sospensione del rapporto derivante da queste cause non comporta una proroga della durata del contratto, che dunque si estingue alla scadenza.

Se però la sospensione si protrae per un tempo superiore ad un sesto della durata stabilita nel contratto laddove essa sia

---

<sup>308</sup> F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 62.

<sup>309</sup> G. Leone, *op. cit.*, pag. 107-108.

<sup>310</sup> A. Bellavista, *sub art. 66*, in in *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in E. Gragnoli-A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali, commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, pag. 772.

determinata, o si rilevi superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile, il committente può recedere dal contratto.

Il disposto in questione è stato oggetto di molte osservazioni in dottrina, dirette a rafforzare quanto da alcuni espresso in riferimento all'art. 61, comma 1.

Secondo qualche autore<sup>311</sup>, la disciplina in questione conferma la “doppia anima” del rapporto di lavoro a progetto che può atteggiarsi, a seconda dei casi, come contratto di durata o come contratto ad adempimento istantaneo.

Afferma questa dottrina che “la mancata proroga del contratto risulta coerente con l'irrelevanza del tempo necessario all'esecuzione della prestazione, di cui all'art. 61, D.Lgs. 276/2003”.

In questo caso infatti il committente viene soddisfatto dal solo compimento del progetto entro il termine stabilito, si tratta quindi di un adempimento istantaneo.

Ma la parte conclusiva del secondo comma, nel prevedere un periodo di comporto per il recesso, sembra dare importanza anche al tempo in cui viene eseguita la prestazione lavorativa.

Ecco dunque profilarsi l'altra anima del lavoro a progetto, quei casi nei quali cioè il rapporto è di durata e per i quali è ammesso il recesso quando la sospensione eccede i limiti temporali previsti dalla legge, poiché “non può essere frustrato l'interesse del committente all'adempimento continuativo”<sup>312</sup>.

---

<sup>311</sup> D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, op. cit., pag. 34.

<sup>312</sup> D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, op. cit., pag. 34.

Solo aderendo a questa opinione si può in effetti risolvere l'incongruenza insita nel secondo comma dell'art. 66, che è resa ancor più evidente dall'oscura e lacunosa definizione della fattispecie prevista dall'art. 61, comma 1 del decreto.

È interessante notare poi come, ponendo l'accento sulla parte della norma che si riferisce ad una durata determinata oppure determinabile del contratto (art. 66, comma 2, ultima parte), possa tornare alla mente una distinzione dottrina<sup>313</sup> ( che però non è stata accolta in questa esposizione, v. Capitolo I) tra due fattispecie contrattuali (il "doppio binario") previste dal decreto (l'una tipica di lavoro a progetto, l'altra formata dalle collaborazioni riconducibili ad un progetto), che dovrebbero avere oggi una disciplina diversa.

Viene da chiedersi comunque cosa dovrebbe accadere nel caso in cui un determinato progetto sia inserito in un procedimento temporale di cui facciano parte altre attività che da esso dipendono.

In questo caso la sospensione del rapporto può comportare non solo gravi rischi al committente, ma l'inutilità di attività che ruotano attorno al progetto. La norma sarebbe stata quindi più completa se avesse previsto, nel caso di sospensione, la sostituzione del collaboratore per quel periodo, in modo che il progetto potesse essere portato avanti e le utilità riposte in esso potessero essere comunque ricavate<sup>314</sup>.

---

<sup>313</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 711 e ss., 806.

<sup>314</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 803.

Si noti inoltre, con riferimento al periodo di comportamento<sup>315</sup> per il recesso di cui all'art. 66, comma 2, ultima parte, che questa, secondo un'attenta dottrina<sup>316</sup>, è l'unica parte del decreto che prevede una disciplina non unitaria per il lavoratore a progetto.

A seconda infatti che la durata del rapporto contrattuale sia determinata o determinabile si applicano al lavoratore a progetto due regimi normativi distinti.

Premettendo che la distinzione in questione è di difficile quantificazione in concreto, va da subito precisato che nel primo caso la sospensione del rapporto lavorativo può portare alla facoltà di recesso da parte del committente, se si protrae per un periodo superiore ad un sesto della durata (determinata) del rapporto.

Nel secondo caso invece, se la sospensione dura più di 30 giorni, il committente può recedere dal contratto.

Per due contratti di lavoro a progetto nella medesima azienda aventi identica durata, per l'uno determinata, per l'altro determinabile, si applicano in caso di recesso due periodi di comportamento diversi.

Solo nel caso in cui entrambi i rapporti abbiano una durata di sei mesi, si avrà un trattamento normativo identico, perché in tutti gli altri casi, o il termine sarà più favorevole al collaboratore la cui durata sia determinata (es. 12 mesi), oppure sarà più favorevole all'altro (es. 3 mesi)<sup>317</sup>.

---

<sup>315</sup> L'espressione "periodo di comportamento" appartiene a M. Magnani – S. Spataro, *op. cit.*, pag. 10.

<sup>316</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 806-807.

<sup>317</sup> Sul punto si veda anche L. Castelvetti, *op. cit.*, pag. 165-166.

La regola in questione è dunque del tutto incoerente e può essere giustificata solamente in due modi: o il legislatore aveva intenzione di fissare come durata precisa del rapporto di lavoro a progetto quella di sei mesi, oppure voleva dare preferenza ai rapporti di durata determinata.

È facile notare come, sia il primo che il secondo assunto sembrano del tutto bizzarri a detta stessa di chi li ha proposti<sup>318</sup>, visto che avrebbero potuto essere perseguiti con vie meno tortuose.

Qualche autore<sup>319</sup> inoltre, si è domandato se il recesso *ante tempus* previsto dall'art. 66, comma 2, sia ammesso solo nel caso di un unico episodio di malattia od infortunio, oppure possa essere concesso anche nel caso di più sospensioni distinte all'interno di un arco temporale.

La prima soluzione sembra preferibile, perché in linea sia col dato letterale, sia con i criteri direttivi fissati dal legislatore nella legge delegante. Una eccezione alla regola può aversi nel caso di singole sospensioni non intervallate dall'esecuzione dell'attività lavorativa, ciò che rileva è infatti la prolungata indisponibilità del collaboratore.

Nel caso di adempimento istantaneo, tale indisponibilità può comportare l'impossibilità del collaboratore di eseguire la prestazione entro il termine stabilito, mentre nel caso in cui il rapporto sia di durata, impedisce "la soddisfazione continuativa dell'interesse del committente"<sup>320</sup>.

---

<sup>318</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 807.

<sup>319</sup> V. Pinto, *op. cit.*, pag. 28.

<sup>320</sup> D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 34.

Si noti però che al comma terzo si afferma che “in caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale”. Questa previsione è ovviamente giustificata in via generale, data la particolare situazione tutelata, ma non ha impedito alla dottrina di porsi diversi interrogativi.

Anzitutto la proroga in questione è di 180 giorni, qualsiasi sia la durata della sospensione dovuta alla gravidanza. Il fatto che la norma abbia ad oggetto la durata della proroga e non della sospensione, comporta che la lavoratrice potrà sospendere la sua attività anche per più di 180 giorni, ma la proroga (salvo diverso patto contrario, vedi *infra*) rimarrà sempre per la durata prevista dalla legge<sup>321</sup>.

Per questo motivo v'è chi<sup>322</sup> ritiene applicabile anche alla collaboratrice a progetto l'art. 16, D.Lgs. 151/2001, dedicato alle lavoratrici dipendenti. Secondo questa dottrina l'applicazione di tale norma, che prevede una incapacità al lavoro della donna nel periodo tra i due mesi antecedenti e i tre mesi successivi al parto<sup>323</sup>, impedirebbe alla lavoratrice a progetto di “lucrare” sulla proroga, tornando a lavoro in un termine inferiore ai 150 giorni previsti per le lavoratrici subordinate (30 giorni ulteriori sono previsti in generale nei confronti delle collaboratrici, per eventuali ritardi nel parto).

---

<sup>321</sup> G. Leone, *op. cit.*, pag. 108.

<sup>322</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 809.

<sup>323</sup> Sul punto si vedano i dubbi espressi da M. Grandi e G. Pera, *op. cit.*, 2005, pag. 2561.

Anche qui, come nel caso di malattia od infortunio, bisogna precisare che nel caso in cui il progetto sia da realizzare entro un preciso termine perché da esso dipendono altre attività o progetti, la proroga in questione non giova per nulla, perché l'attesa potrebbe non soddisfare l'interesse ad ulteriori utilità da parte del committente.

Anche in questa circostanza sarebbe stato infatti opportuno, prevedere la sostituzione della collaboratrice per il periodo di sospensione.

Altri autori<sup>324</sup> inoltre, sottolineano problematicamente come, in presenza di un progetto di durata limitata, l'incarico non possa essere riproposto una volta che sia scaduto.

In questo caso, come nella circostanza in cui possa essere prevista una sostituzione, la norma lascia molte perplessità, poiché alla collaboratrice potrà essere affidato solamente un diverso progetto, essendo stato realizzato quello contrattualmente previsto.

Nell'ipotesi in cui il progetto cessi prima della riabilitazione della collaboratrice, si può convenire con chi<sup>325</sup> sostiene che alla medesima “dovrebbe rimanere il diritto comunque al compenso per il periodo residuo”.

Nel rispetto del primo comma dell'art. 66, anche alla lavoratrice in stato di gravidanza non verrà corrisposto alcun compenso da parte del committente, ma già prima della riforma, alle collaboratrici non iscritte ad altre forme di previdenza obbligatoria e non pensionate, spettava una indennità di maternità “corrisposta nei

---

<sup>324</sup> M. Grandi e G. Pera, *op. cit.*, 2005, pag. 2561.

due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla data stessa” (art. 1, commi 1 e 3, d.m. Lavoro 4 aprile 2002).

Tale previsione sembra pertanto applicabile oggi alle lavoratrici a progetto<sup>326</sup>.

Inoltre, nonostante il legislatore abbia usato il termine “gravidanza”, sembra naturale riferire il contenuto della disposizione al concetto più generico di “maternità”, termine, tra l’altro, utilizzato nella legge delega.

Questa precisazione ci permette di includere nel campo di applicazione della norma (compresa la corresponsione dell’indennità) anche le ipotesi di collaboratrici madri adottive od affidatarie *ex art. 2 d.m. 4 aprile 2002*<sup>327</sup>, ed ancora i padri che ne abbiano i requisiti.

Sia il comma 2, che il comma 3 dell’art. 66 prevedono una “clausola di salvezza”. In entrambi i casi infatti il contratto individuale può regolamentare in modo diverso la disciplina della sospensione con o senza proroga.

Nel caso di gravidanza la diversa previsione contrattuale può essere solamente più favorevole, può prevedere dunque un periodo di proroga maggiore.

Nel caso di malattia ed infortunio la questione non è invece espressamente specificata, ma la dottrina prevalente ritiene che, alla luce degli obiettivi della riforma e di quelli più specificamente

---

<sup>325</sup> M. Miscione, *op. cit.*, pag. 823.

<sup>326</sup> E. Vitiello, *op. cit.*, pag. 223.

<sup>327</sup> Si vedano la sent. Corte Cost. 26 marzo 2003, n. 104, in [www.unicz.it/lavoro/cost.104\(03\).htm](http://www.unicz.it/lavoro/cost.104(03).htm) e la sent Trib. Bologna 28 gennaio 2003, in *Riv. giur. lav. News*, 2003, n. 1, pag. 14.



fissati dall'art. 4, lett. c, n. 4, della legge delega, bisogna considerare “inderogabili in senso peggiorativo per il collaboratore queste pur minime tutele”<sup>328</sup>.

Negare al collaboratore il diritto alla sospensione del rapporto nei casi di malattia, infortunio, o la proroga di 180 giorni nel caso di gravidanza, “determinerebbe l'inapplicabilità di norme che costituiscono attuazione di fondamentali principi costituzionali”<sup>329</sup>.

Qualche giuslavorista<sup>330</sup> ha ritenuto possibile l'applicazione di una disciplina *in favor* al collaboratore, anche in riferimento alla maggiore o diversa durata del periodo di comporto di cui all'ultima parte del comma 2, poiché l'art. 61 al comma 4, fa sempre salva la disciplina più favorevole prevista dal contratto individuale<sup>331</sup>.

La circolare ministeriale precisa al punto VI che, sia nel caso di malattia ed infortunio, sia nel caso di gravidanza (maternità), resta comunque fermo nei confronti del collaboratore l'obbligo d'invio, ai fini della prova, di idonea certificazione scritta degli eventi in questione<sup>332</sup>.

Non è invece indicata la possibilità del committente di sottoporre a controllo il collaboratore<sup>333</sup>. Alcuni sostengono esservi

---

<sup>328</sup> A. Bellavista, *op. cit.*, pag. 773.

<sup>329</sup> V. Pinto, *op. cit.*, pag. 28; si veda anche A. Bellavista, *op. cit.*, pag. 773; *contra* in riferimento al comma 2 M. Miscione, *op. cit.*, pag. 823, l'A. ritiene derogabile in ogni modo la norma, con rinuncia o transazione assistita prevista dall'art. 68 del decreto.

<sup>330</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 808.

<sup>331</sup> E. Vitiello, *op. cit.*, pag. 222.

<sup>332</sup> Dubita su tale onere nei confronti del lavoratore perché non previsto nel corpo del decreto E. Vitiello, *op. cit.*, pag. 221.

<sup>333</sup> V. Pinto, *op. cit.*, pag. 28.

“un ragionevole interesse del committente in tal senso”<sup>334</sup>, ma si tratta di supposizioni, visto che si potrebbero creare incertezze sui limiti e le modalità di tale controllo.

#### **4.2.1. Le altre normative applicabili al lavoratore a progetto**

Oltre al d.m. 4 aprile 2002 e al d.m. 12 gennaio 2001, si applicano al lavoratore a progetto *ex art.* 66, comma 4, una serie di disposizioni in passato riferite alle co.co.co.

Una di esse è la l. 11 agosto 1973, n. 533 riguardante l'applicazione del rito alternativo del lavoro. A dire il vero, il riferimento a tale norma sembra superfluo, visto il richiamo dell'art. 61 del decreto alla definizione di co.co.co. prevista nell'art. 409, n. 3, c.p.c..

Si applica inoltre al lavoro a progetto l'art. 64 D.Lgs. 151/2001, che rappresenta la sintesi di un lungo *iter* riguardante la tutela della maternità e paternità, partito con il d.m. 27 maggio 1998 e conclusosi col citato d.m. 4 aprile 2002.

Nell'art. 66, comma 4, è poi richiamato l'art. 51, comma 1, l. n. 488/1999 (finanziaria 2000) con cui è stata istituita oltre la più volte accennata tutela relativa alla maternità, anche gli assegni per il

---

<sup>334</sup> A. Bellavista, *op. cit.*, pag. 773.

nucleo familiare e alla malattia in caso di degenza ospedaliera (v. anche il citato d.m. 12 gennaio 2001).

Infine ai rapporti di collaborazione a progetto si applicano “le norme sulla sicurezza ed igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente”.

Questa parte della norma è stata oggetto di dibattito in dottrina.

Il problema fondamentale è se questo rinvio sia rivolto all’intera disciplina prevista dal D.Lgs. 626 del 1994 come sembra disporre il testo, oppure, secondo una lettura più coerente con l’assetto complessivo della disciplina, se sia applicabile al lavoro a progetto il solo art. 7 del D.Lgs. 626/94.

Va detto che i primi commentatori<sup>335</sup> si sono allineati verso la seconda posizione, pur rilevando che l’art. 7 del decreto è norma da sempre applicabile al lavoro autonomo. Quindi il riferimento in questione sarebbe del tutto inutile, visto che il collaboratore a progetto è sicuramente un lavoratore autonomo.

Tra l’altro “dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell’ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività” (art. 7 D.L.gs 626/94) potrebbero rientrare nel contenuto del contratto ai fini della prova *ex art.* 62, lett. *c* D.Lgs. 276/2003<sup>336</sup>.

La circolare ministeriale sul punto non riesce a chiarire la questione. Essa afferma, in linea con i primi orientamenti dottrinari,

---

<sup>335</sup> A. Bellavista, *op. cit.*, pag. 774 e ss.; V. Pinto, *op. cit.*, pag. 29.

“occorrerà considerare che, stante la *ratio* del D.Lgs. n. 626 – principalmente orientata alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori subordinati, ed alla corrispondente responsabilizzazione dei datori di lavoro – non poche prescrizioni di tale provvedimento (per lo più sanzionate penalmente) risultano di problematica applicazione nei confronti di figure, come quelle dei collaboratori, fortemente connotate da una componente di autonomia nello svolgimento della prestazione (in funzione del risultato, ancorché nel rispetto del coordinamento con l’organizzazione del committente). Successivamente essa precisa che “Non a caso, per i lavoratori autonomi (figure, sotto questo profilo, assai prossime ai collaboratori) lo stesso D.Lgs. 626 ha previsto uno specifico regime di tutela (art. 7)”.

In conclusione la circolare ritiene che questa costituisce una buona occasione per l’adattamento “dei principi generali di tutela prevenzionistica alle oggettive peculiarità del lavoro a progetto”.

Se questa interpretazione trovasse il conforto di una giurisprudenza consolidata, potremmo in conclusione affermare che in materia di sicurezza ed igiene nel luogo di lavoro, la delega non sia stata realmente attuata, poiché l’art. 66 ha riproposto ciò che era già applicabile al lavoro a progetto.

Per le perplessità che tale orientamento presenta, merita di essere menzionato che comunque v’è chi<sup>337</sup>, invece, ritiene applicabile al collaboratore l’intera disciplina del D.Lgs. 626.

---

<sup>336</sup> G. Leone, *op. cit.*, pag. 109; *contra* V. Pinto, *op. cit.*, pag. 29.

<sup>337</sup> G. Leone, *op. cit.*, pag. 109; dello stesso avviso pare F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 64.

Non sembra in effetti assurdo affermare che, anche al lavoratore a progetto, possano applicarsi diritti di carattere generale come quello all'informazione (art. 21) e alla formazione (art. 22) previsti dal D.Lgs. 626 e con essi, tutte le disposizioni che non siano espressamente mirate a compensare la dipendenza del lavoratore nei confronti del datore di lavoro.

Va comunque precisato che qualche autore<sup>338</sup> ritiene l'obbligatoria osservanza delle prescrizioni in materia di igiene e di tutela antinfortunistica, "in linea con le indicazioni maturate dall'esperienza giuridica degli ultimi anni, in cui questo criterio è stato esteso a tutte le forme di rapporti anche non di lavoro subordinato rientranti nell'area degli strumenti di flessibilità".

Come ultima annotazione vale la pena chiudere il discorso tenendo presente che molti giuristi<sup>339</sup> hanno mostrato perplessità in merito alle tutele previste nei 4 commi dell'art. 66.

Secondo alcuni di essi<sup>340</sup> l'unica parte innovativa dell'art. 66, riguarda la sospensione che tuttavia, non essendo accompagnata dall'erogazione del corrispettivo, non tutela pienamente il collaboratore ( di "tutele fondamentali a presidio della dignità e sicurezza del lavoratore" parla l'art. 4, lett. c, n. 4 della legge delega).

Ad ogni modo fin quando non verrà disposta l'apposita normativa cui si riferisce la circolare nella parte conclusiva del

---

<sup>338</sup> M. Papaleoni, *op. cit.*, pag. 1380; frase riportata da M. Grandi e G. Pera, *op. cit.*, 2005, pag. 2561.

<sup>339</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 813 soprattutto in tema di tutela pensionistica; R. De Luca Tamajo, *Dal lavoro parasubordinato, op. cit.*, pag. 21.

<sup>340</sup> G. Leone, *op. cit.*, pag. 110.

punto VI, e non si risolverà dunque il dubbio su quali disposizioni del D.Lgs. 626 vanno applicate al lavoro a progetto, si può concordare in generale con chi<sup>341</sup> ha sottolineato “l’esiguità del catalogo delle tutele”.

---

<sup>341</sup> R. De Luca Tamajo, *Dal lavoro parasubordinato, op. cit.*, pag. 21.

## CAPITOLO V

### ESTINZIONE DEL CONTRATTO E PREAVVISO (ART.67)

#### 5.1. L'estinzione per la realizzazione del progetto o programma o fase di esso

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del D.Lgs. 276/2003 “I contratti di lavoro di cui al presente capo si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto”.

Questo disposto sembra evidenziare due aspetti.

Il primo è che il progetto, il programma, la fase di esso costituiscono l'oggetto del contratto (sul punto vedi par. 1.2.).

Il secondo è che non sempre, nel contratto in questione, si può ricollegare la realizzazione del progetto ad un termine, anzi in alcuni casi l'apposizione di una scadenza è superflua, poiché il contratto può risolversi prima con la realizzazione del risultato<sup>342</sup>.

Il secondo assunto è giustificato dal fatto che nell'art. 67, comma 1, è previsto un criterio generale di estinzione per adempimento, in modo che “anche se *ex postea* si constatasse una perfetta sincronia dei due momenti, l'estinzione del contratto

---

<sup>342</sup> Di “estinzione naturale” parla M. Papaleoni, *op. cit.*, pag. 1380.

(*rectius*: rapporto) è comunque sancita dalla realizzazione del progetto, non dalla scadenza del termine”<sup>343</sup>.

Sostanzialmente non si dice nulla di nuovo. Questa parte della norma, infatti, sembra essere rivolta ai casi in cui il rapporto sia caratterizzato da un adempimento istantaneo, di conseguenza il termine rappresenta il periodo massimo entro il quale deve avvenire l’adempimento.

Se dunque l’esecuzione avviene prima della scadenza, il collaboratore sarà adempiente e gli verrà corrisposto il compenso pattuito al momento della stipulazione del contratto. Una volta che il progetto è stato realizzato, non si ha una prosecuzione dell’attività, perché manca la ragione che giustifica il contratto voluto dalle parti.

Gli obblighi di cui agli artt. 64-66 verranno meno, non potendo gravare ulteriormente né sul committente, né sul collaboratore.

Come si è visto in precedenza in riferimento all’art. 64, infatti l’estinzione del contratto provoca la cessazione nei confronti del collaboratore sia del divieto di concorrenza, sia del compimento di atti pregiudizievoli nei confronti del committente.

Non cesserà invece il dovere di non diffondere notizie e apprezzamenti riguardanti i programmi e la loro organizzazione, poiché tale onere rientra nel più generale “obbligo di riservatezza” (si veda il par. 3.2.).

Quanto invece alle invenzioni del collaboratore, si ricordi che si considera comunque compiuta nell’esecuzione del rapporto di

---

<sup>343</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 817-818.



lavoro, l'invenzione per la quale sia stato richiesto il brevetto entro un anno da quando il collaboratore ha lasciato l'azienda, art. 26 l.i. (si veda il par. 4.2.).

Il termine, in questa circostanza, assume rilievo solo nel caso di mancata realizzazione del progetto entro il periodo inizialmente stabilito. Una simile situazione, potrebbe costituire inadempimento contrattuale del collaboratore<sup>344</sup>.

Come visto nei capitoli precedenti, però, il lavoro a progetto può atteggiarsi anche come contratto di durata in senso tecnico.

In questa ipotesi, il collaboratore sarà adempiente quando la ripetizione del medesimo *opus* avvenga per tutto l'arco temporale previsto nel contratto, oppure quando i diversi *opera* pattuiti siano realizzati per tutto il periodo convenuto.

La ricostruzione della fattispecie come rapporto anche di durata, non è però contrastante con l'art. 67 del decreto, poiché esso, al secondo comma, sancisce che le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa o secondo le diverse causali o modalità stabilite nel contratto.

L'apposizione di un termine rievoca dunque i contratti di durata in senso tecnico, nei quali la prestazione lavorativa è determinata in funzione del tempo.

Il termine e la sua scadenza, in questo secondo comma, riacquistano importanza, poiché il contratto si estingue solo quando gli *opera* pattuiti siano realizzati per tutto il periodo previsto nel contratto.

---

<sup>344</sup> D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, op. cit., pag. 36.

Per la dottrina, il recesso per giusta causa *ex art. 67, comma 2*, sembra avere un'efficacia irretroattiva, che non pregiudica la prestazione già eseguita, in linea con le ipotesi di recesso nei rapporti di durata<sup>345</sup>.

Si può concludere che ambedue le anime della collaborazione a progetto sono comprese nella norma relativa all'estinzione del contratto, e che soltanto aderendo alla dottrina che evidenzia questo dualismo di fattori insito nella fattispecie lavoro a progetto, si può risolvere l'apparente contraddizione tra i due commi dell'art. 67.

## **5.2. Il recesso per giusta causa**

Come si è visto, ai sensi dell'art. 67, comma 2 del decreto, salvo diversa pattuizione tra le parti, queste possono recedere prima della scadenza del termine solamente per giusta causa.

La durata della prestazione lavorativa, comunque, può essere determinata o determinabile *ex art. 62 lett. a*, potendo il contratto prevedere un termine *certus quando* oppure un termine individuato *per relationem*.

Nel secondo caso la dottrina ha espresso chiaramente come “il progetto, il programma o la fase non possono essere sempre entità tanto compatte ed univoche, da rendere di per sé evidente e sicura

---

<sup>345</sup> G. Santoro-Passarelli, *La nuova figura...*, *op. cit.*, pag. 106.

*per relationem* la quantità di tempo che dovrà essere impiegato per il loro perfezionamento”<sup>346</sup>.

Una indicazione imprecisa o indeterminata, in merito, può facilmente eludere la disciplina normativa e permettere al committente di usufruire del collaboratore a tempo indeterminato.

Si pensi all’ipotesi in cui il termine determinabile coincida con la realizzazione del progetto.

In questa circostanza “il collaboratore che non realizza il progetto non potrà mai essere considerato inadempiente perché, a stretto rigore, il termine stabilito per l’adempimento coincide con l’adempimento stesso”<sup>347</sup>.

Dunque l’indicazione nel contratto di un termine vago e legato alla stessa conclusione del progetto, potrebbe rendere perpetuo il vincolo del collaboratore a progetto.

Tornando alla giusta causa di recesso, essa, stante la lettera della legge, consente lo scioglimento del vincolo contrattuale senza il bisogno di alcun preavviso (c.d. recesso straordinario)<sup>348</sup>.

Il concetto di giusta causa, fa tornare alla mente l’elaborazione dottrinale e giurisprudenziale che ha accompagnato l’art. 2119 c.c., norma che, come si sa, non dà una nozione di giusta causa, ma si limita a descriverne gli effetti<sup>349</sup>.

Una parte della dottrina<sup>350</sup>, senza particolari precisazioni, ha ritenuto estensibile anche al lavoro a progetto il tenore della giusta

---

<sup>346</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 820.

<sup>347</sup> D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 37.

<sup>348</sup> M. Papaleoni, *op. cit.*, pag. 1381.

<sup>349</sup> G. Santoro-Passarelli, *Diritto dei lavori*, Torino, 2002, pag. 93.

<sup>350</sup> L. De Angelis, *op. cit.*, pag. 7; E. Vitiello, *op. cit.*, pag. 225.

causa prevista per il lavoro subordinato. Essa è definita dall'art. 2119 c.c. come la ragione che non consente la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Come sappiamo però, vi sono due nozioni di giusta causa *ex art. 2119 c.c.*. Una prima impostazione ritiene che la giusta causa sia sempre costituita da un inadempimento del lavoratore, un'altra, ritiene invece che essa possa esse rappresentata anche da qualsiasi azione idonea a far venir meno la fiducia tra le parti<sup>351</sup>.

Così alcuni<sup>352</sup>, più prudentemente, ritengono non si possa applicare *tout court* al lavoro a progetto l'esperienza relativa all'art. 2119 c.c..

Più precisamente v'è chi ritiene utilizzabile per la fattispecie lavoro a progetto, solamente la lettura di giusta causa come inadempimento del lavoratore (che non sia di scarsa importanza *ex art 1455 c.c.*)<sup>353</sup>.

Questi autori si oppongono dunque ad una ricostruzione della giusta causa, quale fattore anche esterno al rapporto, idoneo a far venir meno la fiducia tra le parti del contratto di lavoro a progetto.

Tale elaborazione rievoca l'art. 1751, comma 2, c.c. sui casi in cui il proponente non è tenuto a pagare all'agente l'indennità di cessazione del rapporto.

---

<sup>351</sup> G. Santoro-Passarelli, *Diritto dei lavori*, Torino, 2002, pag. 93.

<sup>352</sup> A. Viscomi, *op. cit.*, pag. 328 che sottolinea come in questo caso la giusta causa dovrà essere definita "dall'attività di prudente concretizzazione del giudice".

<sup>353</sup> U. Gargiulo, *Il recesso nel lavoro a progetto tra volontà delle parti e diritto dei contraenti*, in *Arg. Dir. lav.*, 2004, pag. 905; V. Pinto, *op. cit.*, pag. 32; *contra* M. Magnani – S. Spataro, *op. cit.*, pag. 11, che ritengono applicabile al lavoro a progetto la nozione di giusta causa di recesso come fatto sopravvenuto che mini la fiducia del rapporto.

Così, sarebbe ad esempio un'ipotesi di giusta causa di recesso, la violazione dell'art. 64, sia nel caso di mancato rispetto dell'esclusiva concordata, sia nel caso in cui non siano osservati i tre obblighi gravanti sul collaboratore previsti dal comma 2 (divieto di concorrenza, di diffusione di notizie e apprezzamenti sui programmi, di compiere atti pregiudizievoli)<sup>354</sup>.

Vi è poi un'opinione, secondo la quale, sia la giurisprudenza sulla giusta causa nel lavoro dipendente, sia quella relativa alla giusta causa di recesso dal contratto d'opera, possono costituire “un ricco arsenale esemplificativo”<sup>355</sup> nella valutazione del recesso legale *ante tempus* dal contratto a progetto.

Qualunque sia la disciplina applicabile, il giudice dovrà sempre accertare l'esistenza dei fattori comportanti la giusta causa di recesso. Laddove essi non siano rilevati dall'interprete, sarà possibile per il collaboratore esperire un'azione risarcitoria per il pagamento del corrispettivo pattuito sino alla scadenza dell'incarico, indebitamente risolto dal committente<sup>356</sup>.

La previsione legale del recesso per giusta causa è però accompagnata dall'ipotesi di recesso convenzionale prevista nell'ultima parte del comma 2.

Sembra in questo caso preferibile l'opinione di chi considera “alternative e non cumulative”<sup>357</sup> le due ipotesi di recesso.

---

<sup>354</sup> G. Leone, *op. cit.*, pag. 111; più cauto a riguardo è U. Gargiulo, *op. cit.*, pag. 907.

<sup>355</sup> L. Castelvetti, *op. cit.*, pag. 167.

<sup>356</sup> M. Papaleoni, *op. cit.*, pag. 1381.

<sup>357</sup> D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 37.

Ritenere che entrambe le cause di recesso possano coesistere all'interno di un rapporto contrattuale, sminuirebbe infatti il valore della disciplina legale, potendo le parti pattuire cause molto meno restrittive della giusta causa per svincolarsi dal rapporto di lavoro.

### **5.3. Il recesso *ad nutum* : libertà dei contraenti di includere il preavviso**

Come anticipato, dal contratto a progetto si può recedere prima della scadenza del termine, anche secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale (art. 67, comma 2, ultima parte).

Mentre dunque il recesso per giusta causa è sempre possibile in un contratto di lavoro a progetto in assenza di altre indicazioni, altri casi di recesso sono validi solamente se previsti convenzionalmente dalle parti nel contratto.

Si noti da subito l'incongruenza tra quanto stabilito nella rubrica e quanto invece previsto nella norma.

La prima sembra introdurre il preavviso come un requisito fondamentale del recesso nel contratto di lavoro a progetto.

Il contenuto della norma invece testimonia come l'indicazione di questo, non è vincolante nei confronti delle parti, le quali sono assolutamente libere di non inserire una tale precisazione nel contratto.

Secondo la dottrina prevalente<sup>358</sup>, la norma in questione rimette ai contraenti la facoltà di prevedere nel contratto anche un vero e proprio recesso *ad nutum*.

L'opinione sembra condivisibile, soprattutto perché le parti possono recedere, secondo l'art 67, comma 2, non solo prevedendo altre cause di recesso, ma anche senza motivo, disciplinando solamente una diversa modalità di recesso.

Il riferimento al preavviso infatti, sembra essere una indicazione esemplificativa di una diversa modalità di recesso, e non una causale alternativa alla giusta causa<sup>359</sup>.

Una comunicazione per iscritto della volontà di esercitare lo *ius poenitendi*, può costituire ad esempio una diversa modalità di recesso alternativa alla giusta causa.

La previsione di un recesso *ad nutum* stabilito pattiziamente per un contratto a termine, qual è quello di lavoro a progetto, risulta, secondo alcuni, anomala e senza precedenti<sup>360</sup>.

Questa forma di recesso è infatti tradizionalmente prevista per contratti a lungo termine e giustificata dall'avversione del legislatore, nei confronti del principio di perpetuità dei vincoli contrattuali.

Altri autori pertanto ritengono che il recesso rimanga un atto causale, poichè il riferimento a “diverse causali” nell'art. 67 è incompatibile con un recesso libero dei contraenti<sup>361</sup>.

---

<sup>358</sup> G. Santoro-Passarelli, *Prime chiose...*, *op. cit.*, pag. 44; U. Gargiulo, *op. cit.*, pag. 915-916; D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 37.

<sup>359</sup> U. Gargiulo, *op. cit.*, pag. 910.

<sup>360</sup> U. Gargiulo, *op. cit.*, pag. 909.

<sup>361</sup> M. Pedrazzoli, *op. cit.*, pag. 825; V. Pinto, *op. cit.*, pag. 31.

Questa ricostruzione ha il pregio di tutelare maggiormente il collaboratore, che, normalmente, è la parte più interessata al proseguimento del rapporto contrattuale.

Essa però sembra esulare dal contenuto letterale della norma, la quale indica espressamente, con l'uso della disgiuntiva "o", che l'apposizione di diverse modalità di recesso è alternativa a quella di ulteriori causali.

Nello stesso errore incorre la circolare ministeriale laddove nel punto VIII specifica che "le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ed altre cause e modalità (incluso il preavviso)...".

Il Tribunale di Ravenna<sup>362</sup> infatti precisa che dove è scritto "o" non può leggersi "e" come fanno sia il ricorrente, che la circolare.

L'art. 67 viene valutato da tale giudice, una "formula di legge chiara che abilita, in presenza di adeguata previsione contenuta nel contratto di lavoro (qui presente nel punto 7 del documento negoziale), a recedere dal rapporto rispettando la «modalità» del preavviso e senza necessità di addurre «causali»"<sup>363</sup>.

Il Tribunale puntualizza inoltre che il contratto in questione è, prima di tutto, di lavoro autonomo, e che è la stessa legge a prevedere per esso un recesso secondo altre modalità, tra le quali il preavviso.

---

<sup>362</sup> Trib. Ravenna, sent. 24 novembre 2005, n. 14, *op. cit.*, pag. 279, penultimo punto della motivazione.

<sup>363</sup> Sul punto si veda anche G. Pellacani, *Il contratto di lavoro a progetto al vaglio della giurisprudenza*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2006, n. 3, pag. 165.



Inoltre, precisa il Tribunale, trovandoci di fronte ad un contratto autonomo *ex art. 2222 e ss. c.c.*, “le parti anche in assenza dell’art. 67 del D.Lgs. n. 276, sarebbero state comunque libere di regolare con analoghe pattuizioni il recesso dal contratto (con preavviso) nel rispetto dell’art. 1322 c.c.”.

Quanto invece in riferimento al preavviso, se esso è convenzionalmente stabilito, la sua previsione “può oscillare tra poche ore e diversi mesi” non essendovi parametri certi a riguardo, data l’assenza di una contrattazione collettiva applicabile<sup>364</sup>.

Se il recesso dovesse avere effetto immediato senza preavviso, alcuni giuslavoristi<sup>365</sup> ritengono poi debba essere corrisposta una indennità sostitutiva.

Sembra infine non necessaria la forma scritta per la comunicazione della volontà di recedere. Alcuni autori<sup>366</sup>, in linea con orientamenti passati<sup>367</sup>, ritengono che, non essendo prevista la forma scritta per la validità del contratto, un tale onere non può gravare nemmeno nei confronti dell’atto di recesso.

Ci si auspica in questo caso, che la prassi negoziale preveda comunque una tale indicazione, la quale può semplificare notevolmente il lavoro del giudice.

---

<sup>364</sup> U. Gargiulo, *op. cit.*, pag. 909.

<sup>365</sup> G. Pellacani, *op. cit.*, pag. 165.

<sup>366</sup> U. Gargiulo, *op. cit.*, pag. 912.

<sup>367</sup> S. Sangiorgi, voce *Recesso*, in *Enc. Gir. Treccani*, Roma 1991, pag. 7.

#### 5.4. L'applicabilità o meno dell'art. 2227 c.c. al lavoro a progetto

Come si è visto nel paragrafo precedente, l'art. 67 dà alle parti ampia libertà contrattuale in tema di recesso, consentendo loro di prevedere anche un regime pattizio di recedibilità *ad nutum*.

Questa vasta autonomia privata trova, secondo alcuni<sup>368</sup>, i soli limiti stabiliti dall'art. 1373, comma 2, norma applicabile ai casi di recesso convenzionale<sup>369</sup>.

Un'accorta dottrina<sup>370</sup> però, esclude per il lavoro a progetto l'applicabilità dell'art. 1373, comma 2.

La disposizione prevede che nei contratti ad esecuzione continuata o periodica, la facoltà di recesso non ha effetto per le prestazioni già eseguite o in corso di esecuzione, salvo il patto contrario.

Qualunque sia l'impostazione che si vuole accogliere, vi è comunque la possibilità che le parti prevedano una clausola di salvezza che renda inapplicabile l'art. 1373 c.c..

Dunque anche se fosse applicabile l'art. 1373, comma 2, c.c., i limiti posti al libero regime di recesso convenzionale nel lavoro a progetto sarebbero molto esili.

---

<sup>368</sup> U. Gargiulo, *op. cit.*, pag. 912.

<sup>369</sup> Come si è visto (Capitolo II) però, alcuni giuslavoristi escludono per il lavoro a progetto l'applicabilità dell'art. 1373, comma 2. Per una trattazione più completa si veda D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 31.

<sup>370</sup> D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 31.

Questa considerazione ha portato parte della dottrina a ritenere estensibili anche al lavoro a progetto alcune tutele previste dalle norme in tema di contratto d'opera.

Qualche autore<sup>371</sup> infatti, partendo dal presupposto che gli artt. 61 e seguenti del D.Lgs. 276/2003 non prevedano una nuova fattispecie contrattuale<sup>372</sup>, e che dunque il lavoro a progetto si affianchi alla normativa del contratto d'opera, ritiene che un regime convenzionale di recesso nel lavoro a progetto non possa contrastare comunque con le norme dettate dal Codice Civile negli artt. 2222 e ss..

L'art. 2227 c.c. nel nostro caso, prevede che il committente possa recedere dal contratto, ancorché sia iniziata l'esecuzione dell'opera, tenendo indenne il prestatore d'opera delle spese, del lavoro eseguito e del mancato guadagno.

Secondo questa opinione, dunque, l'esercizio di facoltà di recesso ulteriori rispetto alla giusta causa da parte dei contraenti, trova il limite della previsione di cui all'art. 2227 c.c..

Solo una interpretazione del genere, a detta di chi la sostiene, salverebbe l'art. 67 del decreto da una censura di incostituzionalità per violazione dell'art. 3 Cost.. Una diversa valutazione creerebbe infatti una disparità di trattamento “tra due prestatori d'opera che svolgono la stessa attività, realizzando in concreto la medesima opera”<sup>373</sup>.

---

<sup>371</sup> U. Gargiulo, *op. cit.*, pag. 913.

<sup>372</sup> Considerazione, per la verità, alla quale non abbiamo ritenuto di aderire in precedenza (vedi par. 1.2).

<sup>373</sup> U. Gargiulo, *op. cit.*, pag. 916.

Così nel lavoro a progetto, a parere di questa dottrina, il prestatore può recedere liberamente in virtù di quanto previsto nel contratto, mentre il committente, può sempre recedere liberamente, ma ha l'onere di tenere indenne il prestatore d'opera delle spese, del lavoro eseguito e del mancato guadagno.

In questa circostanza il compenso deve rispettare i principi fissati dall'art. 63 del decreto, mentre il mancato guadagno è "l'utile netto corrispondente alla differenza tra il prezzo contrattuale dell'opera da eseguire e l'ammontare preventivato dalle spese necessarie per tale esecuzione"<sup>374</sup>.

Alla base di questa teoria v'è la concezione che, come il legislatore del 1942 riteneva esservi una disparità contrattuale tra le parti di un contratto d'opera, così tale disegno è valido anche con riguardo al contratto di lavoro a progetto.

Questo assunto è stato criticato da altra parte della dottrina.

Si è replicato infatti che "dalla disciplina del lavoro a progetto non emerge una situazione di inferiorità contrattuale o di dipendenza economica del collaboratore a progetto rispetto al committente"<sup>375</sup>.

Una simile situazione, secondo questa opinione, si verificherebbe solamente nel caso in cui le collaborazioni siano fittizie, ma la riforma tende notevolmente a limitare queste ipotesi.

Insomma se il lavoratore a progetto è realmente un lavoratore autonomo, la soggezione contrattuale nei confronti del committente

---

<sup>374</sup> L. Riva Sanseverino, *Lavoro autonomo*, in A. Scialoja, G. Branca (a cura di), *Commentario del codice civile*, Bologna-Roma, 1972, pag. 110.

<sup>375</sup> D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 38.

è minima, visto che il coordinamento con l'organizzazione del committente non deve impedire la gestione autonoma del collaboratore in funzione del risultato.

L'art. 2227 c.c. non sarebbe pertanto applicabile al collaboratore perché la disciplina del contratto d'opera, come è stato autorevolmente affermato in passato<sup>376</sup>, può estendersi ad altre fattispecie di lavoro autonomo, solamente se compatibile e in assenza di norme specifiche a riguardo.

Questa dottrina dunque, ponendo l'accento sull'art. 67 come disposizione speciale rispetto alle norme generali sul contratto d'opera, considera inapplicabile l'art. 2227 c.c. al lavoro a progetto, perché "la norma speciale non può essere derogata da quella generale"<sup>377</sup> e perché il regime previsto dall'art. 67 è incompatibile con quello previsto dall'art. 2227 c.c.. Essi stabiliscono infatti un trattamento normativo diverso nei casi di recesso del committente.

L'ampio potere lasciato alle parti in sede di stipulazione di un recesso convenzionale, non trova dunque i limiti previsti dall'art. 2227 c.c.

Questa interpretazione, a mio modo di vedere, ha il pregio di essere in linea con il dettato normativo.

Molto dipenderà però dalla prassi giurisprudenziale.

Se essa dovesse ritenere che il progetto può coincidere con un programma aziendale e che il collaboratore si impegna ad un'obbligazione di mezzi, le finalità antifraudolente della riforma

---

<sup>376</sup> F. Santoro-Passarelli, voce *Opera (contratto di)*, in *Nov. Dig. It.*, 1965, vol. XI, pag. 985.

<sup>377</sup> D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 38.

verrebbero meno, e con esse la qualificazione del collaboratore come lavoratore non sottoposto al potere direttivo del committente<sup>378</sup>.

A ciò si aggiunga che una pur minima dipendenza socio-economica del collaboratore si può avere nel caso di esclusiva, visto che alcuni autori non riconoscono in tal caso un corrispettivo maggiore al collaboratore.

Anche in questa circostanza però, nulla vieta alle parti di stabilire nel contratto una regola affine a quella prevista in tema di recesso del committente dal contratto d'opera, ed anzi, vista l'incertezza che regna in tema di lavoro a progetto, tale indicazione è più che auspicabile.

### **5.5. Le altre vicende contrattuali non previste dal D.Lgs. 276/2003**

La disciplina normativa del lavoro a progetto tace però su alcune vicende contrattuali comunque rilevanti.

La prima di esse è la prosecuzione dell'attività oltre la scadenza del termine pattuito.

---

<sup>378</sup> Si veda, con riferimento all'esercizio del potere direttivo anche nei confronti del co.co.co., Corte dei Conti, Sez. Unite, delibera 15 febbraio 2005, n. 6, in *www.corteconti.it*, secondo la quale la natura delle co.co.co. "prevede la continuità della prestazione e un potere di direzione dell'amministrazione".

Nel caso in cui il progetto, il programma, la fase di lavoro siano stati realizzati dal collaboratore, sembra illecita una tale prosecuzione<sup>379</sup>, che è sicuramente sanzionabile con la conversione *ex nunc* del contratto in lavoro subordinato *ex art. 69*.

In questa circostanza infatti l'assenza del progetto, del programma o della fase sembra poter essere innegabile, visto che essi sono stati già realizzati.

Situazione diversa è la proroga del termine del contratto di lavoro a progetto.

Secondo alcuni<sup>380</sup> essa sarebbe ammissibile poiché, nei rapporti tecnicamente di durata, assolve semplicemente alla funzione di prolungare l'interesse durevole del committente oltre la scadenza predefinita.

Nei rapporti ad esecuzione istantanea o prolungata, essa incide invece sul termine massimo entro cui deve avvenire l'adempimento istantaneo del prestatore di lavoro.

Altri autori ritengono invece lecita la proroga, solamente “nei limiti in cui essa costituisca una mera conseguenza del mancato completamento del progetto, del programma o della fase nel termine inizialmente previsto o prevedibile”<sup>381</sup>.

Questa considerazione soddisfa esigenze di compatibilità di tale istituto con le finalità antifraudolente della riforma. In effetti un contratto a progetto che sia prorogato per più di una volta, può far nascere perplessità sulla sua genuinità.

---

<sup>379</sup> V. Pinto, *op. cit.*, pag. 30.

<sup>380</sup> D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 36.

<sup>381</sup> V. Pinto, *op. cit.*, pag. 31.

È stato comunque osservato che la proroga “non incide sul progetto o programma”<sup>382</sup>, ma determina solamente una durata maggiore del contratto. Dunque se la collaborazione è autentica *ab initio*, non si andrebbe incontro ad ipotesi elusive della disciplina normativa.

Parte della dottrina<sup>383</sup> ritiene inoltre rinnovabile il contratto di lavoro a progetto, e cioè la stipulazione di un nuovo contratto alla scadenza del termine del contratto originario, aventi entrambi ad oggetto identica prestazione.

Qualcuno<sup>384</sup>, addirittura, ritiene ammissibile e legittima l’ipotesi di più rapporti a progetto identici intercorrenti tra le medesime parti anche senza soluzione di continuità, poiché la previsione di un singolo progetto per ogni rapporto assicurerebbe comunque la natura autonoma della collaborazione.

A maggior ragione sembra ammissibile la stipulazione di un nuovo contratto avente programma, progetto o fase di lavoro diversi.

La circolare ministeriale conferma che in entrambi i casi (identico progetto oppure progetto diverso) non si incorre in una violazione della normativa, ma specifica alla stesso tempo che “i rinnovi, così come i nuovi progetti in cui sia impiegato lo stesso

---

<sup>382</sup> D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 36.

<sup>383</sup> R. De Luca Tamajo, *Dal lavoro parasubordinato*, *op. cit.*, pag. 18; in tal senso anche E. Vitello, *op. cit.*, pag. 225; F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 66.

<sup>384</sup> M. Tremolada, *Intervento, Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, atti delle giornate di studio A.I.D.La.S.S. (Abano-Terme, Padova 22-23 maggio 2004), Giuffrè, Milano, 2005, pag. 336.



collaboratore, non devono costituire strumenti elusivi dell'attuale disciplina”.

In effetti l'ammissibilità del rinnovo non è pacifica in dottrina.

Qualche giuslavorista ritiene l'istituto palesemente elusivo della disciplina che impone una durata determinata o determinabile al contratto. “Il rinnovo, insomma avrebbe di per sé una causa illecita (arg. *ex art.* 1344 c.c.)”<sup>385</sup>.

Tra l'altro l'ipotesi della nullità del contratto in frode alla legge, non tutela comunque il collaboratore, perché comporta la cessazione del vincolo.

Ad ogni modo la stipulazione di contratti a progetto di breve durata con conseguenti rinnovi anche per progetti diversi, potrebbe rappresentare altresì un mezzo elusivo della disciplina del recesso<sup>386</sup>.

Si tenga inoltre a mente che secondo la tesi che si è sposata nel Capitolo I, la specificità del progetto consiste nella originalità e “non ripetività dello stesso”<sup>387</sup>. Dunque la rinnovazione dovrebbe essere esclusa per il progetto in ogni caso, mentre dovrebbe essere ammessa per il programma<sup>388</sup>.

Laddove in giudizio venga alla luce un intento elusivo da parte del committente che stipuli un rinnovo contrattuale, sorge il problema della sanzione da irrogare.

---

<sup>385</sup> V. Pinto, *op. cit.*, pag. 31.

<sup>386</sup> A. Bellavista, *sub art. 67, op. cit.*, pag. 778.

<sup>387</sup> G. Santoro-Passarelli, *Prime chiose...*, *op. cit.*, pag. 34.

<sup>388</sup> G. Santoro-Passarelli, *Prime chiose...*, *op. cit.*, pag. 44.

Vista l'iniquità del disposto dell'art. 1344 c.c., qualche giurista ritiene che, in assenza di una possibile conversione del contratto *ex art. 69* (commi primo e secondo), al collaboratore potrà essere riconosciuta solamente una tutela risarcitoria<sup>389</sup>.

Ultimo aspetto è quello relativo alla scadenza del termine, senza che sia stato realizzato il risultato prestabilito.

Questa tematica è stata già peraltro affrontata in tema di corrispettivo.

In caso di mancata conclusione dell'*opus* o degli *opera*, alcuni autori ritengono debba applicarsi il diritto comune dei contratti, pertanto il collaboratore sarà ritenuto responsabile dell'inadempimento, laddove lo stesso non sia divenuto impossibile per causa a lui non imputabile<sup>390</sup>.

---

<sup>389</sup> A. Bellavista, *sub art. 67, op. cit.*, pag. 779.

## CAPITOLO VI

### RINUNZIE E TRANSAZIONI (ART. 68)

#### 6.1. Premessa: l'autonomia dell'art. 68 rispetto all'art. 82

Il dibattito relativo all'art. 68 del D.Lgs. 276/2003 ha concentrato l'attenzione di molti autori.

Il disposto originario poneva infatti molteplici interrogativi che sono stati diversamente risolti dai giuslavoristi.

La questione fondamentale aveva ad oggetto l'utilità della disposizione di cui all'art. 68, visto che già l'art. 82 del medesimo decreto prevedeva l'ipotesi di rinunzie e transazione in sede di certificazione del contratto di lavoro.

Alcuni autori<sup>390</sup> avevano risolto il problema ritenendo che l'art. 68 introducesse, a differenza dell'art. 82, un meccanismo di derogabilità assistita che permetteva alle parti di convalidare rinunzie e transazioni di diritti futuri.

Secondo altri, inoltre, nell'art. 82 la certificazione attestava solo la conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti,

---

<sup>390</sup> F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 66.

<sup>391</sup> L. Nogler, *La certificazione dei contratti di lavoro*, in *WP C.S.D.L.E.* "Massimo D'Antona", 2003, n. 23, pag. 52 e ss.; L. De Angelis, *op. cit.*, pag. 7-9; M. Miscione, *op. cit.*, pag. 823; F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 69.

che non poteva essere comunque modificata poiché la disciplina dell'art. 2113 c.c. non si applicava al lavoro a progetto. Dunque anch'essa affermava che l'art. 68 prevedeva la “derogabilità delle disposizioni legali e di quelle pattizie”<sup>392</sup> che disciplinano il rapporto di lavoro a progetto.

Il decreto correttivo 251/2004 che ha modificato l'art. 68, ha escluso completamente la “teoria della derogabilità assistita”.

Resta però aperta la questione relativa alla presenza di due disposizioni nello stesso decreto, l'art. 68 e l'art. 82, che disciplinano entrambe le rinunzie e transazioni.

## **6.2. La tesi della “derogabilità assistita”**

L'art. 68 del D.Lgs. 276/2003, prima di essere novellato dall'art. 15, D.Lgs. 251/2004, stabiliva che “i diritti derivanti dalle disposizioni” concernenti il lavoro a progetto, “possono essere oggetto di rinunzie e transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo V del presente decreto legislativo”.

Va subito precisato che il riferimento al Titolo V del decreto era frutto di un palese errore materiale<sup>393</sup>, poiché questa parte del

---

<sup>392</sup> G. Gramiccia, *Prime osservazioni sul contratto di lavoro a progetto*, in *Mass. Giur. lav.*, 2004, pag. 25.

<sup>393</sup> R. De Luca Tamajo, *Dal lavoro parasubordinato*, *op. cit.*, pag. 23.

decreto si occupa ancor oggi di “tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile”<sup>394</sup>.

La certificazione dei rapporti di lavoro è disciplinata invece nel Titolo VIII, cui esattamente rimanda l’art. 68 come modificato dal decreto correttivo.

Al riguardo è da notare come l’art. 68 sia attuazione di uno dei principi e criteri direttivi che il Parlamento aveva indicato al Governo per l’adozione “di uno o più decreti legislativi recanti disposizioni volte alla disciplina o alla razionalizzazione”<sup>395</sup> della tipologia di lavoro coordinato e continuativo.

Tra le linee guida indicate dal Parlamento al Governo, infatti, era previsto *ex art. 4, lett. c*, della legge delega n. 30/2003, il ricorso, ai sensi dell’art. 5, ad adeguati meccanismi di certificazione della volontà delle parti contraenti.

La disposizione in commento poneva, nella sua originaria previsione, notevoli dubbi ermeneutici.

Alcuni autori<sup>396</sup> sostenevano che, stante il contenuto della norma, i diritti del collaboratore a progetto fossero tutti derogabili *a priori*, di fronte agli organi certificativi, in sede di qualificazione iniziale della natura del contratto.

Secondo questa tesi, la certificazione delle rinunzie e transazioni si formalizzava al momento della conclusione del

---

<sup>394</sup> Probabilmente le procedure di certificazione, in una versione provvisoria del decreto, erano collocate al Titolo V.

<sup>395</sup> Art. 4, n. 1, l. 30/2003.

<sup>396</sup> L. Nogler, *La certificazione...*, *op. cit.*, pag. 52 e ss.; L. De Angelis, *op. cit.*, pag. 7-9; M. Miscione, *op. cit.*, pag. 823; F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 69.

contratto e riguardava diritti non ancora sorti che derivavano dalle disposizioni del D.Lgs. 276/2003.

L'inciso "anche in deroga...all'art. 2113 c.c.", contenuto nella versione provvisoria dell'art. 68 e poi eliminato nel testo finale, dimostrava secondo questa dottrina, che il legislatore voleva riferirsi ad atti abdicativi che esulavano dalla disciplina delle rinunzie e transazioni prevista dal codice civile.

Coerente con tale conclusione, era sia il carattere permissivo della norma ("possono essere oggetto di"), sia la previsione di un'apposita disposizione nel decreto (art. 82) riguardante la rinunzia e transazione dei soli diritti maturati del lavoratore.

Secondo i sostenitori di questa teoria, se l'art. 68 non avesse avuto l'ulteriore e innovativa funzione di introdurre un meccanismo di derogabilità assistita finalizzata a definire il contenuto del contratto, non si sarebbe spiegata la sua utilità.

Non stonava con la "teoria della derogabilità assistita", né il riferimento nella rubrica alle "rinunzie e transazioni", né i dubbi di costituzionalità che la derogabilità assistita avrebbe potuto comportare.

Riguardo alla prima questione, si replicava che l'improprio richiamo alle rinunzie era "sostanzialmente assimilabile al sorprendente riferimento alla risoluzione di cui all'art. 67"<sup>397</sup> del D.Lgs. 276/2003.

Nonostante l'inesattezza della rubrica, si affermava che "alla resa dei conti ciò che rileva è il significato operativo della

---

<sup>397</sup> L. Nogler, *La certificazione...*, *op.cit.*, pag. 54.

disposizione e cioè le *regulae iuris* ricavate dall'interprete"<sup>398</sup>, che in questo caso si spingevano verso il mancato riconoscimento dell'inderogabilità *in peius* dei diritti del collaboratore.

Con riferimento al secondo argomento, qualche commentatore<sup>399</sup> aveva paventato dubbi di costituzionalità, ritenendo che la scelta della derogabilità assistita comportasse una violazione dell'art. 76 Cost., poiché nell'art. 5 della legge delega l'istituto della certificazione veniva introdotto solamente "al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro"<sup>400</sup>.

Si obiettava<sup>401</sup>, che la giurisprudenza della Corte costituzionale consentiva di ricavare i principi e i criteri direttivi in connessione "al complesso contesto normativo e alle finalità che ispirano la legge delega"<sup>402</sup>.

Dunque la previsione di "tutele fondamentali" a tutela del collaboratore di cui all'art. 4, lett. c, n. 4, non richiedeva necessariamente la scelta dell'inderogabilità assoluta dei diritti del lavoratore, ma solo quella dell'effettività delle tutele.

La protezione dei diritti del lavoratore sarebbe stata assicurata comunque<sup>403</sup>, poiché il meccanismo della certificazione secondo una forma assistita di derogabilità, riguardava solo i nuovi diritti

---

<sup>398</sup> L. Nogler, *La certificazione...*, *op. cit.*, pag. 54.

<sup>399</sup> M. G. Garofalo, *La legge delega sul mercato del lavoro: prime osservazioni*, RGL, 2003, pag. 377.

<sup>400</sup> Art. 5, n.1 l. 30/2003.

<sup>401</sup> L. Nogler, *La certificazione...*, *op. cit.*, pag. 55.

<sup>402</sup> Corte cost. 13 luglio 2000, n. 276, FI, 2000, I, 2756.

privati del collaboratore (corrispettivo, invenzioni, sicurezza sul lavoro) e non la disciplina pubblicistica più risalente (processo del lavoro, tutela previdenziale e per infortuni, maternità, etc..) <sup>404</sup>.

### 6.2.1. Il rigetto della tesi della “derogabilità assistita”

La teoria della derogabilità assistita non convinceva però molti commentatori.

Alcuni di essi <sup>405</sup> ritenevano che, seppur l’inciso “anche in deroga ...all’art. 2113” potesse celare un’intenzione originaria del legislatore verso una dismissione dei diritti futuri del collaboratore, questa formula era stata soppressa proprio perché contraria agli orientamenti giurisprudenziali e ai principi costituzionali.

Essa dunque provava proprio il contrario, che cioè il legislatore, con tale espunzione, era tornato sui suoi passi, volendo semplicemente attribuire alle commissioni di certificazione la stessa

---

<sup>403</sup> In senso contrario v. M. Miscione, *op. cit.*, pag. 824, secondo il quale “il collaboratore non ha alcuna tutela o, quel poco che ha, è derogabile con accordo individuale «certificato»”.

<sup>404</sup> L. De Angelis, *op. cit.*, pag. 9, “pare allora che attraverso tale forma di certificazione si siano flessibilizzati i diritti inerenti il lavoro a progetto ed occasionale, nel senso di renderli relativamente (cioè: attraverso la certificazione in sede di qualificazione) disponibili; non tutti i diritti, si badi bene, ma solo quelli di origine legale e, anzi, quelli, essi sì tutti, aventi fonte nel capo I del titolo VII del D.Lgs. n. 276”.

<sup>405</sup> V. Speciale, *Le commissioni di certificazione e le rinunzie e transazioni*, in F. Carinci (coordinato da), *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Milano, 2004, 8.IV, pag. 230-231.



funzione che per gli altri contratti era svolta dalle Direzioni provinciali del lavoro<sup>406</sup>.

Prima della modifica dell'art. 68, dunque, parte della dottrina sosteneva, a ragione, la palese incostituzionalità della “teoria della derogabilità assistita”.

Oltre al fatto che una tale ricostruzione poteva comportare un eccesso di delega con violazione dell'art. 76 Cost. (sul punto vedi par. 6.2.), si notava come fosse evidente anche una violazione dell'art. 3 Cost.<sup>407</sup>.

Non si riusciva infatti a giustificare ragionevolmente la disparità di trattamento tra collaboratore a progetto da un lato, e il lavoratore subordinato o il collaboratore escluso dall'ambito di applicazione degli artt. 61 e seguenti, dall'altro.

Per il primo infatti, veniva introdotta una derogabilità dei diritti non ancora maturati, per gli altri si continuava ad applicare invece il noto regime previsto dal codice civile.

Il richiamo fatto da alcuni autori<sup>408</sup> alle “tutele fondamentali” di cui all'art. 4, lett. c, n. 4, della legge delega non risolveva inoltre il problema dell'eccesso di delega, ma lo rafforzava<sup>409</sup>.

L'art. 68 infatti si rivolgeva a tutti i “diritti derivanti dalle disposizioni del presente capo” senza fare distinzione alcuna tra diritti fondamentali e non. Negare però a tutti i diritti in questione le

---

<sup>406</sup> V. Speciale, *op. cit.*, pag. 231; appoggiano tale ricostruzione anche G. Santoro-Passarelli, *Prime chiose...*, *op. cit.*, pag. 46; V. Pinto, *op. cit.*, pag. 21.

<sup>407</sup> V. Speciale, *op. cit.*, pag. 232.

<sup>408</sup> L. Nogler, *La certificazione...*, *op.cit.*, pag. 55.

<sup>409</sup> M. G. Garofalo, *La certificazione dei rapporti di lavoro*, in P. Curzio (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il D.Lgs. 276/2003*, Bari 2004, pag. 427.

caratteristiche della irrinunziabilità e intransigibilità, significava negarne anche la natura di diritti fondamentali.

Tra l'altro era tramite la inderogabilità *in peius* della disciplina, che si poteva assicurare l'effettività delle tutele<sup>410</sup>, tanto invocata dai sostenitori dell'autonomia individuale assistita.

La libera derogabilità dei diritti futuri da parte del lavoratore in via assoluta, confliggeva inoltre con altre norme del decreto riguardanti la collaborazione a progetto.

Che senso avrebbe avuto, ad esempio, la previsione di una specifica disposizione, come l'art. 67, comma 2, che già consentiva l'indicazione nel contratto individuale di un recesso convenzionale meno garante nei confronti del collaboratore rispetto a quanto previsto dalla legge, se esisteva, *ab initio*, la possibilità di introdurre una rinuncia alla disciplina legale dettata dal decreto?

Ci si chiedeva inoltre, "perché il legislatore avrebbe dovuto mettere in piedi un tale castello normativo...se poi tale castello può essere sistematicamente ignorato dalle parti, *rectius* affossato con un semplice «tratto di penna»?"<sup>411</sup>.

Questi commentatori, peraltro, sostenevano l'autonoma rilevanza della disposizione sulle rinunzie e transazioni del collaboratore a progetto rispetto all'art. 82 del decreto.

Tra le varie argomentazioni addotte, si affermava che il legislatore con l'art. 68 avrebbe voluto chiarire che le rinunzie e

---

<sup>410</sup> M. Roccella, *Una politica del lavoro a doppio fondo: rapporti di lavoro e relazioni sindacali all'epoca del Governo Berlusconi*, di prossima pubblicazione in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, Padova, pag. 413 e ss..

<sup>411</sup> A. Pizzoferrato, *op. cit.*, pag. 12.

transazioni di cui all'art. 2113 c.c., svolte mediante la procedura di certificazione, riguardavano la fase transitoria tra co.co.co. e lavoro a progetto, configurando dunque un meccanismo sanante di irregolarità pregresse<sup>412</sup>.

Secondo altri, il legislatore con l'introduzione della norma in commento avrebbe cercato invece di fornire "una disciplina il più completa possibile"<sup>413</sup>, che prevedesse, cioè, una norma apposita nel lavoro a progetto, che andasse però letta secondo la regola generale di cui all'art. 82.

Quest'ultima osservazione non era pacifica in dottrina. Qualche giuslavorista riteneva che, mentre nell'art. 82 il nullaosta potesse essere rilasciato dai soli enti bilaterali, con la disposizione di cui all'art. 68 il legislatore estendeva tale compito anche alle DPL e alle università<sup>414</sup>.

Secondo tale orientamento, il legislatore con l'art. 68, voleva applicare agli atti abdicativi e transattivi di fronte alle commissioni di certificazione, lo stesso regime previsto dall'art. 2113, ultimo comma, c.c., introducendo nuovi soggetti competenti rispetto a quelli previsti dall'art. 82.

In altre parole le commissioni di certificazione di cui all'art. 68, avrebbero avuto una funzione ulteriore e diversa da quella

---

<sup>412</sup> M. Tiraboschi, *Il lavoro a progetto: profili teorico ricostruttivi*, *Le nuove collaborazioni*, in *Guida al lavoro*, suppl., gennaio, pag. 26.

<sup>413</sup> A. Bellavista, *sub art. 68*, in *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in E. Gragnoli-A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali, commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, pag. 782.

<sup>414</sup> A. Pizzoferrato, *op. cit.*, pag. 12.

certificatoria, quella conciliativa, in modo simile a quanto avviene di fronte agli organi di cui agli artt. 185, 410, 411 del c.p.c.<sup>415</sup>.

Si trattava dunque di una certificazione che avveniva durante lo svolgimento del rapporto (l'art. 68 parla di "certificazione del rapporto di lavoro"), in cui le parti potevano definire le situazioni pendenti, dando ad esse l'effetto dell'inoppugnabilità.

Nel caso però in cui fosse stato impugnato l'atto di certificazione in sede giudiziale, non potevano comunque essere travolti "gli atti di disposizione dei diritti maturati e riguardanti il passato, perché ormai inoppugnabili"<sup>416</sup>.

La debolezza contrattuale del lavoratore, avrebbe favorito però situazioni in cui il collaboratore, interessato alla prosecuzione del rapporto, potesse essere obbligato dal committente a rinunciare o transigere<sup>417</sup>.

D'altronde questa rimaneva l'unica rielaborazione che riusciva a dare, prima della modifica avvenuta nel 2004, una rilevanza autonoma al disposto dell'art. 68 rispetto all'art. 82.

Stabilito che l'art. 68 del decreto era norma che introduceva nuove forme di assistenza, abilitate a superare il principio di inderogabilità assoluta delle norme applicabili al lavoro a progetto secondo lo schema dell'art. 2113 c.c., veniva da chiedersi quali fossero i diritti oggetto di rinunce e transazioni.

---

<sup>415</sup> G. Santoro-Passarelli, *Prime chiose...*, *op. cit.*, pag. 45.

<sup>416</sup> G. Santoro-Passarelli, *Prime chiose...*, *op. cit.*, pag. 46.

<sup>417</sup> V. Speciale, *op. cit.*, pag. 231.

La disposizione parlava di “diritti derivanti dalle disposizioni contenute” nel Titolo VII, Capo I del decreto, ossia gli art. da 61 a 69 riguardanti “Lavoro a progetto e lavoro occasionale”.

Era diffusa a riguardo l’idea che potessero essere oggetto di rinunzie e transazione del collaboratore a progetto, non solo i diritti di natura privatistica (corrispettivo, invenzioni, sicurezza sul lavoro), ma tutti i diritti previsti nel Capo I del Titolo VII con “l’unico limite della invalidità di atti abdicativi relativi a posizioni previdenziali o contributive o connessi a diritti fondamentali”<sup>418</sup>.

La dottrina, in conclusione, si esprimeva per lo più in modo negativo rispetto all’introduzione del regime di derogabilità assistita dei diritti futuri del collaboratore a progetto<sup>419</sup>.

Se il legislatore avesse realmente voluto introdurre un tale sistema nel decreto, si asseriva, lo avrebbe fatto in termini più chiari ed espliciti di quanto previsto nell’art. 68<sup>420</sup>.

La considerazione era avvalorata dal fatto che anche nella legge delega non esisteva una norma che contemplasse la derogabilità assistita<sup>421</sup>.

A tal proposito qualche autore notava come non fosse “metodologicamente corretto riportare sul piano dell’interpretazione della norma positiva istanze e proposte avanzate su documenti

---

<sup>418</sup> V. Speciale, *op. cit.*, pag. 232-233; v. anche G. Santoro-Passarelli, *Prime chiose...*, *op. cit.*, pag. 46; *contra* L. Nogler, *La certificazione...*, *op.cit.*, pag. 56; A. Bellavista, *sub art. 68*, *op. cit.*, pag. 785.

<sup>419</sup> Si vedano anche R. De Luca Tamajo, *Dal lavoro parasubordinato*, *op. cit.*, pag. 23; dubbiosi sono anche M. Magnani – S. Spataro, *op. cit.*, pag. 12.

<sup>420</sup> In tal senso A. Bellavista, *sub art. 68*, *op. cit.*, pag. 781.

<sup>421</sup> Contrariamente a quanto profetizzato nel Libro Bianco, par. 1.3.2 e 1.3.5.

(spesso non ufficiali) certamente importanti dal punto di vista culturale e politico, ma del tutto ininfluenti da quello giuridico”<sup>422</sup>.

### **6.3. La modifica operata dal D.Lgs. 251/2004 all’art. 68**

Le difficoltà interpretative dell’art. 68 come nella sua originaria previsione, sono alla base della modifica introdotta dal D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251, che contiene le prime integrazioni e correzioni al D.Lgs. 276/2003.

L’art. 68, come modificato dall’art. 15 del decreto correttivo<sup>423</sup>, prevede ora che “nella riconduzione a un progetto, programma di lavoro o fase di esso dei contratti di cui all’art. 61, comma 1, i diritti derivanti da un rapporto di lavoro già in essere possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo VIII del presente decreto legislativo secondo lo schema dell’art. 2113 c.c.”.

Oltre alla modifica del Titolo in VIII, la nuova disposizione ha completamente rivoluzionato il contenuto del vecchio art. 68.

Il riferimento ad un “rapporto di lavoro già in essere” esclude definitivamente la possibilità, da molti criticata già prima della

---

<sup>422</sup> G. M. Garofalo, *La certificazione...*, *op. cit.*, pag. 427.

<sup>423</sup> Decreto emanato ai sensi dell’art. 7, comma 4, della legge delega secondo il quale “entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi... il Governo può adottare eventuali proposte modificative e correttive con le medesime modalità e nel rispetto dei medesimi criteri e principi direttivi”.

modifica (vedi par. 6.2.1), di generale derogabilità delle norme sul lavoro a progetto introdotte dal D.Lgs. 276/2003.

Viene sciolto dunque il dubbio più importante che incombeva sull'art. 68: se i diritti oggetto di transazione potessero essere quelli non ancora sorti.

La nuova norma respinge completamente quella che la dottrina aveva definito “una sorta di transazione su aspettative di diritti”<sup>424</sup>, e la scelta ci sembra condivisibile.

La disposizione nella sua nuova versione, si riferisce dunque alla certificazione di un contratto a progetto in corso di esecuzione, in cui le parti vogliono sanare irregolarità pregresse, mediante la rinuncia e transazione di diritti già maturati.

Altro fattore innovativo è il rinvio della norma all'art. 2113 c.c., completamente assente nella disposizione previgente, tanto da provocare diverse discussioni dottrinarie<sup>425</sup>.

Questa previsione porta ad affermare, senza alcun dubbio, che le commissioni di certificazione (enti bilaterali, DPL, università) si aggiungono alle sedi di conciliazione già contemplate nell'art. 2113 c.c., aventi funzione di assicurare efficacia inoppugnabile alle rinunce e transazioni.

Se questa è la finalità della norma in commento, resta scoperta una questione già paventata prima della modifica.

---

<sup>424</sup> V. D'Oronzo, *Certificazione, lavoro a progetto, lavoro accessorio, lavoro intermittente*, in *Guida al Lavoro* n. 37/2004, *gli Speciali*, pag. 30.

<sup>425</sup> Si veda G. Gramiccia, *op. cit.*, pag. 25-26, secondo il quale l'art. 2113 c.c. non si sarebbe applicato al lavoro a progetto. Si vedano anche le considerazioni di L. Nogler, *Il nuovo istituto...*, *op. cit.*, pag. 123.

Anche l'art. 82 del decreto ha il ruolo di aggiungere una sede di conciliazione stragiudiziale per la convalida delle rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113, comma 4, c.c..

Posto che l'art. 82 ha una portata generale tale da essere esteso anche al lavoratore a progetto, è lecito domandarsi, anche in questo caso, se l'art. 68 non sia superfluo.

Mi sembra decisivo a questo punto notare che, mentre l'art. 82 estende la funzione conciliativa ai soli enti bilaterali, l'art. 68 amplia tali ipotesi a tutte le sedi di certificazione. Questa osservazione, vale già da sola, a dare un rilievo autonomo alla norma in commento<sup>426</sup>.

Tra gli altri motivi che hanno spinto il legislatore a prevedere un'apposita disposizione delle rinunzie e transazioni nel Capo dedicato al lavoro a progetto, vi è anche, probabilmente, la constatazione che negli anni venturi, "le controversie relative alle collaborazioni coordinate saranno di gran lunga superiori alle altre, e, per tale ragione, si è ritenuto opportuno prevedere una disciplina diversa e più incisiva rispetto a quella prevista dall'art. 82"<sup>427</sup>.

Alcuni autori, invece, ritengono che l'art. 82 non aggiunga altra sede per le rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 c.c., ma abbia ad oggetto la conferma della volontà abdicativa e transattiva delle parti secondo una disciplina diversa da quella codicistica<sup>428</sup>.

---

<sup>426</sup> Per ulteriori motivazioni dottrinarie si veda anche il par. 6.2.1..

<sup>427</sup> V. Speciale, *op. cit.*, pag. 231.

<sup>428</sup> In tal senso si veda G. Gramiccia, *op. cit.*, pag. 26.



Secondo questa ricostruzione, la certificazione di cui all'art. 82 attesterebbe solamente che una rinuncia o una transazione è stata effettivamente posta in essere.

Non si capirebbe, però, per quale ragione le parti dovrebbero ottenere la certificazione che afferma la loro volontà di rinunciare o transigere, quando poi la stessa volontà potrebbe essere modificata *ex art. 68*.

Sembra pertanto più opportuno “interpretare estensivamente l'art. 82, D.Lgs. n. 276/2003, per arrivare all'inoppugnabilità delle rinunzie e delle transazioni e riconoscere alla norma un'effettiva utilità pratica”<sup>429</sup>.

Altra questione rilevante è la individuazione del “rapporto di lavoro già in essere”, visto il riferimento del nuovo testo alla “riconduzione a un progetto, programma di lavoro o fase di esso”.

Come si è visto già nel vecchio testo qualche autore riteneva che l'art. 68 si riferisse al solo passaggio tra vecchie co.co.co. e lavoro a progetto<sup>430</sup>.

Il nuovo testo, con l'inciso iniziale, sembrerebbe confermare questo orientamento.

Ci si è chiesti così, se anche i diritti maturati da un lavoratore subordinato oppure autonomo non coordinato, assunto poi con contratto a progetto, potessero essere oggetto di rinunzie e transazione secondo la procedura dell'art. 68.

---

<sup>429</sup> D. Mezzacapo, *Diritti ed obblighi...*, *op. cit.*, pag. 39.

<sup>430</sup> M. Tiraboschi, *Il lavoro a progetto: profili teorico ricostruttivi*, *op. cit.*, pag. 26.

Si è replicato che “la risposta sembra poter essere affermativa solo nei limiti in cui si interpreti estensivamente l’*incipit* dell’art. 68, nuovo testo”<sup>431</sup>.

Si può ragionevolmente dedurre che il legislatore, con tale precisazione iniziale, volesse intendere in realtà il momento della stipulazione del contratto di lavoro a progetto, e non il passaggio da co.co.co. a collaborazione a progetto<sup>432</sup>.

L’utilizzo dell’articolo indeterminativo “un”, accanto a “rapporto di lavoro”, sembra dare ragione a questa interpretazione.

Dunque si potrebbe arrivare anche alla conclusione, non desumibile dalla lettera del testo, che “il rapporto di lavoro già in essere potrebbe essere lo stesso lavoro a progetto in corso di svolgimento nelle more della certificazione”<sup>433</sup>.

Quanto invece ai diritti di cui non si può disporre in sede di certificazione del rapporto, essi sembrano essere quelli previsti dall’art. 66 (con riferimento alla sospensione, alla proroga e alle disposizioni previste dal comma 4).

Paiono comunque inderogabili anche le disposizioni di cui agli artt. 69 e 61<sup>434</sup>, vista la loro importanza dal punto di vista definitorio e sanzionatorio<sup>435</sup>.

---

<sup>431</sup> D. Mezzacapo, *op. cit.*, pag. 40.

<sup>432</sup> Di opinione diversa è S. Pagano, *Il lavoro a progetto*, in [www.csdn.it](http://www.csdn.it), pag. 15 e ss..

<sup>433</sup> D. Mezzacapo, *op. cit.*, pag. 40.

<sup>434</sup> D. Mezzacapo, *op. cit.*, pag. 40.

<sup>435</sup> *Contra* con riferimento all’art. 69, F. Lunardon, *op. cit.*, pag. 69.

## Bibliografia

Alleva P. G., *Per una vera riforma del lavoro a progetto*, in Ghezzi G. (a cura di) *Il lavoro tra progresso e mercificazione*, Ediesse, Roma, 2004, pag. 333 e ss..

Alleva P. G., *Ricerca e analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003 sul mercato del lavoro*, in *RGL*, 2003, I, pag. 887 e ss..

Amadei E., *Il giudizio di CNA sulla riforma Biagi*, in Aa. Vv., *La riforma Biagi del mercato del lavoro. Prime osservazioni e proposte di lettura del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Il diritto transitorio e i tempi della riforma*, a cura di M. Tiraboschi, 2004, Milano, pag. 904 e ss..

Andreoni A., *Decreto legislativo n. 276/2003. Brevi osservazioni*, in [www.cgil.it/giuridico](http://www.cgil.it/giuridico).

Andreoni A., Fassina L., Fonzo F., *Osservazioni sulle funzioni della commissione di certificazione*, in [www.cgil.it/giuridico](http://www.cgil.it/giuridico).

Angiello L., *La retribuzione*, in *Il Codice Civile. Commentario* diretto da P. Schlesinger e F.D. Busnelli, Giuffrè, 1990, pag. 16 e ss..

Baldassarre A., *Diritti sociali*, in *Enc. Giur.* Vol. XI, pag. 16 e ss..

Ballestrero M. V., *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *Lavoro e dir.*, n. 1, 1987, pag. 41.

Bellavista A., *sub art. 66*, in *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in E. Gragnoli E.- Perulli A.(a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali, commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, pag. 771 e ss..

Bellavista A., *sub art. 67*, in in *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in E. Gragnoli E.- Perulli A.(a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali, commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, pag. 777 e ss..

Bellavista A., *sub art. 68*, in *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in Gragnoli E.- Perulli A.(a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali, commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, pag. 779 e ss..

Bellocchi P., *Il lavoro coordinato e continuativo*, in *La Legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, a cura di M.T. Carinci, pag. 201 e ss..

Bernardini P., *Sulla delega legislativa*, in *Riv dir. Int.*, 1965, pag. 564.

Bettini M. N., *Attività inventiva e rapporto di lavoro*, Milano, 1993, pag. 16 e ss..

Biagi M.-Sacconi M., *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia*, Roma, Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Bianca M., *Diritto civile*, vol. IV, *L'obbligazione*, Milano, 1995, pag. 74.

Cannella G., *Un (lavoro a) progetto mal riuscito*, in *Questione giustizia*, n. 4, pag. 720 e ss..

Carinci M. T., *La legge delega n. 30/2003 ed il sistema delle fonti*, in Aa. Vv., *La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, a cura di M. T. Carinci, 2003, Milano, pag. 3 e ss..

Castelvetri L., *Il lavoro a progetto: finalità e disciplina*, in M. Tiraboschi\_(a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Milano, 2004, Giuffrè, pag. 159 e ss..

Castelvetri L., *La definizione del lavoro a progetto*, in *Diritto del lavoro i nuovi problemi*, II, CEDAM, 2003, pag. 1291 e ss..

Cavanesi G., *Il contratto di lavoro a progetto: profili teorico ricostruttivi e spunti sistematici*, in *Diritto del mercato del lavoro*, 2004, pag. 238 e ss..

Cervati A. A., *La delega legislativa*, Milano. Giuffrè, 1972, pag. 130 e in *Enc. del dir.*, XXIII, 1973, voce *Legge di delegazione e legge delegata*, pag. 950.

Corvino A., *Il lavoro a progetto nelle prime pronunce della magistratura di Milano, commento a Tribunale di Milano 23 marzo 2006, n. 822*, in [www.csmb.unimo.it](http://www.csmb.unimo.it).

D'Oronzo V., *Certificazione, lavoro a progetto, lavoro accessorio, lavoro intermittente*, in *Guida al Lavoro* n. 37/2004, *gli Speciali*, pag. 30.

De Angelis L., *La morte apparente delle collaborazioni coordinate e continuative*, in Viscomi A. (a cura di), *Diritto del lavoro on line*, [www.unicz.it/lavoro/RICERCAMISCELLANEA.htm](http://www.unicz.it/lavoro/RICERCAMISCELLANEA.htm).

De Fusco E., Cacciapaglia L., Pizzuti P., *Le collaborazioni dopo la riforma del mercato del lavoro*, in *Guida al lavoro*, n. 42, 2003.

De Luca Tamajo R., *Dal lavoro parasubordinato al lavoro a progetto*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 2003.

De Luca Tamajo R., *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del lavoro coordinato*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1997, n. 5, pag. 41 ss..

Di Cataldo V., *I brevetti per invenzioni e per modello*, in *Il Codice Civile. Commentario*, diretto da P. Schlesinger, Giuffrè, pag. 183 e ss..

Di Majo A., in *Rivista giuridica del lavoro*, 1982, vol. I, pag. 393.

Ferraro G., *Tipologie di lavoro flessibile*, Torino, 2004, pag. 249.

Fezzi M., *I contratti a progetto nella legge Biagi (D.Lgs. 276/2003). Alcuni dubbi interpretativi*, in [www.di-elle.it](http://www.di-elle.it) *Rivista telematica di diritto del lavoro. Direttore responsabile Mario Fezzi*.

Franzoni M., *Degli effetti del contratto*, in P. Schlesinger (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, I, Milano, 1970, pag. 547 e ss..

Galli C., *Problemi in tema di invenzioni dei dipendenti*, in *Riv. dir. ind.*, 1997, I, pag. 20.

Gargiulo U., *Il recesso nel lavoro a progetto tra volontà delle parti e diritto dei contraenti*, in *Arg. Dir. lav.*, 2004, pag. 895 e ss..

Garofalo M. G., *La certificazione dei rapporti di lavoro*, in P. Curzio (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il D.Lgs. 276/2003*, Bari 2004, pag. 421 e ss..

Garofalo M. G., *La legge delega sul mercato del lavoro: prime osservazioni*, in *Riv. giur. Lav.*, I, pag. 371 e ss..

Gatti S., *Il «diritto di prelazione» dell'imprenditore sulle invenzioni e sulle opere dell'ingegno del prestatore di lavoro*, in *Riv. dir. comm.*, 1984, I, pag. 131.

Gazzoni F., *Manuale di diritto privato*, Napoli, 2001.

Ghera E., *La certificazione dei contratti di lavoro*, Relazione tenuta a Taranto il 16 Aprile 2004 durante il convegno "Il Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276", disponibile nella sezione relazioni del sito internet del Centro Nazionale di Studi di Diritto del Lavoro "Domenico Napoletano", [www.csdn.it](http://www.csdn.it), pag. 14, disponibile anche in R. De Luca Tamajo, M. Rusciano, L. Zoppoli, *Mercato del lavoro: riforma e vincoli di sistema*, Napoli, 2004.

Ghera E., *Sul lavoro a progetto*, *RIDL*, 2005, I, pag. 193 e ss..



Giacobbe G., *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera*, in *Il Codice Civile. Commentario*, diretto da P. Schlesinger, Giuffrè, 1995, pag. 3 e ss..

Gramiccia G., *Prime osservazioni sul contratto di lavoro a progetto*, in *Mass. Giur. lav.*, 2004, pag. 20 e ss..

Grandi G. Z., *sub art. 64*, in *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in E. Gragnoli-A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali, commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, pag. 755.

Grandi G. Z., *sub art. 65*, in *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in E. Gragnoli-A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali, commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, pag. 762.

Grandi M., *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, a cura di M. Grandi, G. Pera, Padova, CEDAM, 2001.

Grieco A. M., *Lavoro parasubordinato e diritto del lavoro*, Napoli, 1983, pag. 76.

Guastini R., *Le fonti del diritto e l'interpretazione*, in G. Iudica – P. Zatti (a cura di), *Trattato di diritto privato*, Milano, 1993, pag. 361.

Ichino P., *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1979, pag. 229 e ss..

Irti N., *Testo e contesto, una lettura dell'art. 1362 codice civile*, Padova, 1996, pag. 148 e ss..

Leone G., *Le collaborazioni (coordinate e continuative) a progetto*, in *Riv. giur. lav.* , 2004, pag. 87 e ss..

Lignola E., *La delegazione legislativa*, Milano, 1956, pag. 156 e ss..

Liso F., *Analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003: spunti di riflessione*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*.

Locatelli L., *Invenzioni del dipendente*, in *Contr. e impr.*, 1989, pag. 740.

Lunardon F., *Lavoro a progetto e lavoro occasionale*, in F. Carinci (coordinato da), *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Milano, 2004, vol. IV, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, pag. 3 e ss..

Magnani M. – Spataro S., *Il lavoro a progetto*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, 2004, n. 27.

Mancini G. F., *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1957.

Mangini V., *art. 2590*, in *Del diritto di brevetto per invenzioni industriali*, in A. Scialoja e G. Branca (a cura di), *Commentario del codice civile*, 1987, pag. 122 e ss..

Marcelli C., *Specificità del «progetto» di lavoro e qualificazione della fattispecie*, in *Il diritto del lavoro*, 2005, II, pag. 331 e ss..

Maresca A., *La nuova disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative: profili generali*, in *Guida al lavoro*, 2004, n. 4, allegato.

Maresca A., *L’opinione*, in *Lavoro a progetto: opinioni a confronto*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 7, 2004, pag. 658 e ss..

Martone M., *Contratto di lavoro e «beni immateriali»*, Padova, 2002, pag. 96 e ss..

Mengoni L., *Obbligazioni di “risultato” e obbligazioni “di mezzi”*, in *Riv. dir. comm.*, 1954, pag. 185 e ss..

Mezzacapo D., *Diritti ed obblighi del collaboratore a progetto*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 1, 2006, pag. 29 e ss..

Mezzacapo D., *La fattispecie “lavoro a progetto”*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, 2004, n. 47.

Mirando A. e Vitello E., in *Manuale Pratico del Rapporto di Lavoro Subordinato*, Padova, 1999, pag. 179.

Miscione M., *Il collaboratore a progetto*, in *Lav. giur.*, 2003, pag. 812 e ss..

Miscione M., *Il commento*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 5, 2006, pag. 482 e ss..

Miscione M., *Il “correttivo” 2004 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2004, n. 7, pag. 621 e ss..

Mortati C., *Atti con forza di legge e sindacato di costituzionalità*, Giuffrè, Milano, 1964, pag. 20.

Napoli M., *Relazione* per le giornate di studio di Padova, 21-22 maggio 2004, organizzate dall'AIDLASS, sul tema "Autonomia individuale ed autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme", pag. 21 del dattiloscritto, in [www.aidlass.org](http://www.aidlass.org).

Napoli M., *Riflessioni sul contratto a progetto*, in *Diritto del lavoro i nuovi problemi*, II, CEDAM, 2003, pag. 1343 e ss..

Nogler L., *Il nuovo istituto della certificazione dei contratti di lavoro*, in *Mass. Giur. lav.*, 2003, pag. 110 e ss..

Nogler L., *La certificazione dei contratti di lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2003, n. 23.

Ogriseq C., *Ancora un intervento giurisprudenziale in tema di conversione del contratto di collaborazione, nota a Tribunale di Milano 10 novembre 2005*, in [www.csmb.unimo.it](http://www.csmb.unimo.it), tratta da *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2, 2006, in corso di pubblicazione.

Oppo G., *I contratti di durata*, in *Riv. dir. comm.*, 1943, I, pag. 143 e ss..

Pagano S., *Il lavoro a progetto*, in [www.csdn.it](http://www.csdn.it).

Paladin L., *Art. 76*, in *Commentario della costituzione*, a cura di G. Branca, Zanichelli, 1979, Bologna, pag. 16 e ss..

Pallini M., *Il lavoro a progetto...ritorno al futuro?*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2005, n. 70.

Papaleoni M., *Il lavoro a progetto o occasionale*, in *Diritto del lavoro i nuovi problemi*, II, CEDAM, 2003, pag. 1378.

Patrono N., *Decreto legislativo*, in *Riv. trim. dir. Proc. Civ.*, 1968, pag. 1048 e ss..

Pedrazzoli M., *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali (introduzione)*, in *Il nuovo mercato del lavoro :commento al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276* di L. Montuschi, Zanichelli, Bologna 2004 pag. 657 e ss..

Pedrazzoli M., voce *Opera (prestazioni coordinate e continuative)*, in *Novissimo Digesto, Appendice, V*, Torino, UTET, 1984, pag. 472.

Pellacani G., *Il contratto di lavoro a progetto al vaglio della giurisprudenza*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2006, n. 3, pag. 158 e ss..

Pellacani G., *La tutela delle creazioni intellettuali nel rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1999, pag. 84 e ss..

Persiani M., *Autonomia, subordinazione e coordinazione nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *Contratto e lavoro subordinato*, Padova, 2002, pag. 105 ss..

Persiani M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966, pag. 245 e 257.

Perulli A., *Il lavoro autonomo*, in *Trattato di diritto civile e commerciale* già diretto da A. Cicu e F. Messineo, continuato da L. Mengoni, Vol. XXVII, t. 1, Milano 1996, pag. 177 e ss..

Perulli A., *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in E. Gragnoli-A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali, commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*.

Pinto V., *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" n. 72, 2005.

Pinto V., *Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in P. Curzio (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il D.Lgs. 276/2003*, 2004, Bari, pag. 313 e ss..

Pizzoferrato A., *Il lavoro a progetto tra finalità antielusive ed esigenze di rimodulazione delle tutele*, in *Illeg* n. 1, 2004, [www.labourlawjournal.it](http://www.labourlawjournal.it).

Proia G., *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2003, pag. 665 e ss..

Proia G., *Lavoro coordinato e lavoro a progetto*, in *Diritto del lavoro i nuovi problemi*, II, CEDAM, 2003, pag. 1387 e ss..

Rescigno P., voce *Obbligazioni*, in *Enc. Dir.*, pag. 191.

Riva Sanseverino L., *Lavoro autonomo*, in *Commentario al Codice Civile* a cura di A. Scialoja e Branca, pag. 86.

Roccella M., *Una politica del lavoro a doppio fondo: rapporti di lavoro e relazioni sindacali all'epoca del Governo Berlusconi*, di prossima pubblicazione in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, Padova, pag. 413 e ss..

U. Romagnoli, *Radiografia di una riforma*, in *Lav. Dir.*, 2004, pag. 32.

Romagnoli U., *Riv. trim. dir. pro. civ.*, 1964, pag. 1497 e ss..

Rubino D., voce *Appalto privato*, in *Nov. Dig. It.*, pag. 693.



Sangiorgi S., voce *Recesso*, in *Enc. Gir. Treccani*, Roma 1991, pag. 7.

Santoro-Passarelli F., voce *Opera (contratto di)*, in *Nov. Dig. It.*, 1965, vol. XI, pag. 985.

Santoro-Passarelli G., *Dal contratto d'opera al lavoro autonomo economicamente dipendente, attraverso il lavoro a progetto*, in *RIDL*, 2004, I, pag. 545 e ss..

Santoro-Passarelli G., *Diritto dei lavori*, Torino, 2002.

Santoro-Passarelli G., *Flessibilità e rapporti di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1997, pag. 82.

Santoro-Passarelli G., *Il lavoro parasubordinato*, Milano, 1979, pag. 60-61.

Santoro-Passarelli G., *L'opinione*, in *Lavoro a progetto: opinioni a confronto*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 7, 2004, pag. 663 e ss..

Santoro-Passarelli G., *La nuova figura del lavoro a progetto*, in *ADL*, 2005, pag. 95 e ss..

Santoro-Passarelli G., *Prime chiose alla disciplina del lavoro a progetto*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2004, pag. 27 e ss..

Spagnuolo Vigorita L., *L'opinione*, in *Lavoro a progetto: opinioni a confronto*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 7, 2004, pag. 652 e ss..

Speziale V., *Le commissioni di certificazione e le rinunzie e transazioni*, in F. Carinci (coordinato da), *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Milano, 2004, 8.IV, pag. 229 e ss..

Stanchi A., in *Guida al Lavoro* (n. 6 del 3.2.2006), pag. 26.

Tartaglione L., *Il contratto a progetto nella riforma Biagi*, in *Guida al lavoro*, n. 42, 2003.

Tiraboschi M., *Accordi liberi per l'orario, nota a Consiglio di Stato*, 3aprile 2006, n. 1743.

Tiraboschi M., *Il decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276: alcune premesse e un percorso di lettura*, in M. Tiraboschi\_(a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Milano, 2004, Giuffrè.

Tiraboschi M., *Il lavoro a progetto: profili teorico ricostruttivi, Le nuove collaborazioni*, in *Guida al lavoro*, suppl., gennaio, pag. 26.

Tiraboschi M., *Lavoro a progetto e regime sanzionatorio: una ulteriore conferma della impostazione accolta dalla circolare ministeriale 8 gennaio 2004 n. 1, nota a Trib. di Ravenna 25 ottobre 2005*, tratta da *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2, 2005, in corso di pubblicazione.

Tiraboschi M., *Lavoro a progetto: un'altra sentenza del Tribunale di Torino, Commento a Tribunale Torino, 10 maggio 2006*, in [www.csmb.unimo.it](http://www.csmb.unimo.it).

Torrente A. e Schlesinger P., *Manuale di diritto privato*, tredicesima edizione, pag. 291-292.

Tremolada M., *Intervento, Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, atti delle giornate di studio A.I.D.La.S.S. (Abano-Terme, Padova 22-23 maggio 2004), Giuffrè, Milano, 2005, pag. 336.

Tremolada M., *L'opinione*, in *Lavoro a progetto: opinioni a confronto*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 7, 2004, pag. 654 e ss..

Treu T., *Onerosità e corresponsività nel rapporto di lavoro*, Milano 1968, pag. 64 ss..

Ubertazzi L. C., *Profili soggettivi del brevetto*, Milano, 1985, pag. 38.

Vallebona A., *La riforma dei lavori*, Padova, 2004, pag. 23 e ss..

Vallebona A., *Lavoro a progetto: incostituzionalità e circolare di pentimento*, in *ADL*, n. 1, 2004, pag. 293 e ss..

Vercellone P., *Le invenzioni dei dipendenti*, Giuffrè, Milano, 1961, pag. 158.

Villani G., *Il lavoro a progetto*, in Magnani M., Varesi P.A. (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai Decreti legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*, Torino, 2005, p. 574 ss..

Viscomi A., *Lavoro a progetto e occasionale: osservazioni critiche*, in G. Ghezzi (a cura di) *Il lavoro tra progresso e mercificazione, commento critico al D.Lgs. 276/2003*, Ediesse, Roma, pag. 316 e ss..

Vitiello E., *I nuovi rapporti di lavoro secondo la “Riforma Biagi”*, CEDAM, Padova, 2004.

Zoppoli L., *L’art. 36 della costituzione e l’obbligazione retributiva*, in (a cura di) B. Caruso, C. Zoli, L. Zoppoli, *La retribuzione: struttura e regime giuridico*, II, pag. 133.





