



UTIU
UNIVERSITÀ TELEMATICA
INTERNAZIONALE UNINETTUNO

Facoltà di Economia

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA E GESTIONE DELLE IMPRESE

ELABORATO FINALE
In **Diritto del lavoro**

“Il rapporto di lavoro a progetto”

RELATORE

Chiar.mo prof. Arturo Maresca

CANDIDATO

Vito Punzi

Correlatore

Dott.ssa Manuela Rinaldi

ANNO ACCADEMICO 2010-11

INDICE

Il Rapporto di lavoro a progetto

Capitolo primo

Lavoro autonomo, parasubordinazione, lavoro a progetto

1. *Il quadro normativo* pag. 5

Capitolo secondo

Il rapporto di lavoro a progetto

1. *Definizione e campo di applicazione* pag. 11

Capitolo terzo

Caratteristiche del lavoro a progetto

1. *Requisiti della fattispecie “contratto a progetto”* pag. 13
2. *Progetto, programma o fase di esso* pag. 14
3. *L'autonoma gestione del progetto o del programma* pag. 16
4. *Coordinamento* pag 17
5. *La forma, la possibilità di rinnovo ed il corrispettivo* pag.17
6. *Obbligo di riservatezza* pag.18
7. *Invenzioni del collaboratore a progetto* pag.19
8. *Le tutele* pag. 19
9. *Risoluzione del rapporto* pag. 20
10. *Rinunzie e transazioni* pag. 21
11. *Sanzioni* pag. 21

Capitolo quarto

Gli aspetti pubblicistici delle collaborazioni

- 1. Aspetti contributivi* ” pag. 24
- 2. Aspetti fiscali* pag.25
- 3. Aspetti assicurativi* pag.25

Capitolo quinto

Ispezioni del lavoro e verifica della genuinità delle co.co.co

- 1. Indici sintomatici di genuinità e legittimità delle co.co.co* pag. 26

Capitolo sesto

La certificazione del contratto di lavoro a progetto

- 1. Caratteri, organi di certificazione ed effetti* pag. 32

Capitolo settimo

Particolari fattispecie

- 1. collaboratori autonomi extracomunitari* pag. 34
- 2. Rapporto di lavoro autonomo con incarico direttivo* pag. 36
- 3. Istituto sperimentale di tutela del reddito per i co.co.co* pag. 39

BIBLIOGRAFIA

pag. 40

Premessa

Il mercato del lavoro nel nostro Paese, nel corso degli anni, ha subito una forte spinta nella direzione di una maggiore flessibilità del rapporto di lavoro.

Il progresso tecnologico, come anche i mutamenti nelle condizioni di mercato, hanno modificato profondamente l'ambiente nel quale le imprese si trovano ad operare, così da determinare una crescente necessità di reagire, con "maggiore flessibilità", ai cambiamenti sul fronte dell'offerta e della domanda, al fine di superare le difficoltà delle congiunture economiche globali e permettere di rispondere tempestivamente all'instabilità dei mercati¹.

In particolare, il dinamismo della realtà produttiva, l'emergere sul mercato di nuove imprese e nuovi modelli di organizzazione del lavoro, hanno determinato, nel corso degli anni, non solo un maggiore decentramento delle attività lavorative ma anche una crescente richiesta di flessibilità.

Per cui una maggiore flessibilità è stata ritenuta condizione necessaria per segnare il passaggio alla "modernità" anche per il mercato del lavoro, di fatto troppo rigido e caratterizzato da significativi fattori di debolezza, quale ad esempio un dilagante fenomeno di disoccupazione giovanile e di lunga durata.

Al fine di contrastare tali fenomeni e innalzare i livelli occupazionali, dagli anni '90 in poi, molti paesi europei hanno portato a compimento importanti riforme nei meccanismi di funzionamento e regolamentazione dei rispettivi mercati del lavoro nella prospettiva di ottenere maggiore flessibilità.

Pertanto, le politiche del lavoro sono andate soprattutto nella direzione della progressiva liberalizzazione delle forme contrattuali, diverse da quella ritenuta «tipica», e cioè dal contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

La promozione dei contratti «atipici», ha dunque rappresentato il mezzo attraverso il quale si è cercato di dare maggiore flessibilità al mercato del lavoro.

In Italia fino alla seconda metà degli anni novanta i livelli di flessibilità sono stati relativamente bassi, il mercato del lavoro era essenzialmente uniforme, vi era il lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, pienamente tutelato dal diritto del lavoro.

¹si veda Piore M., Sabel C. (1984), *The Second Industrial Divide*, trad. It., *Le due vie dello sviluppo industriale. Produzione di massa e produzione flessibile*, Isedi, Torino, 1987; Dore R. (2004), *New Forms and Meanings of Work in a Increasingly Globalized World*, trad. it. *Il lavoro nel mondo che cambia*, Il Mulino, Bologna 2004; Berton, M. Richiardi e S. Sacchi, *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, Il Mulino, 2009;

Il punto di svolta si ha nel 1997, con il “pacchetto Treu”², allorché si è cercato di intervenire, introducendo una forte flessibilità “in entrata” nel mercato del lavoro, attraverso il lavoro interinale e ampliando le possibilità di impiego a termine ed a tempo parziale³.

Conseguentemente, l’accesso nel mondo del lavoro ha avuto luogo, in modo sempre più diffuso, con forme contrattuali flessibili; tra queste, quelle forme di lavoro che generalmente vengono definite “atipiche”⁴, con un sempre maggiore utilizzo dei contratti di collaborazione continuata e coordinata, che, nel nostro Paese, hanno avuto uno sviluppo abnorme.

Nel 2003, il Legislatore italiano ha profondamente innovato il quadro regolatorio, legislativo e contrattuale preesistente e lo ha fatto introducendo tutta una serie di “*nuove tipologie contrattuali con il dichiarato obiettivo di “ripulire” il mercato del lavoro dall’improprio utilizzo di alcuni strumenti purtroppo ancora oggi esistenti, in funzione elusiva o frodatoria della legislazione posta a tutela del lavoro subordinato*”⁵.

In particolare, uno degli obiettivi perseguiti dal Legislatore, attraverso la legge n. 30 e, successivamente, con le norme attuative contenute negli articoli da 61 a 69 del D. L.vo n. 276/2003, è stato quello di “regolamentare” i contratti di collaborazione continuata e coordinata, attraverso una puntuale disciplina volta a disciplinare i fenomeni di esternalizzazione, con il fine appunto di evitare dei risvolti elusivi delle garanzie poste a tutela dei lavoratori⁶.

Tra le forme di lavoro “atipiche”, il lavoro a progetto è la nuova modalità delle collaborazioni coordinate e continuative introdotte con la riforma del mercato del lavoro (Legge Biagi).

E’ questo un contratto molto utilizzato, sebbene da sempre è stato al centro di discussioni e polemiche circa il suo impiego.

Molto spesso, i datori di lavoro, lo hanno considerato e lo considerano come la panacea di tutti i mali, pensando di risolvere attraverso di esso i problemi relativi al costo del lavoro.

Sebbene siano trascorsi più di otto anni dall’entrata in vigore di tale normativa e dopo vari interventi chiarificatori della giurisprudenza e della prassi amministrativa, il mercato del lavoro ha dimostrato di non aver perfettamente metabolizzato lo schema legislativo sulle collaborazioni coordinate e continuative, tant’è che, nel corso degli anni, l’attività degli

² L.196/1997;

³ A. Accornero, *San Precario lavora per noi*, Rizzoli, Milano, 2006, cit. pag. 140;

⁴ vedasi Patrick Vesan. "Breve storia delle politiche del lavoro in Italia," in "Flex-insecurity: Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà,"; Berton F., Richiardi M., Sacchi S., Stefano Sacchi, Patrik Vesan. "Le Politiche del lavoro," in "Il Welfare in Italia", Il Mulino, Bologna, 2011; per una loro classificazione si veda Tronti L. e Ceccato F., 2003;

⁵ (cfr. Libro Bianco sul mercato del lavoro);

⁶ Proia Giampiero, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *ADL*, n.1 /2004; Di Gioia Angelo, *La riforma delle collaborazioni coordinate e continuative*, in *La Riforma Biagi*, di G. Favalli e A. Stanchi, Piacenza 2003, pag.169;

organi di vigilanza, in non poche occasioni, ha accertato contratti di collaborazione privi delle caratteristiche che gli sono proprie.

Oggi, il fenomeno della globalizzazione, l'apertura ai mercati Asiatici, l'attuale crisi della economia europea ed in particolare di quella italiana, impongono oramai una riforma strutturale del mercato del lavoro.

Un "aggiornamento" delle regole e della struttura del mercato del lavoro italiano è richiesto, in modo sempre più pressante, dall'Unione Europea, essendo tale riforma una delle condizioni indispensabili per la crescita, la ripresa economica e produttiva del Paese.

Pur tuttavia, l'esigenza di riscrivere le regole del mercato del lavoro derivano anche dalla esigenza di uscire dalla precarietà prodotta dalla flessibilità del lavoro⁷.

Una flessibilità che, nel corso di questi anni, si è concretizzata nell'affermazione di nuove relazioni di impiego, che hanno delineato inediti profili di dipendenza e di autonomia, determinando un cambiamento di prospettiva nella concezione del lavoro inteso come un'esperienza continuativa, unica e fortemente tutelata.

La frantumazione dei rapporti di lavoro ha così sortito, come effetto, una vasta segmentazione dell'occupazione a più livelli, caratterizzati da differenze, anche ampie, nelle condizioni di lavoro, nelle possibilità di carriera, di stabilizzazione e di crescita professionale, nei livelli di tutela e di riconoscimento dei diritti⁸.

Si sono in questo modo alterati i tradizionali equilibri contrattuali e, con essi, anche le tutele dei lavoratori che sono diventanti sempre più soggetti deboli.

Tale contesto ha prodotto un fenomeno di precarizzazione delle condizioni di lavoro e non solo.

Le cause di questo fenomeno, che ha determinato una profonda frattura all'interno del mondo del lavoro, sono da ricondursi all'uso improprio, distorto, elusivo e, soprattutto, prolungato nel tempo di queste forme contrattuali, con l'obiettivo di reclutare "forza lavoro" a basso costo e basso livello di tutele.

E' pur vero che la "flessibilità" del lavoro ha contribuito al progressivo aumento del tasso di occupazione che ha interessato il nostro Paese, ma è altrettanto vero che, nella maggioranza dei casi, non si è tradotta in occupazione stabile e, soprattutto, in "buona occupazione".

Da ciò deriva, pertanto, la necessità, sempre più impellente, di uscire da questo stato di precarietà per dare prospettive e certezze al futuro delle nuove generazioni, e garantire anche maggiore tutela a chi oggi, suo malgrado, è espulso dal mondo del lavoro, attraverso la predisposizione di

⁷ F. Berton, M. Richiardi e S. Sacchi, *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, Il Mulino, 2009; Sennet, R., *L'uomo flessibile Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano, 2001; Bauman Z., *Dentro la globalizzazione. Le conseguenze sulle persone* Laterza, Roma-Bari, 2002; AA.VV., *L'Italia flessibile*, Manifestolibri, Roma 2003;

⁸ A. Accornero, *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2000;

nuovi e più efficienti ammortizzatori sociali, di nuovi strumenti come l'ipotesi del cosiddetto contratto unico, al fine, appunto, di prevenire fenomeni elusivi delle garanzie poste a tutela dei lavoratori (come ad esempio quello delle cosiddette "dimissioni in bianco").

Su tutto ciò è in corso, oggi, un acceso confronto politico, istituzionale e sociale che molto probabilmente, a breve, porterà ad una profonda innovazione del mercato del lavoro.

Capitolo primo

Lavoro autonomo, parasubordinazione, lavoro a progetto

Il quadro normativo

Occorre premettere che la situazione di incertezza nel distinguere la collaborazione continuativa dal lavoro subordinato si ricollega, soprattutto, al fatto che il Codice civile, principale fonte normativa, si limita a definire in modo abbastanza generico le due principali categorie di lavoro, ovvero di lavoro subordinato ed autonomo, senza disciplinare in modo specifico ed indipendente le varie prestazioni autonome e quindi la collaborazione coordinata e continuativa.

Il Codice civile definisce, con l'articolo 2094, lavoratore subordinato “*chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore*” e ricollega tutte le prestazioni di lavoro autonomo al contratto d'opera di cui all'articolo 2222, che si configura “*quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente*”.

Quindi il lavoro autonomo si caratterizza per:

- la completa autonomia del lavoratore circa i tempi e le modalità di esecuzione del lavoro, dato il mancato potere di coordinamento del committente;
- la mancanza del requisito della continuità, dato il carattere del tutto episodico dell'attività lavorativa;
- il mancato inserimento funzionale del lavoratore nell'organizzazione aziendale.

Le prestazioni d'opera intellettuale sono disciplinate, invece, dall'art. 2230 del codice civile.

I rapporti di collaborazione furono presi in considerazione (come “semplice citazione”), solo con la legge 11 agosto 1973, n. 533, intervenuta a disciplinare le controversie individuali di lavoro ed a modificare la procedura del contenzioso del lavoro.

Solo il Codice di procedura civile, all'articolo 409, comma 1, n. 3, contiene l'indicazione: “*altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato*”, è questo il primo tentativo di definizione delle collaborazioni continuative e coordinate.

Con la legge di riforma del sistema pensionistico del 1995 (c.d. “Riforma Dini”) fu istituita presso l'INPS una gestione separata con lo scopo di fornire tutela previdenziale agli individui che esercitavano attività in forma autonoma oppure parasubordinata. Una parasubordinazione che presentava una porzione di mercato del lavoro tutt'altro che omogenea.

La gestione separata è attiva dal 1996, ma la completa identificazione dei soggetti tenuti a versare il contributo è avvenuta gradualmente nel tempo.

Inizialmente questo obbligo cadeva principalmente sui rapporti di lavoro definiti da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, sul punto l'Inps chiariva che per *“rapporti di collaborazione coordinata e continuativa”* dovevano intendersi quelli espressamente indicati dall'articolo 49 del T.U.I.R. (c.d. *“rapporti tipici”*), nonché le *“prestazioni d'opera prevalentemente personali, non rientranti nell'oggetto dell'arte e professione esercitate dal contribuente, anche se di natura intrinsecamente artistica o professionale, svolte senza vincolo di subordinazione in un rapporto unitario e continuativo, senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita”* (c.d. *“rapporti atipici”*)⁹.

I rapporti atipici venivano così identificati da tre caratteristiche fondamentali:

- 1) la continuità: la prestazione lavorativa non doveva avere natura occasionale;
- 2) la coordinazione: il collaboratore doveva essere collegato funzionalmente e strutturalmente con il committente, ma in assenza di un vincolo di subordinazione;
- 3) la non imprenditorialità: la prestazione doveva caratterizzarsi per un prevalente impiego di attività personale rispetto ai mezzi ed alle attrezzature impiegate, ma non doveva eccedere in attività di tipo imprenditoriale.

Dal 1° gennaio 2001 sono stati assimilati ai redditi di lavoro dipendente anche *“quelli percepiti in relazione ad altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita, sempreché gli uffici o le collaborazioni non rientrino nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente di cui all'articolo 46, comma 1, concernente redditi di lavoro dipendente o nell'oggetto dell'arte o professione di cui all'articolo 49, comma 1, concernente redditi di lavoro autonomo, esercitate dal contribuente”*¹⁰;

Sempre a partire dal 2001, l'attività di collaborazione nella sua accezione *“atipica”* fu estesa alle mansioni manuali ed operative, inizialmente escluse.

La disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative si avviò ad nuova regolamentazione a seguito della legge numero 30 del febbraio 2003 (*“Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro”*).

Questa nuova fase derivava dalla esigenza di una maggiore flessibilità del lavoro e dalla necessità di porre un freno ai fenomeni di abuso del lavoro parasubordinato e portò all'introduzione del titolo VII, capo I, artt.61-69 del

⁹ circolare INPS datata 28 marzo 1997;

¹⁰ Art. 50, comma 1, lettera c-bis) del Tuir, (già 47, comma 1, lettera c-bis).La lett. c-bis) è stata inserita dall'art. 34, comma 1, lett. b), della legge21/11/2000, n. 342, e si applica a partire dall'1/1/2001;

D.lgs. 10 settembre 2003 n.276¹¹, che ha espressamente ricondotto le vecchie collaborazioni ex art.409 c.p.c nell'ambito del lavoro a progetto.

Prima di esaminare nel merito tali disposizioni, si deve rilevare la delimitazione dell'intervento legislativo che è stato circoscritto alle sole collaborazioni coordinate e continuative¹², con esclusione quindi di ogni modifica della disciplina del contratto d'opera manuale ed intellettuale disciplinato dagli artt. 2222 e 2230 del codice civile. Ciò in virtù dei limiti stabiliti dalla legge delega 14 febbraio 2003 n.30, che si riferisce in modo specifico alle collaborazioni coordinate e continuative¹³.

Pertanto, il legislatore non solo non è intervenuto sulla disciplina del contratto d'opera, ma non ha neppure modificato gli elementi caratterizzanti la fattispecie delle collaborazioni coordinate e continuative, infatti l'art. 61, comma 1, assume come riferimento *“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”* disponendo che tali rapporti *“devono essere riconducibili ad uno o più progetti.....”*.

Il legislatore è invece intervenuto al fine di adeguare la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative, nel tentativo di contrastare quelle forme di elusione delle tutele del lavoro subordinato che si realizzavano allorquando l'utilizzo della collaborazione coordinata e continuativa dissimulava l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

*“Di conseguenza la identificazione degli elementi della coordinazione, della continuità e dello svolgimento prevalentemente personale della prestazione del collaboratore, potrà continuare a fare affidamento sulle acquisizioni della giurisprudenza che si è fin qui pronunciata sul punto; giurisprudenza che sarà ancora utilizzabile per la qualificazione di tale rapporto, in particolare per quanto attiene la distinzione della coordinazione dalla subordinazione”*¹⁴.

Con il Dlgs 276/2003 la fattispecie delle collaborazioni coordinate e continuative, rimasta dunque inalterata nella sua struttura essenziale, si caratterizza per una disciplina che ha posto all'autonomia contrattuale, fin ad allora priva di vincoli, tutta una serie di limiti legali, con il fine di rendere

¹¹ L'art.61, D.lgs. n.276/03 recita: *“Ferma restando la disciplina per gli agenti e rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'art.409 c.p.c., 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 la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa”*;

¹² Pinto Vito, *Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in P. Curzio, Cacucci, Bari 2004;

¹³ Toffoletto Franco, *Collaborazioni, parte il conto alla rovescia*, Sole 24 Ore del 2 agosto 2003;

¹⁴ Prof Arturo Maresca, *Il contratto di lavoro a progetto*, in dispensa Ministero del Lavoro corso di riqualificazione per l'accesso al profilo di accertatore del lavoro;

più stringente l'accesso per il committente alle collaborazioni coordinate e continuative e agevolare l'accertamento dei fenomeni elusivi¹⁵, ovvero di inibire il fenomeno delle collaborazioni fittizie, laddove vi si ricorra per evitare l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato e la conseguente applicazione delle tutele previste per questo rapporto.

Quindi la libertà di scelta della forma contrattuale, nella quale può essere legittimamente dedotta la prestazione del lavoratore autonomo, coordinato o subordinato, non viene pregiudizialmente preclusa o intaccata, nel rispetto dei principi costituzionali sanciti dagli artt 35 e 41 della Costituzione, per cui “ogni attività economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato sia di rapporto di lavoro autonomo, a seconda delle modalità del suo svolgimento” secondo quello che è l'orientamento della Suprema Corte¹⁶.

Tra i limiti legali posti dalla nuova disciplina assumono un particolare rilievo:

- la riconducibilità della collaborazione ad uno specifico progetto o programma di lavoro o fase di esso;
- la durata della prestazione che dovrà essere determinata o determinabile;
- la predeterminazione delle modalità in cui si atteggia il coordinamento del collaboratore al committente.

L'incisività di tali limiti è rafforzata dalla necessità di definizione del contratto in forma scritta, anche se ad probationem (art. 62).

In fase di prima applicazione però, nonostante la nuova disciplina legislativa, alcune determinate attività lavorative, nelle quali il ricorso alle collaborazioni era particolarmente diffuso, presentavano problematiche di inquadramento non facilmente definibili, in quanto le concrete modalità con cui l'attività veniva svolta portavano ad una dubbia applicabilità di tale tipologia contrattuale, delineandosi più i caratteri della subordinazione che quelli della collaborazione (call center).

Sul punto, nonostante diverse pronunce giurisprudenziali¹⁷ che, interpretando la nuova disciplina contenuta negli artt. 61 e ss. del Dlgs n. 276/ 2003, avevano fornito le prime indicazioni sul corretto utilizzo di tale figura contrattuale, pur in presenza di numerose osservazioni giurisprudenziale¹⁸ e dottrinali, raramente queste hanno rappresentato un

¹⁵ Caiazza L., Inail: regime sanzionatorio per co.co.co. simulate, GL, 5/2004, 45;

¹⁶ V. anche Cass., sez lav. 10.05.2003 , n. 7171;

¹⁷ De Fusco E., *Il lavoro a progetto sotto la lente della giurisprudenza*, in GL, n. 22/2005, 64; Fossati C., Passerini S., *Ancora sul contratto di lavoro a progetto* (nota a Trib. Ravenna 25 ottobre - 24 novembre 2005), in DRI, n. 2/2006, 457; Marcelli C., *Specificità del “progetto” di lavoro e qualificazione della fattispecie* (nota a Trib. Torino, 15 aprile 2005), in Il Diritto del Lavoro, n. 4/2005, 331;

¹⁸ Si ricordano, in particolare, Tribunale di Torino, 5 aprile 2005 (in *Guida al Lavoro* n. 22/2005, pag. 62); Tribunale di Ravenna, 24 novembre 2005 (in *Guida al Lavoro* n. 6/2006, pag. 18); Tribunale di Milano, 10 novembre 2005 (in *Guida al Lavoro* n. 9/2006, pag. 12); Tribunale di Modena, ordinanza 21 febbraio 2006 (in *Guida al Lavoro* n. 14/2006, pag. 18); Tribunale di Torino, 10 maggio 2006 (in *Guida al Lavoro* n. 24/2006, pag. 12); Tribunale di Milano, 23 marzo 2006 (in *Guida al Lavoro* n. 24/2006, pag. 14);

concreto aiuto nel dirimere le problematiche relative alla scelta circa l'inquadramento di determinate attività lavorative nell'ambito della collaborazione coordinata e continuativa, anziché in quello del lavoro subordinato; ma questo è del tutto comprensibile giacché, come noto, non è l'oggetto dell'attività a determinare la natura autonoma o subordinata del rapporto, ma sono le concrete modalità con cui tale attività è svolta, che rilevano ai fini dell'inquadramento, in modo tale che *«ogni attività umana, di per sé considerata, può formare oggetto di un rapporto di natura sia autonoma sia subordinata»*¹⁹.

Pertanto, il Ministero del lavoro, l'Inps e l'Inail elaborarono una specifica circolare, la n. 17 del 14 giugno 2006, per fornire indicazioni al proprio personale ispettivo sulle modalità di svolgimento delle indagini aventi ad oggetto determinate attività che presentavano problematiche di inquadramento e rispetto alle quali il ricorso alle collaborazioni era particolarmente diffuso.

Fra tali attività un ruolo sicuramente di primo piano era da attribuire alle attività di *call center* e pertanto il Ministero ritenne opportuno intervenire prioritariamente in tale ambito per dare indicazioni chiare sui limiti di ricorso ai contratti di collaborazione²⁰.

¹⁹ Così la sentenza del Tribunale di Milano 10 novembre 2005, *cit*;

²⁰ Circolare Ministero del Lavoro n. 17 del 14 giugno 2006;

Il rapporto di lavoro a progetto

Capitolo secondo

Definizione e campo di applicazione

I contratti di lavoro a progetto nella previsione dell'art. 61, comma 1, del D. Lgs 276/2003, rappresentano una modalità di esplicazione di attività autonoma riconducibile a *“uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa”*.

In sostanza, la nuova disciplina non ha abrogato le varie fattispecie di lavoro autonomo, ma ha inteso disciplinare, in qualche modo, quella caratterizzata dal coordinamento²¹.

Infatti, il contratto a progetto non esaurisce la vasta gamma della cosiddetta “parasubordinazione”: poiché sia l'art. 61, che altre disposizioni escludono dai contratti a progetto una serie di rapporti:

- a) le prestazioni occasionali che sono quelle la cui durata complessiva, presso lo stesso committente è soggetta a due limiti: trenta giorni nell'anno solare e 5.000 euro. Esse sono state ritenute dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di “portata” limitata e tale da non necessitare di un progetto. Questi rapporti si distinguono dalle prestazioni occasionali ed accessorie previste dall'art. 70 e dalle attività di lavoro autonomo occasionale vero e proprio, alle quali, da un punto di vista contributivo, trova applicazione da 1° gennaio 2004, l'art. 44, comma 2, della legge n. 326/2003. Sul punto, va chiarito che l'INPS, con la circolare n. 9 del 22 gennaio 2004, ha affermato che nel caso in cui ci si trovi in presenza di una collaborazione coordinata e continuativa (e, quindi, non occasionale) di durata non superiore a trenta giorni ed a 5.000 euro (c.d. “co.co.co. minime”), scatta l'obbligo dei contributi previdenziali nella misura prevista, in via generale, per tutte le collaborazioni coordinate e continuative “ordinarie”. Per queste ultime, il contributo previdenziale è quello della gestione commercianti. La differenza, è data dunque dall'occasionalità, che ha come conseguenza l'esenzione contributiva per il periodo considerato;
- b) gli agenti e rappresentanti di commercio che trovano una specifica regolamentazione del loro rapporto in leggi speciali;

²¹ Massi E., Dirigente della Direzione provinciale del Lavoro di Modena, *I contratti a progetto dopo i chiarimenti del Ministero del lavoro e dell'Inps*, in Rivista Diritto e Pratica del Lavoro sul n. 4/04; Castelvetti L., *Genesi e struttura del Lavoro a progetto*, Relazione al Covegno “Il Lavoro a Progetto” Como 21/05/2004; Magnani Mariella – Sergio Spataro, *Il Lavoro a progetto*, 2004; Castelvetti L., *Il lavoro a progetto: finalità e disciplina*, Commentario Giuffrè; Caiazza L., *Contratto a progetto: lo schema della Direzione provinciale di, Modena*, GL 47/2003, 17;

- c) le professioni intellettuali per il cui esercizio è richiesta l'iscrizione in Albi professionali: la disposizione legislativa fa riferimento agli Albi esistenti alla data del 24 ottobre 2003;
- d) le collaborazioni rese a favore delle società sportive dilettantistiche e loro associazioni affiliate alle federazioni sportive nazionali ed agli Enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI instaurate ai sensi dell'art. 90 commi 3 e 23 L. 292/2002;
- e) i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società;
- f) i partecipanti a collegi e commissioni;
- g) i collaboratori titolari di pensioni di vecchiaia;
- h) i soggetti con contratto d'opera disciplinato dall'art. 2222 e ss. c.c. ;
- i) le prestazioni di lavoro sportive rese con rapporto di lavoro autonomo ex art. 3 della legge n. 81/1991;
- j) le prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti per un massimo di trenta giorni nell'anno solare e 3.000 euro di compenso;
- k) i contratti di collaborazione coordinata e continuativa presso le Pubbliche Amministrazioni;

Capitolo terzo

Caratteristiche del lavoro a progetto

Requisiti della fattispecie “contratto a progetto”

A seguito della emanazione del D.lgs 276/2003, il Ministero del Lavoro ha dettato le prime modalità operative relative ai nuovi contratti a progetto²², sottolineando come le collaborazioni coordinate e continuative che si realizzano attraverso il contratto a progetto²³, oltre al requisito principale (rappresentato dal progetto, dal programma o una da una fase di esso) e che rappresenta un modo organizzativo della prestazione, debbono essere caratterizzate da autonomia del collaboratore rispetto al committente nello svolgimento dell'attività, dalla coordinazione con lo stesso (anche in termini temporali, nel senso che l'esecuzione deve intervenire all'interno di quanto pattuito) e dalla irrilevanza del tempo impiegato rispetto alla esecuzione della prestazione.

Sono questi gli elementi che distinguono tale tipologia contrattuale sia dal lavoro subordinato che da quello autonomo (art. 2222 c.c.).

Anche il fattore termine apposto al contratto, assume, secondo la circolare ministeriale, un connotato diverso tra il rapporto di lavoro di natura dipendente e tale fattispecie. Infatti, nel contratto di lavoro a tempo determinato, il termine sta a significare soltanto l'arco temporale nel quale il lavoratore è a disposizione del datore, nella fattispecie del lavoro a progetto, invece, la durata del contratto in linea di massima è funzionale alla realizzazione del progetto, programma o fase di esso, in regime di autonomia. Tale concetto è chiaramente esplicitato all'art. 67, comma 1, laddove si afferma che *“la realizzazione risolve il contratto”*.

L'art. 62, allorché parla del contratto in forma scritta *“ad probationem”*, afferma che esso deve contenere il progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuato nel suo contenuto caratterizzante. La disposizione prefigura uno spettro *“ampio”*, comunque correlabile alla organizzazione dell'attività imprenditoriale ed in funzione del mercato.

L'art. 61, 1 comma, stabilisce:

“Ferma restando....., i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 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 la

²² Circolare n. 1 dell'8 gennaio 2004;

²³ Angiolini Vittorio, *Il lavoro a progetto (artt. 61-69 dlgs 276/03)*; Castelvetti L., *Il lavoro a progetto: finalità e disciplina*, in Tiramocchi M. (a cura di) *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004; Caiazza L., *Contratto a progetto: lo schema della Direzione provinciale di, Modena, GL 47/2003, 17;*

organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa”.

Il lavoro a progetto, pertanto, è un vero e proprio contratto di lavoro autonomo, che si caratterizza per la continuità della prestazione lavorativa a favore del committente e per il necessario coordinamento con l'assetto organizzativo di quest'ultimo²⁴.

I requisiti della *continuità* e del *coordinamento*, tuttavia, si concentrano in quello che viene indicato come il carattere fondamentale di tale tipologia contrattuale: *l'individuazione di uno specifico “progetto o programma o fase di essi”*, che rappresenta l'ambito nel quale necessariamente deve estrinsecarsi l'attività del collaboratore.

Progetto, programma o fase di esso

Il progetto (o il programma di lavoro o la fase di esso) non costituisce il contenuto della prestazione del collaboratore, bensì il contenitore all'interno del quale tale prestazione deve essere eseguita²⁵.

Infatti, quando il legislatore stabilisce che *“i rapporti di collaborazionedevono essere riconducibili a uno o più progetti specifici”* impone un collegamento funzionale tra il progetto (determinato dal committente) e la prestazione (eseguita dal collaboratore) e non una compenetrazione del primo nella seconda.

Ciò si rileva dal 1 comma dell'art. 61 D.Lgs 276/2003 dove si stabilisce che il progetto, il programma o fase di esso *“sono determinati dal committente”*, mentre l'oggetto della prestazione contrattualmente assunta dal collaboratore è frutto dell'accordo delle parti (art. 1321 cod. civ.), nel rispetto del principio dell'autonomia contrattuale che affida alle parti stesse la determinazione del contenuto del contratto (art. 13212 cod. civ.)²⁶.

L'art. 61 del D. Lgs 276/2003 non definisce il progetto, ma dal suo dettato si può dedurre che: il progetto di lavoro, può essere connesso all'attività principale o accessoria dell'impresa – come specificato peraltro dalla circolare del Ministero del lavoro n. 1/2004 – ma lo stesso *«progetto, programma di lavoro o fase di esso»* non può totalmente coincidere con la stessa o ad essa sovrapporsi²⁷.

Ciò consente di individuare, un importante limite all'utilizzo delle collaborazioni (anche) nell'ambito dei *call center*, quello concernente il divieto di far coincidere totalmente l'attività del collaboratore con l'attività aziendale. In altri termini, occorre sempre verificare che l'azienda sia in grado di perseguire i propri fini anche senza l'apporto del collaboratore.

²⁴ Dalmasso Carlo Maria, *Il contratto di lavoro a progetto*, in Lavoro e Previdenza oggi, n.8/9, 2003, pag.1329;

²⁵ Santoro Passatelli Giuseppe, *Prime chiose alla disciplina del lavoro a progetto*, in ADL, n.1/2004; Antonacci C., Miguidi M., *Il lavoro a progetto: le co.co.co. dopo la riforma Biagi*, Giuffrè, Milano, 2005;

²⁶ Prof Arturo Maresca, *op. cit.*;

²⁷ Circolare Ministero del Lavoro n. 17 del 14 giugno 2006;

La circolare ministeriale n. 1 dell'8 gennaio 2004 offre una chiara distinzione tra progetto da una parte e programma o fasi di esso dall'altra.

Il progetto di lavoro consiste in un'attività umana, quindi identificabile, funzionalmente e temporalmente collegata ad un determinato risultato finale, cui il collaboratore partecipa con la sua prestazione;

Il termine programma, invece, allude a un'“attività volta a realizzare una nuova modalità organizzativa e temporale della struttura del committente”²⁸.

Quindi il programma di lavoro consiste in un tipo di attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale.

Il programma o la sua fase si caratterizzano per la produzione di un risultato solo parzialmente finale e dunque destinato ad essere integrato in vista di un risultato finale da altre lavorazioni o da altri risultati parziali, in sostanza più risultati scanditi da intervalli temporali;

Non va sottaciuto, tuttavia, che parte della dottrina e della giurisprudenza²⁹ ritiene che i due termini sarebbero equivalenti o, quanto meno, sarebbero da leggere congiuntamente, trattandosi di una “endiadi”; in altre parole, il legislatore avrebbe evocato due termini che, letti congiuntamente, esprimerebbero un identico concetto.

Particolarmente decisivo ai fini dell'individuazione del progetto è la sua specificità, l'aggettivo usato dal legislatore esprime, in primo luogo, l'esigenza di una individualizzazione dei progetti, a seconda delle varie esigenze aziendali e del bagaglio professionale del collaboratore, non risulterà certo specifico un progetto *standard*, redatto negli stessi termini per una pluralità di lavoratori. In secondo luogo, la specificità evoca un obiettivo/risultato, che prescinde dall'attività e dagli obiettivi routinari del committente e che si realizza attraverso un peculiare apporto ideativo o professionale del collaboratore.

L'imprescindibilità del progetto o del programma (da indicare per iscritto) trova un deciso e forte riscontro nell'art.69 del D.Lgs. n.276/03, il quale recita: “*i rapporti di collaborazione continuativa e coordinata instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'art.61, comma 1, sono considerati rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto*”.

La sanzione comminata dall'art. 69 1 comma, si applica sia nell'ipotesi di svolgimento della collaborazione “senza l'individuazione di uno specifico progetto”, sia se l'esecuzione della prestazione del collaboratore si realizza al di fuori del progetto o programma indicato nel contratto³⁰.

²⁸ Corte d'Appello di Firenze, 29/1/2008 n.100;

²⁹ Trib. Milano, 2/8/2006 n.2655;

³⁰ Angiolini Vittorio, *op. cit.*; Luigi De Angelis, *La morte apparente delle collaborazioni coordinate e continuative*;

Quindi il progetto costituisce un limite legale che opera sia nel momento della costituzione del contratto di collaborazione e sia nel corso del suo svolgimento.

Pertanto il progetto, il programma o la fase funge da catalizzatore della prestazione del collaboratore. Di conseguenza non è consentito al committente utilizzare il collaboratore al di fuori dello specifico progetto o programma indicato nel contratto, ed anche che la prestazione sarà misurata e scandita dal progetto sul piano temporale e dell'esatto adempimento. Infatti deve essere correlata al progetto sia la durata della prestazione³¹, sia l'esecuzione da realizzare in funzione del risultato atteso dal committente³² con riferimento allo specifico progetto per il quale ed all'interno del quale il collaboratore svolge la propria attività.

Non si deve, però, erroneamente qualificare l'obbligazione del collaboratore quale obbligazione di risultato avente ad oggetto la realizzazione del progetto, proprio perché l'attività del collaboratore è riconducibile, ovvero funzionale all'esecuzione del progetto la cui responsabilità resta in capo al committente. Ciò viene confermato dalla stessa disciplina allorquando si evidenzia che la cooperazione cui è tenuto il collaboratore deve essere considerata per la *“quantità e qualità del lavoro eseguito”* che infatti rappresentano il parametro a cui il compenso dovuto al collaboratore *“deve essere proporzionato”*³³.

L'autonoma gestione del progetto o del programma

Un elemento caratterizzante del contratto a progetto è rappresentato dalla gestione dello stesso che deve essere svolta in maniera completamente autonoma, nel senso che *“la definizione dei tempi di lavoro e delle relative modalità è rimessa al collaboratore”*³⁴.

Essa è la conseguenza del fatto che il committente ha il proprio interesse strettamente correlato al conseguimento del risultato e non alla disponibilità del lavoratore per un periodo di tempo determinato come avviene nel rapporto subordinato. Ed, in tale ottica, viene, altresì, spiegato il concetto di periodo determinabile, correlato alla persistenza dell'interesse del committente alla esecuzione del progetto, essendo lo stesso funzionale ad un avvenimento futuro, certo nell' *“an”* ma non nel *“quando”*.

Dalle specificazioni ministeriali emergono due considerazioni: la prima è che sono difficilmente compatibili con l'istituto, prestazioni temporali variabili con le esigenze del datore di lavoro committente; la seconda è che, attenendosi il programma o la fase anche ad una attività intermedia (si è parlato nella circolare di connessione anche a lavori accessori rispetto a

³¹ art. 62 lett. A D.Lgs 276/2003;

³² (art. 61 1 comma);

³³ (art. 63);

³⁴ circolare Ministero del Lavoro n. 1/2004;

quello principale), il contratto a progetto può riferirsi anche a professionalità non necessariamente elevate, svolte durante l'ordinario ciclo produttivo.

Coordinamento

Il collaboratore a progetto può operare sia all'interno che all'esterno del ciclo produttivo. Ciò che, comunque, rileva ai fini della individuazione delle caratteristiche essenziali della tipologia contrattuale è il coordinamento tra la propria prestazione e quella del datore di lavoro committente. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali chiarisce che il coordinamento può essere riferito sia alla temporalità del progetto, che alle modalità di esecuzione dell'attività programmatica, fermo restando che non può essere pregiudicata l'autonomia nell'esecuzione dell'obbligazione e non possono essere avanzate richieste tendenti a prestazioni che esulano da quanto convenuto.

La forma, la possibilità di rinnovo ed il corrispettivo

Il contratto a progetto, così come previsto per altre tipologie individuate nel Dlgs n. 276/2003 è stipulato in forma scritta "ad probationem" e deve contenere alcuni elementi essenziali:

- a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro. Da ciò ne consegue che la prestazione è strettamente correlata ad una scadenza (es. compimento del progetto) che deve risultare dall'atto o, comunque, essere determinabile in relazione ad un fatto futuro connesso alla realizzazione del progetto o del programma. La dizione adoperata permette la possibilità di rinnovi o di adibizioni in futuri e diversi progetti che dovranno, in ogni caso, rispondere a tutti i requisiti richiesti dalla normativa e non essere elusivi della nuova disciplina;
- b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuato nel suo contenuto caratterizzante che viene dedotto in contratto;
- c) il corrispettivo ed i criteri per la sua determinazione, i tempi, le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese. Ovviamente, qui le parti dovranno stabilire un compenso, come afferma l'art. 63, proporzionato alla quantità ed alla qualità del lavoro eseguito avendo quali parametri di riferimento i compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo ove il progetto si svolge, essendo escluso qualsiasi riferimento alle retribuzioni stabilite nella contrattazione collettiva dei lavoratori subordinati. La circolare ministeriale ricorda che la quantificazione deve essere rapportata alla durata ed alla natura della prestazione e che le parti possono stabilire una riduzione del compenso qualora la prestazione non sia qualitativamente utile, oppure quando il risultato non sia stato pienamente conseguito. Per quel che concerne la

disciplina delle spese, appare evidente come le parti possano ritenerle rimborsabili a presentazione di note giustificative e, qualora nella prestazione siano usati mezzi propri del collaboratore finalizzati all'espletamento dell'incarico ricevuto, possano stabilire il riconoscimento di rimborsi chilometrici sulla base delle usuali tariffe utilizzate in casi analoghi. Correlati al compenso vanno presi in considerazione gli aspetti contributivi e fiscali;

- d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nell'esecuzione della prestazione lavorativa;
- e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto. Sul punto, si evidenzia che, ai sensi dell'art. 3 comma 7 D. Lgs 81/2008, nei confronti dei lavoratori a progetto e dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 409, primo comma, n. 3, del codice di procedura civile, si applicano le disposizioni di cui al medesimo D.Lgs, laddove la prestazione lavorativa del collaboratore si svolga nei luoghi di lavoro del committente.

Obbligo di riservatezza

Il prestatore che opera attraverso contratti a progetto può, in teoria, impegnarsi con più committenti, è questo un principio di carattere generale che può essere derogato con accordo tra le parti. Infatti, il committente, soprattutto se ci si trova di fronte ad un prestatore chiamato a svolgere la propria attività in maniera altamente qualificata, può avere la convenienza all'esclusiva, ciò, potrebbe portare ad una "monetizzazione" della unicità a favore del collaboratore.

L'art. 64 ricorda principi già presenti nel nostro ordinamento (art. 2105 c.c.), si tratta dei divieti relativi ad attività lesive o di pregiudizio per l'impresa, alla concorrenza, alla diffusione di notizie e programmi che sono propri dei lavoratori subordinati.

Il divieto di concorrenza è correlato al periodo in cui il collaboratore opera per il committente. Tuttavia, potrebbe verificarsi il caso per il quale, in relazione alla natura ed alla specificità della prestazione, sia necessario ampliare l'arco temporale della "non concorrenza". Sul punto, si ritiene applicabile l'art. 2125 c.c. che, con atto scritto, consente la limitazione anche per un periodo successivo, previo corrispettivo per il prestatore ed eventuale limitazione dell'oggetto, del tempo e del luogo. Per completezza di informazione, si ricorda che il limite massimo fissato da detta norma (che si riferisce ai lavoratori subordinati) è di cinque anni per i dirigenti e di tre anni per gli altri.

Invenzioni del collaboratore a progetto

L'art. 65 afferma che trovano piena applicazione il Titolo IX del Codice Civile e la legge n. 633/1941 che disciplina la protezione del diritto d'autore e degli altri diritti connessi all'esercizio.

Va ricordata, sull'argomento, una sentenza della Corte di Cassazione³⁵ che distingue, sulla base dell'art. 23 del R.D. n. 1127/1939, tra invenzione di servizio ed invenzione di azienda. La prima è quella che si realizza nell'ambito di un contratto il cui oggetto è rappresentato dall'attività inventiva e per il quale è previsto un compenso (se, come nel nostro caso, ci si trova di fronte ad un lavoratore autonomo) o una retribuzione, qualora il contratto sia di natura subordinata. La seconda, invece, è quella che non rientra nell'attività specifica del prestatore ma che deve essere comunque correlata all'attività svolta (di qui la necessità di un nesso causale): ovviamente, la stessa non deve essere del tutto casuale od estranea all'oggetto del contratto. Il comma 2 dell'art. 23 del R.D. n. 1127/1939 chiarisce che, in questo caso, all'inventore spetta un equo premio per la cui determinazione occorre valutare l'importanza dell'invenzione.

Le tutele

La richiamata circolare ministeriale ricorda come uno degli obiettivi principali del Legislatore fosse quello di incrementare le tutele per i collaboratori. Di ciò si è fatto interprete il provvedimento delegato che, all'art. 66, ha approntato un sistema minimo di tutela³⁶ con particolare riferimento alla gravidanza, alla malattia ed all'infortunio durante i quali il rapporto non si estingue ma rimane sospeso senza alcuna erogazione di corrispettivo. La nota del Ministero del Lavoro pone a carico dei collaboratori in malattia od infortunio l'invio di una idonea certificazione scritta ma, da tale onere, non discende alcun diritto del committente di verificare, ad esempio, lo "status" di malattia attraverso le strutture sanitarie previste dall'art. 5 della legge n. 300/1970.

La malattia o l'infortunio non comportano alcuna proroga del contratto, fatta salva l'ipotesi che le parti non abbiano stabilito in maniera diversa nel contratto individuale. Di fronte alla "prolungata" mancanza della prestazione, la disposizione riconosce al committente un diritto di recesso che è esercitabile nel caso in cui la sospensione del progetto si protragga per un periodo superiore ad un sesto della durata complessiva, quando essa sia

³⁵ Cass. n.11305 del 19 luglio 2003;

³⁶ Bonati G., *Caratteristiche del collaboratore: obbligo del progetto e tutele assicurative*, GL, 22/2004, 50; De Stefani F., *Lavoro a progetto: tutela della gravidanza, malattia e infortunio*, in GL n. 42/2004, 28;

determinata, o superiore a trenta giorni per il contratto a durata determinabile.

La gravidanza, invece, comporta una proroga “de iure”, nel senso che, fermo restando per la nota ministeriale, anche in questo caso, con l’invio della idonea certificazione (es. certificato medico di gravidanza, non necessariamente di una struttura pubblica), la durata del rapporto è prorogata di 180 giorni, a meno che le parti non abbiano concordato una clausola più favorevole.

Nelle disposizioni appena richiamate si rinvencono elementi riconducibili al lavoro subordinato, ove un aspetto preminente della prestazione è legato al tempo e non al risultato che, invece, è la caratteristica principale della prestazione autonoma.

La circolare riprende, poi, dall’art. 66 una serie di disposizioni che trovano applicazione anche ai contratti a progetto. Esse sono:

- a) le disposizioni di cui alla legge n. 533/1973 sul processo del lavoro: ciò significa che trova applicazione l’art. 409, n. 3, cpc con il tentativo obbligatorio di conciliazione (in sede amministrativa presso la commissione provinciale di conciliazione istituita in ogni Direzione provinciale del Lavoro) propedeutico al ricorso giudiziale che, peraltro, è esperibile direttamente, a prescindere dal tentativo, se sono trascorsi sessanta giorni dall’invio dell’istanza;
- b) l’art. 64 del D. L.vo n. 151/2001 che disciplina la tutela della maternità per le lavoratrici con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. In esso si afferma che alle lavoratrici non iscritte ad altre forme obbligatorie si applica l’art. 59, comma 16, della legge n. 449/1997 e che, ai sensi dell’art. 80, comma 12, della legge n. 388/2000, la tutela della maternità avviene nelle forme e nelle modalità previste per le lavoratrici dipendenti;
- c) il D. L.vo n. 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni (ovviamente, quando la prestazione lavorativa si svolge nei locali del committente), nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, l’art. 51, comma 1, della legge n. 488/1999 ed il D.M. del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali 12 gennaio 2001.

Risoluzione del rapporto

La circolare n. 1/2004 rinvia alle disposizioni contenute nell’art. 67: il rapporto si risolve con la realizzazione del progetto, del programma o della fase che ne costituisce l’oggetto.

Quindi, considerata la natura di contratto a termine, i contratti di lavoro a progetto si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l’oggetto³⁷.

³⁷ Occhino, *La risoluzione del contratto di lavoro a progetto* (atti del seminario “La recente riforma del mercato del lavoro”, Centro Studi di Diritto del Lavoro “Domenico Napoletano”, Università Cattolica, 4 febbraio 2004);

Pertanto, indipendentemente dal termine apposto al contratto, qualora il progetto sia ultimato prima della scadenza, si avrà la cessazione del contratto a progetto.

Quindi se il progetto si conclude prima del termine fissato, il contratto si intende, comunque, risolto e il corrispettivo determinato nel contratto deve essere corrisposto per intero. Tale interpretazione è conseguente al fatto che l'elemento caratterizzante della collaborazione è la realizzazione del risultato e non il tempo.

Le parti possono risolvere il contratto a progetto, prima della scadenza del termine, per giusta causa, oppure secondo le diverse causali o modalità riportate nel contratto individuale che può disciplinare anche l'eventuale periodo di preavviso.

La giusta causa di cessazione del rapporto di lavoro a progetto, si configura qualora vi sia da parte del collaboratore un grave inadempimento contrattuale. In nessun caso, pertanto, si dovrà fare riferimento alla nozione elaborata dalla giurisprudenza per la legittima risoluzione del rapporto di lavoro subordinato.

Con il Collegato Lavoro³⁸, la risoluzione del contratto a progetto da parte del committente deve essere impugnata con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del collaboratore, entro 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto.

Tuttavia, tale atto risulta inefficace se, entro i successivi 270 giorni, il collaboratore non deposita il ricorso presso la cancelleria del Tribunale del Giudice del Lavoro o non deposita la richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato.

Rinunzie e transazioni

La circolare ministeriale ricorda che i diritti derivanti dalle disposizioni contenute negli articoli precedenti possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto secondo lo schema dell'art. 2113 c.c.

Sanzioni

Con riferimento ai richiamati limiti legali, è da evidenziare che il legislatore sebbene abbia previsto la sanzione per il limite legale richiamato dall'art. 69 comma 1³⁹, ha ommesso di indicare la sanzione per l'inosservanza degli altri limiti legali, che devono anche essere indicati per iscritto nel contratto.

³⁸ legge 183/10, dal 24 novembre 2010;

³⁹ Rotondi F., *Lavoro a progetto - Aspetti giuridici e contenzioso*, in DPL, n. 15/2006, 855; Tiraboschi M., *Lavoro a progetto e regime sanzionatorio: una ulteriore conferma della impostazione accolta nella circolare ministeriale 8 gennaio 2004, n. 1*, in DRI, n. 2/2006, 461;

Ciò ha costituito per gli organi di vigilanza una difficoltà operativa di non poco conto, in presenza, ad esempio, della mancata determinazione della durata della prestazione o delle modalità cui si atteggia il coordinamento del collaboratore al committente.

Circa invece la sanzione prevista dall'art. 69, si deve osservare che sebbene la norma mostri una forte sensibilità del legislatore verso possibili elusioni delle garanzie poste a tutela dei lavoratori, la stessa ha generato forti discussioni sulla natura relativa o assoluta della presunzione di subordinazione in essa contenuta⁴⁰.

Le prime sentenze⁴¹ sul punto, nonché lo stesso Ministero del Lavoro⁴², sono concordi nel sostenere la natura relativa di tale presunzione, in quanto può essere superata qualora il committente fornisca in giudizio prova della esistenza di un rapporto di lavoro effettivamente autonomo.

Tale chiarimento da parte del Ministero del Lavoro deriva dal fatto che una interpretazione letterale della norma avrebbe sollevato una questione di legittimità costituzionale, per evidente e palese compressione della libertà contrattuale derivante, in mancanza del progetto⁴³, dalla *automatica* e coattiva riconduzione di un contratto di fatto realmente coordinato e continuativo ad un contratto di lavoro subordinato. Soprattutto ove si consideri che la forma scritta del contratto è prevista ai soli fini della prova. Pertanto, se l'assenza del progetto determina solo l'onere della prova in giudizio per il committente, può ragionevolmente ipotizzarsi che una collaborazione coordinata e continuativa a progetto può instaurarsi anche senza progetto, con l'unico effetto che il committente, in caso di contestazione, deve dimostrare l'insussistenza della subordinazione presunta.

Tale orientamento risente di quel filone dottrinale secondo cui parlare di presunzione *iuris et de iure* renderebbe l'art. 69 incostituzionale, poiché contrastante con il principio della indisponibilità del tipo contrattuale⁴⁴, “*sarebbe vietato, infatti, al legislatore, qualificare come subordinato un rapporto di lavoro in effetti autonomo, neanche se a tempo indeterminato e sganciato da uno specifico progetto*”⁴⁵.

In senso contrario sono orientate svariate sentenze della giurisprudenza di merito⁴⁶, secondo cui il principio della indisponibilità sarebbe stato mal

⁴⁰ Bausardo R., Sechi V., Viceconte M., *Contratto a progetto: forma, specificità e trasformazione in rapporto subordinato*, in GL, n. 29/2006, 13; Marongiu N., *La trasformazione del lavoro a progetto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato*, in RGL, n. 2/2006;

⁴¹ Trib. Ravenna, sentenza 24/11/2005 Tribunale Torino, 5/4/2005;

⁴² circolare del Ministero del Lavoro n.1/04;

⁴³ Casotti A., *Collaborazioni: mancata individuazione di progetto o programma*, in DPL, n. 37/2006, 2069;

⁴⁴ Principio enunciato dalla Corte Costituzionale nella sentenza n.121/93;

⁴⁵ Vallebona, *Lavoro a progetto: incostituzionalità e circolare di pentimento*, in Arg. Dir. Lav, 2004, 294;

⁴⁶ Fra tutte, Trib. Milano, 8/1/2007, n.40;

invocato, in quanto enunciato dalla Consulta nella diversa ipotesi di qualificazione come autonomo di un contratto in effetti subordinato, al fine di evitare l'inapplicabilità delle garanzie tipiche del lavoro dipendente.

A sostegno della natura assoluta di tale presunzione vengono articolati tre ordini di argomentazioni: una di tenore letterale, secondo cui a fronte della rubrica della norma "Divieto di rapporti di collaborazioni coordinata e continuativa atipici", sarebbe stato lecito attendersi dal legislatore un riferimento alla prova contraria; una teleologica, secondo cui la funzione di tale sanzione sarebbe quella di compensare il *gap* conoscitivo causato dall'assenza del progetto, elemento fondamentale per il collaboratore di prendere contezza, tra l'altro, dell'interesse del committente in virtù del quale sarà valutato il suo agire.

Infine, vi è un'argomentazione sostanziale secondo cui il committente, dimostrando la sussistenza di un lavoro autonomo, "*risulterebbe addirittura avvantaggiato dal fatto di non aver predisposto il progetto, a causa della compressione delle tutele del prestatore d'opera*"⁴⁷.

⁴⁷ Ripa A., in D&P del lavoro, *Contratto a progetto: la prima sentenza di Corte d'Appello*, 2008, IX.;

Capitolo quarto

Gli aspetti pubblicistici delle collaborazioni

Prima di soffermarsi sugli adempimenti di natura pubblicistica che il committente deve adempiere, occorre spendere due parole sul corrispettivo dovuto al collaboratore che rappresenta la base di calcolo degli oneri previdenziali, fiscali e assicurativi.

Sul tema si registra una sorta di abrogazione implicita dell'art.63 del D.Lgs. n.276/06 ad opera dell'art.1, co.772, della L. n.296/06; mentre il primo, infatti, faceva riferimento “*ai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo*”, il secondo fa riferimento “*ai compensi corrisposti per prestazioni di analoga professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento*”.

Ciò, tuttavia, non si traduce in un'applicazione diretta di un contratto collettivo ai rapporti in questione, bensì nella parametrizzazione della qualità e quindi della professionalità del collaboratore anche a quegli specifici valori retributivi, propri della contrattazione collettiva, volti a remunerare il profilo professionale dell'attività lavorativa.

Aspetti contributivi

In ordine agli aspetti contributivi⁴⁸, il corrispettivo del collaboratore determinerà l'imponibile su cui calcolare gli oneri contributivi⁴⁹ a carico dei contraenti, ai sensi della L. n 183/2011 sono così quantificati dal 01/01/2012:

- 26,72 % per i soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie;
- 17 % per i soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria.

L'onere contributivo è, per un terzo, a carico del collaboratore e, per due terzi, a carico del committente ed è finalizzato a “coprire” i lavoratori dagli eventi della malattia, dell'invalidità, della maternità e della vecchiaia.

L'art. 39 del Collegato lavoro estende il reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali operate dal committente sui compensi dei collaboratori coordinati e continuativi, con o senza progetto, iscritti alla Gestione Separata. L'omesso versamento delle trattenute operate sulle retribuzioni dei dipendenti configura l'illecito penale previsto dall'art. 1 bis del D.lgs 24/3/1994, n. 211 che ha sostituito il comma 1 bis dell'art. 2 del D.L. 12/9/83, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11/11/83 n. 638 (successivamente modificata dalla legge 7/12/89 n. 389).

⁴⁸ Bonati G., *Lavoro a progetto: aspetti fiscali, previdenziali e assicurativi*, GL, 4/2004, suppl., 29;

⁴⁹ La L. n.335/95, istituendo un'apposita cassa previdenziale presso l'Inps (*c.d. Gestione separata*), ha previsto l'obbligatorietà del versamento dei contributi anche per i collaboratori coordinati e continuativi;

Aspetti fiscali

Stante l'assimilazione del reddito dei collaboratori a quello dei lavoratori subordinati, generalmente le ritenute Irpef devono essere effettuate con le modalità proprie del prelievo sul reddito da lavoro dipendente⁵⁰.

Aspetti assicurativi

Ai sensi dell'art.5, del D.Lgs. n.38/00, anche i collaboratori, se svolgono attività protette (di cui all'art.1 del DPR n.1124/65), devono essere assicurate contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali⁵¹. Il premio assicurativo, ripartito nella misura di un terzo a carico del collaboratore e di due terzi a carico del committente, è calcolato in base al tasso applicabile all'attività svolta. La base di calcolo per il premio assicurativo deve essere necessariamente compresa tra un minimale ed un massimale fissati in misura annua.

In ultimo va precisato che il committente dovrà preventivamente portare a conoscenza della pubblica amministrazione (Centro per l'impiego) l'assunzione del collaboratore attraverso la comunicazione obbligatoria telematica ed iscriverlo, entro il 16 del mese successivo all'assunzione, sul Libro Unico del Lavoro annotandovi ogni compenso e le ritenute periodiche effettuate. A tal proposito, la circolare n. 20/08 del Ministero del Lavoro, puntualizza che, contrariamente al passato, dovranno essere altresì annotate sul Libro Unico le causali relative alle assenze dei "collaboratori autonomi", quando queste hanno dei riflessi sugli istituti legali o prestazioni previdenziali.

⁵⁰ Bonati G., *op. cit.* 2004;

⁵¹ *Ibidem*; Ferrari, *Collaboratori a progetto e obbligo assicurativo Inail*, GL, 14/2004, 60;

Capitolo quinto

Ispezioni del lavoro e verifica della genuinità delle co.co.co

Indici sintomatici di genuinità e legittimità delle collaborazioni coordinate e continuative.

“In considerazione del periodo di tempo trascorso dall’emanazione delle ultime indicazioni operative dettate da questo Ministero, dell’esperienza maturata anche attraverso l’esame degli indirizzi giurisprudenziali intervenuti nonché dei riscontri dell’attività di vigilanza espletata, si avverte ora la necessità di tracciare un quadro unitario del fenomeno delle collaborazioni coordinate e continuative al fine di consentire una più uniforme azione ispettiva volta a ricondurre l’utilizzo di tale tipologia nell’ambito delle finalità individuate dalla legge. Più in particolare appare utile evidenziare quelle attività che l’esperienza ispettiva.....ha ritenuto difficilmente compatibili, nel concreto, con il regime di autonomia che deve necessariamente caratterizzare la prestazione lavorativa dei soggetti che operano in virtù di tale tipologia contrattuale”⁵².

Vengono così delineati gli indici sintomatici di genuinità e legittimità delle collaborazioni coordinate e continuative.

Vengono, altresì, elencate, a titolo esemplificativo, alcune attività svolte da figure professionali “*difficilmente inquadrabili nella tipologia contrattuale in esame*” (addette alle agenzie ipliche, addetti alle pulizie, autisti e autotrasportatori, badanti, babysitter, baristi e camerieri, commessi e addetti alle vendite, custodi e portieri ecc.), atteso che una prestazione elementare, ripetitiva e predeterminata è assai difficilmente compatibile con una attività di carattere progettuale, suscettibile di una valutazione in termini di risultato tipica della collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto. Il personale ispettivo dovrà accertare le concrete modalità operative con le quali le prestazioni vengono rese e che il collaboratore non sia utilizzato per una molteplicità di generiche attività estranee al progetto, programma di lavoro o fase di esso dedotto in contratto e che la sua prestazione, pertanto, non si risolva in una mera messa a disposizione di energie lavorative in favore del committente.

Secondo le indicazioni ministeriali, l’analisi ispettiva deve concentrarsi, in primo luogo, *sul documento contrattuale*. Sul punto, non si può non osservare che il contratto in esame deve, ai fini della prova, avere forma scritta e contenere gli elementi descritti nell’art.62 del D.Lgs. n.276/03, come l’individuazione del progetto, la durata, il corrispettivo e le modalità per determinarlo, le forme di coordinamento e le misure di sicurezza. Diversamente, il committente/datore di lavoro, in virtù della presunzione di

⁵² Circolare Ministero del Lavoro n. 4 del 29 gennaio 2008;

subordinazione prevista nell'art.69, non potrà provare la natura autonoma del rapporto⁵³.

*“In assenza di una formalizzazione del progetto, ovvero di altri elementi idonei aliunde ricavabili, il personale ispettivo provvederà comunque a ricondurre la fattispecie contrattuale nell’ambito del lavoro subordinato”*⁵⁴.

Qualora il rapporto di collaborazione sia formalizzato per iscritto, l'accertamento della sua *genuinità* avviene attraverso l'analisi del progetto, così come dedotto in contratto, e la verifica della sua specificità, ovvero mediante la verifica della non coincidenza della normale attività dell'impresa con gli obiettivi e le attività progettuali.

La prestazione svolta non può, infatti, totalmente coincidere con l'attività principale o accessoria dell'impresa come risultante dall'oggetto sociale e non può ad essa sovrapporsi, ma dovrà essere soltanto ad essa funzionalmente correlata.

Ne deriva che il progetto non può limitarsi a descrivere il mero svolgimento della normale attività produttiva, né può consistere nella semplice elencazione del contenuto tipico delle mansioni affidate al collaboratore.

Il progetto sarà carente di *“specificità”* qualora l'attività del collaboratore, anche se modulata in chiave di raggiungimento di un obiettivo, coincida con le tipiche mansioni che caratterizza l'organico in forza alla ditta in verifica.

Infatti, il progetto, di cui all'art. 61 del D.Lgs 276/03, va inteso quale specifica iniziativa aggiuntiva alla normale attività dell'impresa che, secondo le Sezioni Unite della Cassazione⁵⁵, deve essere strutturata e organizzata, con particolare riferimento alla forza lavoro, in modo da assicurarne l'adeguato funzionamento.

Dunque il progetto non può risolversi in attività “normale” nella vita di impresa.

Significative da questo punto di vista sono le già citate indicazioni impartite dal Ministero del Lavoro al personale ispettivo *per la verifica delle collaborazioni a progetto, in particolare nell'applicazione presso i call center*⁵⁶.

Le suddette indicazioni del Ministero evidenziano i limiti dell'oggetto della collaborazione ricordando che, sebbene il *«progetto, programma di lavoro o fase di esso»* può essere connesso all'attività principale od accessoria dell'impresa – come specificato peraltro dalla circolare del Ministero del lavoro n. 1/2004 - lo stesso *«progetto, programma di lavoro o fase di esso»* non può totalmente coincidere con la stessa o ad essa sovrapporsi.

⁵³ Vedasi ad esempio: Trib. Torino 16/5/2006, est. Malanetto, in Guida al Lav. 2006, 29, 13, n. Bausardo, *Contratto a progetto: forma, specificità e trasformazione*; Trib. Milano 23/3/2006, est. Porcelli, in Guida al Lav. 2006, 24, 15, n. Mordà, *Il contratto a progetto (...)* nella decisione del Tribunale di Milano, e in D&L 2006, 796);

⁵⁴ Circolare Ministero del Lavoro n. 4 del 29 gennaio 2008;

⁵⁵ Sentenza Sezioni Unite della Cassazione n. 5741/1983;

⁵⁶ Circolare Ministero del Lavoro n. 17 del 14 giugno 2006;

Tale precisazione in realtà sembra prendere spunto da quanto emerge, fra l'altro, nella sentenza del Tribunale di Torino del 5 aprile 2005, secondo cui: *«senza volere né potere entrare nel merito di scelte aziendali relative al tipo di attività da affidare in forma di contratto a progetto (articolo 69, comma 3, decreto legislativo n. 276/2003), ed anche accogliendo la più ampia tesi interpretativa, che ritiene che questo tipo contrattuale non sia di per sé riservato ad attività di carattere altamente specialistico o di particolare contenuto professionale, e possa riguardare prestazioni eventualmente identiche a parte dell'attività aziendale, non si può ignorare che il progetto, ex lege, deve avere una sua specificità. Anche a non intendere la specificità quale "individualizzazione" 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; tale standardizzazione conferma che ai collaboratori non è stato affidato uno specifico incarico o progetto o una specifica fase di lavoro ma, in totale, l'unica attività che non può che essere identica per tutti, l'attività aziendale in sé stessa».*

Un ulteriore corollario, di carattere più generale, è quello secondo cui il progetto non può assolutamente coincidere con la mera descrizione del processo produttivo aziendale né, tantomeno, può consistere nella elencazione analitica del contenuto delle mansioni richieste al collaboratore. Dal contenuto della circolare del Ministero del Lavoro n. 17 del 14 giugno 2006 e da quanto sottolineato dal Tribunale di Torino è dunque possibile individuare, quale primo importante limite all'utilizzo delle collaborazioni (anche) nell'ambito dei *call center*, quello concernente il divieto di far coincidere totalmente l'attività del collaboratore con l'attività aziendale.

In altri termini, occorre sempre verificare che l'azienda sia in grado di perseguire i propri fini anche senza l'apporto del collaboratore.

Ecco allora che la circolare pone l'accento sul contenuto *«caratterizzante»* del progetto, programma di lavoro o fase di esso ed ecco che, nello specifico ambito dei *call center*, tale contenuto caratterizzante è possibile individuarlo *«con riferimento ad una specifica e singola "campagna" la cui durata costituisce il necessario termine esterno di riferimento per la durata stessa del contratto di lavoro a progetto».*

Da ciò consegue, quale ulteriore elemento per una corretta utilizzazione del contratto *de quo*, che lo stesso non potrà avere mai una durata superiore alla *«campagna»* cui si riferisce.

Ulteriori elementi che devono caratterizzare il progetto, programma di lavoro o fase di esso attengono alla specificazione: del singolo committente finale cui è riconducibile la campagna, del singolo tipo di attività richiesta al collaboratore nell'ambito di tale campagna (promozione, vendita, sondaggi, ecc.), della concreta tipologia di prodotti o servizi oggetto dell'attività richiesta al collaboratore, della tipologia di clientela da contattare (individuata con riferimento a requisiti oggettivi e/o soggettivi).

Si deve altresì analizzare il *nesso di reciprocità contrattuale*; considerando, infatti, che il contratto di collaborazione è sempre un rapporto di lavoro autonomo, il corrispettivo non deve essere esclusivamente legato al tempo della prestazione, ma va relazionato al raggiungimento del risultato enucleato nel progetto, programma di lavoro o fase di esso.

Tale valutazione necessita sia di un'attenta lettura del documento contrattuale, sia di una scrupolosa istruttoria volta alla verifica della rispondenza dei fatti con quanto dedotto nelle clausole negoziali.

Rimanendo nell'ambito dell'analisi del testo contrattuale, bisogna tenere in considerazione che non risulta incompatibile con lo schema del lavoro a progetto la corresponsione mensile del compenso pattuito per l'intera prestazione: tale retribuzione, tuttavia, dovrà essere rapportata ad uno stato di avanzamento dei lavori, modulato in chiave di un raggiungimento di risultati parziali e/o intermedi rispetto a quello finale.

Qualora il contratto in esame dovesse riportare dei criteri di determinazione del corrispettivo, allora occorre verificare che una siffatta clausola abbia avuto concreta attuazione; nell'ipotesi di silenzio potrà essere, invece, l'organo ispettivo a verificare le modalità di determinazione del corrispettivo; sicuramente incompatibile con lo schema delle collaborazioni è la determinazione del compenso solo sulle presenze del collaboratore⁵⁷.

A tal proposito, è necessario un esame incrociato tra le dichiarazioni rese dai collaboratori nel corso degli accertamenti e il Libro Unico del Lavoro.

Ai fini degli accertamenti, sarà determinante la valutazione delle *modalità concrete di esecuzione del contratto*.

In primo luogo, l'attenzione dovrà porsi sulle mansioni effettive del collaboratore, sulla verifica che esse siano funzionalmente riferibili al progetto.

Ma occorre anche considerare la reale autonomia del collaboratore nella scelta delle modalità esecutive di svolgimento della prestazione, se, cioè, il potere di coordinamento del committente si traduca o meno in una etero direzione funzionale del collaboratore.

Il collaboratore non deve soggiacere ad uno specifico e serrato potere di controllo sull'attività svolta esercitato dal committente, direttamente o per interposta persona, non deve richiedere preventive autorizzazioni, non deve successivamente giustificare le proprie condotte (es. le assenze), non può essere assoggettato ad alcun vincolo di orario.

Pertanto le forme di coordinamento tra collaboratore e committente devono essere espressamente individuate per iscritto nell'accordo contrattuale.

Nella fattispecie non deve rilevarsi alcuna forma di esercizio del potere disciplinare da parte del committente.

Il collaboratore deve poter scegliere autonomamente (seppur nel rispetto delle forme di coordinamento anche temporale concordate) le modalità

⁵⁷ La circolare n.1/04 del Ministro del Lavoro così puntualizza: *“la quantificazione del compenso deve avvenire in considerazione delle natura e durata del progetto o del programma di lavoro, e, cioè in funzione del risultato che il collaboratore deve produrre”*;

esecutive della prestazione in funzione del risultato ed indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa (quantità e collocazione temporale della prestazione resa); deve essere libero di autodeterminare il proprio ritmo di lavoro.

Risulta rilevante un'indagine sulla professionalità del collaboratore volta a capire se questi, in base alle sue pregresse esperienze, sia in grado di sviluppare in autonomia il progetto pattuito.

Sono, infatti, incompatibili con i rapporti di collaborazione, oltre che le stringenti indicazioni sulle modalità di esecuzione della prestazione, anche eventuali controlli periodici e preventivi svolti sull'operato del collaboratore; al contrario risultano plausibili eventuali forme di coordinamento che consentano una verifica *ex post* o a consuntivo dell'attività svolta.

Non va sottaciuto che, a volte, l'elemento della etero direzionalità funzionale risulta poco decisivo ai fini di un corretto inquadramento del rapporto giuridico, soprattutto in presenza di mansioni meccaniche e ripetitive che non richiedono una specifica professionalità.

In tali casi il disconoscimento della collaborazione si incentra, per lo più, sull'incompatibilità con un'attività progettuale suscettibile di una valutazione in termini di risultato.

Sempre a fini dell'accertamento dell'autonomia del collaboratore, occorrerà incentrare l'attenzione sulle modalità temporali della prestazione lavorativa.

È certamente possibile che le parti concordino, in virtù di un'esigenza di coordinamento dell'attività del lavoratore a progetto con l'organizzazione aziendale del committente, la presenza fisica del collaboratore a cadenze periodiche o per fasce orarie, purché tale clausola non si traduca nell'osservanza di un vero e proprio orario di lavoro; ciò avviene quando sia predeterminato il numero di ore di lavoro, quando il collaboratore non possa scegliere a che ora iniziare e/o terminare la prestazione giornaliera e, infine, se e per quanto tempo sospendere la prestazione giornaliera⁵⁸.

Insomma, deve rientrare nelle facoltà del collaboratore decidere, tenendo presente il suo obbligo di coordinarsi con il committente, le cadenze temporali e i ritmi della propria prestazione lavorativa.

È inoltre incompatibile con tale facoltà la sussistenza di un obbligo di presenza in capo al collaboratore che, solitamente, si estrinseca con la rilevazione delle presenze, con il conteggio dei permessi e delle ferie nonché con la loro preventiva autorizzazione da parte del committente.

Qualora l'accertamento ispettivo dovesse confluire nel disconoscimento del contratto di lavoro a progetto, l'organo di vigilanza procede alla contestazione di tutte quelle omissioni relative agli adempimenti connessi all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato, nonché alla determinazione dell'imponibile previdenziale e assicurativo secondo i parametri tipici del lavoro dipendente.

⁵⁸ In tale direzione si muove la nota del MLPS n.17.286, del 3/12/2008;

Tuttavia, i datori di lavoro, al fine di prevenire ogni forma di contenzioso sulla qualificazione del contratto di collaborazione, potranno fare ricorso alla procedura di certificazione di cui si dirà in seguito⁵⁹.

⁵⁹ Lippolis V., Responsabile U.O. Vigilanza 2 presso la DPL di Modena e membro del gruppo nazionale di esperti del MLPS che si occupa di rispondere agli interpellati *Lo scudo della certificazione sui contratti a progetto* in Centro studi Lavoro e Previdenza, 2008

Capitolo sesto

La certificazione del contratto di lavoro a progetto

Caratteri, organi di certificazione ed effetti

In conseguenza delle potenziali eccezioni che gli organi di vigilanza possono sollevare in ordine alla corretta qualificazione del contratto di collaborazione coordinata e continuativa (con o senza progetto), si fa presente che un possibile scudo contro tali accertamenti è rappresentato dalla certificazione del contratto di lavoro ai sensi dell'art.75 e ss., del D.Lgs. n.276/03⁶⁰.

Si rammenta, difatti, che il contratto certificato acquista “*piena forza di legge*” e dispiega i propri effetti verso i terzi fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili.

In pratica, per i rapporti di lavoro certificati, si ha la cosiddetta *inversione dell'onere della prova*, in ragione della quale spetta ai terzi (e fra questi anche agli organi di vigilanza) dimostrare eventualmente in giudizio che tale rapporto di lavoro è difforme dal testo certificato.

L'art.76, del D.Lgs. n.276/03 ha individuato gli organi presso i quali è possibile costituire apposite commissioni col compito di certificare i contratti. Più precisamente si tratta di:

- il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale;
- le Direzioni Provinciali del Lavoro quali organi periferici del Ministero del Lavoro;
- le Province (enti ai quali sono state devolute le funzioni ed i compiti relativi al collocamento ed alle politiche attive del lavoro *ex* D.Lgs. n.469/97);
- gli enti bilaterali costituiti dalle associazioni di datori e prestatori di lavoro sia nell'ambito territoriale di riferimento, sia a livello nazionale;
- i consigli provinciali dell'ordine dei consulenti del lavoro;
- le università pubbliche e private registrate nell'albo istituito presso il ministero del lavoro.

Con riguardo alla competenza territoriale si rammenta che le commissioni di certificazione istituite presso le Università hanno competenza territoriale generale.

Innanzitutto alla commissione istituita presso il Ministero del Lavoro - Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, possono essere, invece, certificati esclusivamente i contratti che vedono come titolare del rapporto

⁶⁰ Lippolis V., Responsabile U.O. Vigilanza 2 presso la DPL di Modena e membro del gruppo nazionale di esperti del MLPS che si occupa di rispondere agli interpelli *op. cit.* 2008 p. 31;

quei datori di lavoro che abbiano le proprie sedi in almeno due province, anche di regioni diverse, ovvero quei datori di lavoro con unica sede di lavoro associati ad organizzazioni imprenditoriali che abbiano predisposto a livello nazionale schemi di convenzioni certificati dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del Lavoro stesso.

Presso le commissioni istituite dai consigli provinciali dei consulenti del lavoro di cui alla L. n.12/79, possono essere certificati esclusivamente i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento.

Per quanto riguarda l'ambito territoriale di competenza degli organi collegiali istituiti presso le Direzioni Provinciali del Lavoro, l'art.77 del D.Lgs. n.276/03, analogamente a quanto previsto dall'art.413, co.2, c.p.c. in tema di competenza del giudice del lavoro, stabilisce che le stesse commissioni siano competenti a certificare esclusivamente quei contratti di lavoro che sono stipulati da aziende che hanno la sede (o una loro dipendenza) nel territorio della provincia di riferimento e presso la quale sarà addetto il lavoratore contraente.

Si precisa, infine, che le commissioni di certificazione sono riconosciute sedi di un controllo istituzionale alternativo agli organi ispettivi e che, anche per questo motivo, la nota ministeriale n.17.286 del 3/12/2008, nel richiamare la Direttiva sulle misure di razionalizzazione delle funzioni ispettive del Ministro Sacconi, invita gli organi di vigilanza a concentrare i controlli sui contratti non certificati.

In definitiva si può arguire come gli effetti del provvedimento di certificazione siano estremamente significativi e tali, comunque, da renderne consigliabile l'adozione in tutti quei casi in cui si voglia mettere al riparo un contratto di lavoro, stipulato anche nella forma a progetto, dalle insidie degli accertamenti svolti da parte degli organi di vigilanza, sempreché, beninteso, il contratto di lavoro, stipulato anche nella forma a progetto, dalle insidie degli accertamenti svolti da parte degli organi di vigilanza, sempreché, beninteso, il contratto presenti i necessari requisiti.

Capitolo settimo

Particolari fattispecie

collaboratori autonomi extracomunitari

La Direzione Generale dell'Immigrazione, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nel 2010, con una sua nota⁶¹ ha affermato che *"per gli stranieri extracomunitari già regolarmente soggiornanti in Italia è ammissibile la conversione del permesso di soggiorno per studio o formazione professionale in corso di validità in permesso di soggiorno per lavoro autonomo, anche in presenza di contratto c.d. a progetto"*.

Tale conversione del permesso di soggiorno per motivi di studio, in permesso di soggiorno per lavoro autonomo non riguarda i nuovi ingressi dall'estero (ex art. 26 del T.U. e art. 39 del D.P.R. n. 394/99), in quanto la specifica attività di lavoro autonomo deve essere riconducibile ad una delle categorie individuate dall'art. 2 del D.P.C.M. 1/4/2010.

La stessa Direzione Generale ha, pertanto, richiamato le Direzioni provinciali del lavoro a verificare la disponibilità della specifica quota destinata alle conversioni per lavoro autonomo attribuita a livello locale e ad accertare, dalla documentazione presentata dallo straniero richiedente, il carattere autonomo del contratto a progetto attraverso un'attenta verifica dei requisiti qualificanti la fattispecie contrattuale.

La difficoltà di ottenere il visto d'ingresso per avviare una collaborazione autonoma rende ancor più importante la possibilità offerta dalla Direzione generale dell'immigrazione del Ministero del Lavoro, agli studenti stranieri già regolarmente soggiornanti in Italia, di ottenere la conversione del loro permesso di soggiorno per motivi di studio, in permesso di soggiorno per lavoro autonomo, al fine di instaurare una collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità del "lavoro a progetto"⁶².

Essa può rappresentare senza dubbio una soluzione per trattenere i lavoratori autonomi più qualificati, fermo restando, naturalmente, il doveroso controllo da parte delle Direzioni Provinciali del Lavoro sulla disponibilità nell'ambito delle quote stabilite dal Governo (1.500 per l'anno 2010 ex art.2 del D.P.C.M. 01/04/2010) e sulla natura effettivamente autonoma del contratto, attraverso un'attenta verifica dei suoi requisiti qualificanti.

Tale nuova apertura, oltretutto, fa seguito al precedente riconoscimento, da parte del Ministero dell'interno⁶³, della possibilità per i titolari di permesso di soggiorno per studio di svolgere brevi collaborazioni coordinate e

⁶¹ nota Direzione Generale dell'Immigrazione, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, prot. 23/II/0003361/06 del 22 luglio 2010;

⁶² Min. Lavoro, 22/07/2010, prot. n.23/II/3361/06;

⁶³ Ministero dell'interno, parere del 30/01/2009, prot. n.490;

continuative, fino a 1040 ore annue, analogamente a quanto previsto per il lavoro subordinato a norma dell'art.14 del Regolamento.

Certamente la limitazione oraria può destare qualche perplessità, in relazione a una tipologia contrattuale che prescinde dal tempo impiegato e per la quale non è previsto alcun obbligo di registrazione delle ore di lavoro, tuttavia è pur sempre possibile un controllo "*sul campo*", per verificare in concreto quale sia l'effettivo impegno orario che il contratto comporta, senza considerare che un impegno eccessivo risulterebbe incompatibile con il profitto scolastico necessario per il mantenimento ed il rinnovo del permesso per studio.

In ogni caso, è sicuramente contenuta nel limite di legge una collaborazione di durata non superiore a sei mesi, anche se comportasse un impegno "*a tempo pieno*", di quaranta ore settimanali, per ventisei settimane (40 x 26=1040). Senza dubbio, tali brevi collaborazioni potrebbero essere un "*assaggio*" della futura professione e favorire la possibilità per lo studente straniero, terminati gli studi, di ottenere la conversione del permesso di soggiorno da studio a lavoro autonomo (si pensi ad esempio allo studente o al neo-laureato in medicina, che intraprenda alcune brevi collaborazioni con uno studio professionale, dal quale potrà poi ricevere un'offerta di collaborazione duratura, che gli consentirà di ottenere la conversione del permesso di soggiorno).

Rapporto di lavoro autonomo con incarico direttivo

Circa il ricorso al lavoro autonomo, anche in forma continuativa e coordinata, con un incarico che determini l'esercizio di poteri direttivi e di spesa, con l'interpello n.8 del 13/08/2009, il Ministero del Lavoro né ha affermato la compatibilità, ove tali poteri risultino, anche dalla configurazione operata dalle parti nel regolamento contrattuale, funzionali all'esecuzione dell'incarico e compatibili, quanto al loro concreto esercizio, con la scelta di ricorrere alla modalità autonoma di esecuzione della prestazione.

La risposta possibilista del Ministero del Lavoro si basa fundamentalmente sulle argomentazioni:

- richiamando un consolidato orientamento giurisprudenziale, si afferma che *"qualsiasi attività lavorativa espletata per conto di un altro soggetto può dar luogo ad un rapporto di lavoro autonomo o subordinato, a seconda che ricorra o meno l'assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo, gerarchico e disciplinare dell'altra parte, estrinsecantesi non già in semplici direttive, ma in specifici ordini e in un'assidua opera di vigilanza e di controllo sull'esecuzione della prestazione"*⁶⁴;
- l'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato rispetto al rapporto di lavoro autonomo, assumendo la funzione di parametro normativo di individuazione della natura subordinata del rapporto stesso, è l'assoggettamento (cd. "vincolo di subordinazione") del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale che *"deve essere concretamente apprezzato in relazione alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione; mentre altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione assumono natura meramente sussidiaria e non decisiva"*⁶⁵. Pertanto, sembra potersi desumere che il mero dato del conferimento al collaboratore di poteri specifici all'interno dell'organizzazione e funzionali all'esecuzione dell'incarico non può certo essere considerato un indice di per sé determinante di esclusione della natura autonoma del rapporto di lavoro. Per contro, proprio l'attribuzione di tali poteri, l'assenza di vincoli di presenza e orario di lavoro, nonché un ruolo di contenuto direttivo e connotato da forte autonomia nell'esecuzione dell'incarico determinano la maggiore e specifica rilevanza del criterio della volontà delle parti espresso in sede di qualificazione del costituendo rapporto giuridico.
- con particolare riferimento alle mansioni dirigenziali, viene specificato che *"qualora l'assoggettamento del lavoratore alle altrui direttive non*

⁶⁴ così Cass. 22 agosto 2003, n. 12364;

⁶⁵ cfr. Cass. 12 dicembre 2001, n. 15657;

sia agevolmente apprezzabile in ragione del concreto atteggiarsi del rapporto, caratterizzato dalla presenza di elementi compatibili con l'uno o con l'altro tipo come avviene in caso di svolgimento di mansioni dirigenziali, il giudice non può prescindere dalla qualificazione attribuita dalle parti al rapporto, anche se tale qualificazione, di per sé, non ha di norma valore determinante, ben potendo essere disattesa qualora sia stato dimostrato che l'elemento della subordinazione sia di fatto realizzato”⁶⁶.

- in ultimo, la disciplina del lavoro a progetto non esaurisce, in quanto tale, il ricorso al lavoro autonomo coordinato e continuativo, posto che alcune categorie di soggetti sono espressamente escluse dal relativo ambito di applicazione⁶⁷.

Sul punto, tenuto conto l'attività dirigenziale, per sua natura, è caratterizzata *“dall'autonomia e discrezionalità decisionale, dalla mancanza di una vera e propria dipendenza gerarchica, nonché da un'ampiezza delle funzioni, tali da influire sulla intera conduzione aziendale o di un suo ramo”⁶⁸*, è presupposto essenziale la individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso dal momento che le concrete modalità dello svolgimento del contratto dicono ben poco ai fini della verifica delle genuinità di una siffatta collaborazione.⁶⁹

Difatti, la giurisprudenza più recente⁷⁰ è orientata verso la tipicità delle collaborazioni continuative e coordinate, per cui, al di fuori delle ipotesi di occasionalità di cui all'art.61, comma 2, del D.Lgs. n.276/03 e di quelle scandite dall'art.62, tutte le collaborazioni devono necessariamente prevedere uno specifico progetto, anche nell'eventualità di un'attività tipicamente dirigenziale, che ai fini della determinazione di una corretta qualificazione della fattispecie negoziale, necessita non solo della qualificazione data dalle parti al contratto (in virtù di una verosimile assenza di una parte “debole”), ma anche della previsione di uno specifico progetto. Pur tuttavia, vi è chi afferma che *”deve essere inibita al collaboratore ogni e qualsiasi forma di supremazia (gerarchica e funzionale), che possa*

⁶⁶ cfr., da ultimo, Cass. 13 luglio 2001, n. 9292; Cass. 18 aprile 2001, n. 5665 e Cass. 11 giugno 1998, n. 5845; Cass. 22 agosto 2003, n. 12364;

⁶⁷ cfr. art. 61, D.Lgs. n. 276/2003;

⁶⁸ Cass. 27/4/2004, n.8064;

⁶⁹ Anastasio G., Avvocato e funzionario della DPL di Modena, *La compatibilità del lavoro autonomo con lo svolgimento di mansioni direttive* in Centro studi Lavoro e Previdenza, 2009, a cura di G. Anastasio e V. Lippolis;

⁷⁰ la Corte d'Appello di Firenze n.100/08, in passo della sentenza afferma: *“si osserva, ancora, che, anche ad accogliere la tesi della presunzione iuris tantum, a fronte della contemporanea scelta legislativa per un numero chiuso di fattispecie di collaborazioni continuative e coordinate, la prova contraria dovrebbe dimostrare la sussistenza di un rapporto autonomo ex art.2222 c.c., privo dei requisiti del coordinamento e continuità, al quale sarebbero applicabili, non già le disposizioni di cui all'art.61 e ss., ma anche del codice civile, con evidente compressione della tutela del prestatore d'opera a tutto vantaggio del committente, che risulterebbe persino avvantaggiato dal fatto di non aver predisposto di progetto o programma”*;

*esplicarsi in imposizioni di direttive o di ordini, o che possa sfociare in azioni di controllo, nei confronti dei dipendenti e dei collaboratori dello stesso committente. Il collaboratore non deve risultare inserito nell'organigramma strutturale e logistico dell'azienda: l'inserimento organico connesso al lavoro a progetto, è soltanto, come detto sopra, quello funzionale di collegamento fra gli esiti attesi dalla collaborazione avviata e le finalità perseguite dall'organizzazione del committente*⁷¹.

*Pertanto, la modulazione delle mansioni dirigenziali in chiave progettuale permette di superare quello che, nella fattispecie in esame, sembra essere il maggiore problema: il potere direttivo nei confronti dei dipendenti del committente e l'autonomia di spesa, entrambi espressione dello stabile e pieno inserimento del direttore amministrativo nell'organizzazione aziendale del committente. Per cui solo la specificità dell'attività progettuale del collaboratore rispetto al ciclo produttivo del committente, potrà giustificare quell'apporto professionale tipico dei dirigenti, fermo restando la mera possibilità di avvalersi della struttura e delle risorse economiche del committente*⁷²..

⁷¹ P. Rauseri, *Contratti a prova d'ispezione*, in *D&P del lavoro*, n.15/2006, 833;

⁷² Lippolis V., Responsabile U.O. Vigilanza 2 presso la DPL di Modena e membro del gruppo nazionale di esperti del MLPS che si occupa di rispondere agli interpelli, *La compatibilità del lavoro autonomo con lo svolgimento di mansioni direttive* in Centro studi Lavoro e Previdenza, 2009, a cura di G. Anastasio e V. Lippolis

Istituto sperimentale di tutela del reddito per i collaboratori coordinati e continuativi

La Legge Finanziaria 2010 (L.191/09) ha disciplinato lo strumento di tutela del reddito a favore dei collaboratori coordinati e continuativi - introdotto in via sperimentale con l'art. 19, comma 2, del D.L. n.185/08, convertito in L.2/09, con le integrazioni dell'art.7 ter della L.33/09 - ampliandone per l'anno 2010 i requisiti e la misura.

I destinatari di tale intervento sono i collaboratori a progetto iscritti in via esclusiva alla gestione separata che siano in possesso dei requisiti e delle condizioni previste dalla normativa, ai quali, in via sperimentale per il biennio 2010-2011, nei soli casi di fine lavoro, e' riconosciuta una somma liquidata in un'unica soluzione, pari al 30 per cento del reddito percepito l'anno precedente e comunque non superiore a 4.000 euro, i quali soddisfino in via congiunta le seguenti condizioni:

- a) operino in regime di monocommittenza;
- b) abbiano conseguito l'anno precedente un reddito lordo non superiore a 20.000 euro e non inferiore a 5.000 euro;
- c) con riguardo all'anno di riferimento sia accreditato, presso la predetta Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, un numero di mensilità non inferiore a uno;
- d) risultino senza contratto di lavoro da almeno due mesi;
- e) risultino accreditate nell'anno precedente almeno tre mensilità presso la predetta Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995.

Riferimenti bibliografici

AA.VV *L'Italia flessibile*, Manifestolibri, Roma 2003

Alleva P. G., *Per una vera riforma del lavoro a progetto*, in Giorgio Ghezzi (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione, Commento critico al decreto legislativo n. 276 del 1.9.2003*, Ediesse, 2004

Accornero A. *San Precario lavora per noi*, Rizzoli, Milano, 2006

Accornero A *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2000

Anastasio G., Avvocato e funzionario della DPL di Modena, *La compatibilità del lavoro autonomo con lo svolgimento di mansioni direttive* in Centro studi Lavoro e Previdenza, 2009, a cura di G. Anastasio e V. Lippolis

Angiolini Vittorio, *Il lavoro a progetto (artt. 61-69 dlgs 276/03)*

Antonacci C., Miguidi M., *Il lavoro a progetto: le co.co.co. dopo la riforma Biagi*, Giuffrè, Milano, 2005

Bausardo R., Sechi V., Viceconte M., *Contratto a progetto: forma, specificità e trasformazione in rapporto subordinato*, in GL, n. 29/2006, 13

Berton, M. Richiardi e S. Sacchi, *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, Il Mulino, 2009

Bonati G., *Caratteristiche del collaboratore: obbligo del progetto e tutele assicurative*, GL, 22/2004, 50

Bonati G., *Lavoro a progetto: aspetti fiscali, previdenziali e assicurativi*, GL, 4/2004, suppl., 29

Caiazza L., *Contratto a progetto: lo schema della Direzione provinciale di, Modena*, GL 47/2003, 17

Caiazza L., *Inail: regime sanzionatorio per co.co.co. simulate*, GL, 5/2004, 45

Casotti A., *Collaborazioni: mancata individuazione di progetto o programma*, in DPL, n. 37/2006, 2069

Castelvetri L., *Genesi e struttura del Lavoro a progetto*, Relazione al Covego “Il Lavoro a Progetto” Como 21/05/2004

Castelvetri L., *Il lavoro a progetto: finalità e disciplina*, in Tiramocchi M. (a cura di) *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004

Dalmasso Carlo Maria, *Il contratto di lavoro a progetto*, in *Lavoro e Previdenza oggi*, n.8/9, 2003, pag.1329

De Angelis Luigi, *La morte apparente delle collaborazioni coordinate e continuative*

De Fusco E., *Il lavoro a progetto sotto la lente della giurisprudenza*, in *GL*, n. 22/2005, 64

De Stefani F., *Lavoro a progetto: tutela della gravidanza, malattia e infortunio*, in *GL* n. 42/2004, 28

Di Gioia Angelo, *La riforma delle collaborazioni coordinate e continuative*, in *La Riforma Biagi*, di G. Favalli e A. Stanchi, Piacenza 2003, pag.169

Dore R. (2004), *New Forms and Meanings of Work in a Increasingly Globalized World*, trad. it. *Il lavoro nel mondo che cambia*, Il Mulino, Bologna 2004

Ferrari, *Collaboratori a progetto e obbligo assicurativo Inail*, *GL*, 14/2004, 60

Fossati C., Passerini S., *Ancora sul contratto di lavoro a progetto* (nota a Trib. Ravenna 25 ottobre - 24 novembre 2005), in *DRI*, n. 2/2006, 457

Lippolis V., Responsabile U.O. Vigilanza 2 presso la DPL di Modena e membro del gruppo nazionale di esperti del MLPS che si occupa di rispondere agli interpelli *Lo scudo della certificazione sui contratti a progetto* in *Centro studi Lavoro e Previdenza*, 2008

Lippolis V., Responsabile U.O. Vigilanza 2 presso la DPL di Modena e membro del gruppo nazionale di esperti del MLPS che si occupa di rispondere agli interpelli, *La compatibilità del lavoro autonomo con lo svolgimento di mansioni direttive* in *Centro studi Lavoro e Previdenza*, 2009, a cura di G. Anastasio e V. Lippolis

Magnani Mariella – Sergio Spataro, *Il Lavoro a progetto*, 2004

Malanetto, in *Guida al Lavoro 2006*, 29, 13, n. Bausardo, *Contratto a progetto: forma, specificità e trasformazione*

Marcelli C., *Specificità del “progetto” di lavoro e qualificazione della fattispecie* (nota a Trib. Torino, 15 aprile 2005), in *Il Diritto del Lavoro*, n. 4/2005, 331

Maresca prof Arturo, *Il contratto di lavoro a progetto* in dispensa Ministero del Lavoro, corso di riqualificazione per l'accesso al profilo di accertatore del lavoro

Marongiu N, *La trasformazione del lavoro a progetto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato*, in RGL, n. 2/2006

Massi E., Dirigente della Direzione provinciale del Lavoro di Modena, *I contratti a progetto dopo i chiarimenti del Ministero del lavoro e dell'Inps*, in *Rivista Diritto e Pratica del Lavoro* sul n. 4/04

Occhino, *La risoluzione del contratto di lavoro a progetto (atti del seminario “La recente riforma del mercato del lavoro”*, Centro Studi di Diritto del Lavoro “Domenico Napoletano”, Università Cattolica, 4 febbraio 2004)

Pinto Vito, *Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in P. Curzio, Cacucci, Bari 2004.

Piore M., Sabel C. (1984), *The Second Industrial Divide*, trad. It., *Le due vie dello sviluppo industriale. Produzione di massa e produzione flessibile*, Isedi, Torino, 1987;

Proia Giampiero, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *ADL*, n.1 /2004.

Rausei P. *Contratti a prova d'ispezione*, in *D&P del lavoro*, n.15/2006, 833.

Ripa A., in *D&P del lavoro*, *Contratto a progetto: la prima sentenza di Corte d'Appello*, 2008, IX.

Rotondi F., *Lavoro a progetto - Aspetti giuridici e contenzioso*, in *DPL*, n. 15/2006, 855

Sennet R. *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano, 2001;

Sacchi S., Patrik Vesan. *"Le Politiche del lavoro,"* in *"Il Welfare in Italia"*, Il Mulino, Bologna, 2011;

Santoro Passatelli G., *Prime chiose alla disciplina del lavoro a progetto*, in *ADL*, n.1/2004

Tiraboschi M., *Lavoro a progetto e regime sanzionatorio: una ulteriore conferma della impostazione accolta nella circolare ministeriale 8 gennaio 2004, n. 1*, in DRI, n. 2/2006, 461

Toffoletto F., *Collaborazioni, parte il conto alla rovescia*, Sole 24 Ore del 2 agosto 2003.
Tronti *et al.* [2003].

Tronti L. e Ceccato F., 2003

Vallebona, *Lavoro a progetto: incostituzionalità e circolare di pentimento*, in *Arg. Dir. Lav*, 2004, 294

Vesan Patrick, "Breve storia delle politiche del lavoro in Italia," in "Flex-insecurity: Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà," Berton F., Richiardi

M., Sacchi S., Il Mulino, 2009

Vesan [2009];

Giurisprudenza

Cassazione Sezioni Unite Sentenza n. 5741/1983
Cassazione Sentenza 11 giugno 1998, n. 5845;
Cassazione Sentenza 18 aprile 2001, n. 5665
Cassazione Sentenza. 13 luglio 2001, n. 9292;
Cassazione Sentenza 12 dicembre 2001, n. 15657.
Cassazione, sez lav. Sentenza 10.05.2003 , n. 7171
Cassazione, Sentenza del 19 luglio 2003 n.11305
Cassazione Sentenza 22 agosto 2003, n. 12364
Cassazione Sentenza 27/4/2004, n.8064.
Corte Costituzionale Sentenza n.121/93.
Corte d'Appello di Firenze, Sentenza 29/1/2008 n.100
Sentenza Tribunale di Torino, 5 aprile 2005 (in *Guida al Lavoro* n. 22/2005, pag. 62);
Sentenza Tribunale di Milano, 10 novembre 2005 (in *Guida al Lavoro* n. 9/2006, pag. 12);
Sentenza Tribunale di Ravenna, 24 novembre 2005 (in *Guida al Lavoro* n. 6/2006, pag. 18);
Sentenza Tribunale di Modena, ordinanza 21 febbraio 2006 (in *Guida al Lavoro* n. 14/2006, pag. 18);
Sentenza Tribunale di Milano, 23 marzo 2006 (in *Guida al Lavoro* n. 24/2006, pag. 14);
Sentenza Tribunale di Torino, 10 maggio 2006 (in *Guida al Lavoro* n. 24/2006, pag. 12);

Sentenza Tribunale Torino 16/5/2006, est. Malanetto, in Guida al Lav. 2006, 29,13;
Sentenza Tribunale di Milano, 2/8/2006 n.2655;
Sentenza Tribunale di Milano, 8/1/2007, n.40;

Normativa

Artt. 35 e 41 della Costituzione
Art. 1321 del Codice civile
Art. 2094 del Codice civile
Art. 2105 del Codice civile
Art. 2113 del Codice civile
Art. 2125 del Codice civile
Art. 2222 del Codice civile
Art. 2230 del Codice civile
Art. 409 del Codice di procedura civile
Art. 413 del Codice di procedura civile
Art. 50, comma 1, lettera *c-bis*) del Tuir, (già 47, comma 1, lettera *c-bis*),
inserita dall'art. 34, comma 1, lett. b), della legge 21/11/2000, n. 342
R.D. n. 1127/1939 art. 23
legge n. 633/1941
DPR n.1124/65 art. 1
legge n. 300/1970, art. 5
legge n. 533/1973
legge n.12/79
D.L. 12/9/83, n. 463, art. 2 comma 1 bis
legge n. 638/83
legge n. 389/89
legge n. 81/1991
D.lgs 24/3/1994, n. 211 art. 1 bis
D. L.vo n. 626/1994
Riforma Dini 1995
legge n.335/95
legge 196/1997
D.Lgs. n.469/97
legge n. 449/1997, art. 59, comma 16
D.P.R. n. 394/99 art. 39
legge n. 488/1999, art. 51, comma 1
legge n. 388/2000, dell'art. 80, comma 12
D.Lgs. n.38/00 art.5,
D.M. del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali 12 gennaio 2001
D. L.vo n. 151/2001, art. 64
legge 292/2002, art. 90 commi 3 e 23
legge n. 30/2003
D. lgs. 10 settembre 2003 n.276

legge n. 326/2003, art. 44, comma 2,
legge n.296/06, art.1, co.772
D. Lgs 81/2008, art. 3 comma 7
legge.n.191/09
legge 33/09 art. 7 ter
legge 183/2010, art. 39 (Collegato lavoro)
D.P.C.M. 1/4/2010 art. 2
legge n 183/2011
INPS circolare 28 marzo 1997
INPS circolare n. 9 del 22 gennaio 2004
Ministero dell'Interno, parere del 30/01/2009, prot. n.490
Min. lav. circolare 28 marzo 1997
Min. lav Circolare n. 1 dell'8 gennaio 2004
Min. lav Circolare n. 17 del 14 giugno 2006
Min. lav Circolare n. 4 del 29 gennaio 2008
Min. lav Nota n.17.286, del 3/12/2008
Min. lav circolare n. 20/08
Min. lav, D. G. dell'Immigrazione Nota prot. 23/II/0003361/06 del 22/7/10
Min. lav l'interpello n.8 del 13/08/2009