

PRIME PRONUNCE GIURISPRUDENZIALI SUL LAVORO A PROGETTO

SOMMARIO

1) Premessa. - 2) Le sentenze di merito sul contratto di collaborazione a progetto. - 3) Il possibile ruolo della certificazione.

1) Premessa.

Il tema dell'individuazione dei requisiti della fattispecie del lavoro a progetto ha animato in questi anni un intenso dibattito dottrinale e giurisprudenziale.

Al fine di individuare i precisi confini della questione in esame non si può prescindere da un breve inquadramento della problematica del lavoro a progetto nell'ambito dei profili sia teorici che pratici connessi³⁸.

La forte istanza, anche di respiro europeo, di garantire l'occupazione ha trovato qualche risposta nella Legge n. 30 del 2003 (Delega in materia di occupazione e mercato del lavoro) dal cui decreto attuativo D. Lgs. 276 del 2003 sono derivate sia nuove tipologie contrattuali per il lavoro subordinato, sia un'innovativa regolamentazione del lavoro parasubordinato incentrata soprattutto sulla figura del collaboratore a progetto.

La riforma del mercato del lavoro, infatti, ha integrato la disciplina della collaborazione coordinata e continuativa introducendo l'obbligo di

all'inquadramento delle forme contrattuali nel panorama lavoristico.

La crisi del mercato del lavoro e l'eccessivo costo del lavoro subordinato ad essa connesso, hanno portato allo sviluppo, nel nostro ordinamento come in altri sistemi occidentali, di forme di lavoro improntate al nuovo concetto di flessibilità.

Il ricorso all'utilizzo di forme contrattuali "atipiche" che da un lato rendono l'offerta di lavoro più adattabile ai mutamenti del mercato, dall'altro sono ben lontane dal rigido schema del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, consentono al datore di lavoro di contenere il costo del lavoro

ricollegare l'instaurazione del rapporto alla realizzazione di uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati³⁹.

Tuttavia, continuano a sussistere ulteriori forme di collaborazione coordinata e continuativa per le quali il legislatore non ha previsto la necessità del riferimento ad un progetto, quali quelle contemplate ai commi secondo e terzo dell'art. 61 del D. Lgs. 276/2003, gli incarichi di vendita di cui alla L. 173/2005, i contratti di agenzia e rappresentanza commerciale, i rapporti con le P.A..

Risulta, pertanto, errata l'affermazione di chi ritiene che non

³⁸ Gaetano Veneto, *Lezioni di diritto del lavoro*, Adriatica Editrice, Bari, 2005, pag. 208

³⁹ Francis Lefebvre, Ed. IPSOA, 2005, pag. 165.

esistano più i “CO.CO.CO.” in quanto sostituiti dai lavoratori a progetto.

Al riguardo, riprendendo l'autorevole distinzione operata da Ascarelli (cit.) tra norme che individuano la fattispecie (ossia che operano una ricostruzione tipologica della realtà) e norme precettive (ossia che dettano la regola), pare lecito sostenere che il lavoro a progetto rientra nella collaborazione coordinata e continuativa in quanto le norme che impongono la sussistenza di un progetto sono riconducibili alle norme precettive, non attenendo alla fattispecie ma alla regolazione giuridica.

Volendo ora precisare la nozione della **collaborazione coordinata e continuativa** occorre far riferimento a precisi requisiti che devono connotare il rapporto di lavoro:

- **assenza** di un vincolo di **subordinazione**;
- **rapporto unitario e continuativo**: la prestazione non deve essere meramente occasionale ma deve perdurare nel tempo e deve comportare un impegno costante del collaboratore a favore del committente;
- prestazione resa a favore di un committente;
- **collaborazione** intesa come attività finalizzata al raggiungimento di scopi determinati da altri⁴⁰;
- **totale autonomia** del collaboratore nella scelta delle modalità di adempimento della prestazione che, tuttavia, deve essere svolta in funzione delle finalità e delle necessità organizzative dell'imprenditore⁴¹;
- **coordinamento**, ossia la possibilità per il datore di lavoro di fornire

delle direttive al collaboratore nei limiti dell'autonomia di quest'ultimo;

- **personalità** della prestazione, ossia il collaboratore può impiegare altri mezzi o avvalersi di altri soggetti a condizione che sia preminente il suo personale apporto lavorativo⁴²;

Il **lavoro a progetto** rientra nell'ambito delle collaborazioni coordinate e continuative essendo caratterizzato oltre che dal requisito essenziale di uno specifico **progetto, programma di lavoro o fase di esso** anche:

- dell'**autonomia** del collaboratore;
- della **coordinazione** con il committente;
- dall'**irrilevanza dell'articolazione del tempo impiegato**.

Il Ministero del Lavoro, nella Circolare Min. Lav. 8/1/2004, n. 1, ha chiarito le caratteristiche degli elementi essenziali del lavoro a progetto statuendo che:

- il **progetto** consiste in un attività ben identificabile e collegata ad un risultato finale connesso all'attività accessoria o principale dell'impresa;
- il **programma** consiste in un tipo di attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale. Il programma di lavoro o la fase di esso si caratterizzano, infatti, per la produzione di un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali. Poiché la *ratio* di questa legge è quella di contenere il ricorso a queste forme di collaborazione coordinata e continuativa e le conseguenti fughe dallo schema del lavoro subordinato è richiesto

⁴⁰ Cass. 21/2/1998 n. 1897.

⁴¹ Cass. 8/1/1999 n. 92

⁴² Circ. INAIL 11/4/2000, n. 32; Cass. 24/1/1998, n. 709

all'interprete di adottare una interpretazione restrittiva dei termini "progetto, programma, base". Conseguentemente dovrebbe ritenersi legittimo il ricorso alla forma contrattuale in esame solo in presenza di situazioni produttive particolari o che necessitano del coinvolgimento di soggetti forniti di specifiche competenze non presenti nell'organizzazione imprenditoriale;

- la scelta dei **tempi e delle modalità** deve essere rimessa al collaboratore. L'interesse del committente, infatti, è relativo al perfezionamento del risultato pattuito e non, come avviene nel lavoro subordinato, alla disponibilità di una prestazione eterodiretta;
- la **durata** è determinata o determinabile in funzione delle caratteristiche del progetto, del programma di lavoro o della fase di esso;
- il **coordinamento**: poiché il collaboratore a progetto può operare all'interno del ciclo produttivo del committente, egli deve necessariamente coordinare la propria prestazione con le esigenze dell'organizzazione del committente.

Il coordinamento può essere riferito sia ai tempi di lavoro che alle modalità di esecuzione del progetto o del programma di lavoro, ferma restando l'impossibilità del committente di richiedere una prestazione o un'attività esulante dal progetto o programma convenuto⁴³.

Il tipo contrattuale del lavoro a progetto introdotto con la riforma Biagi, è nettamente distinto sia dal lavoro subordinato (2094 e ss cc) sia dal lavoro autonomo (2222 e ss. c.c.).

⁴³ Francis Lefebvre, *Memento Pratico*, Ed., IPSOA, 2005, pag. 167

La collaborazione nel lavoro subordinato si svolge alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro ed è la principale espressione di quel vincolo di soggezione del prestatore rispetto al potere direttivo, disciplinare e gerarchico del datore di lavoro.

Se, quindi, nel lavoro subordinato, la collaborazione implica la soggezione, nel lavoro parasubordinato la collaborazione si traduce in una prestazione qualificata da un potere di coordinazione.

L'assenza della collaborazione intesa come soggezione del collaboratore è l'elemento (negativo) che accomuna le forme di lavoro parasubordinato e il lavoro autonomo.

L'elemento, che, invece, distingue in positivo la categoria dei lavoratori a progetto dal lavoro autonomo ex 2222 e ss. cod. civ. è rinvenibile nella circostanza che nei "CO.CO.CO." vi è una forma di assoggettamento del debitore rispetto al creditore della prestazione.

In altri termini, i rapporti di lavoro che rientrano nella categoria della parasubordinazione esigono che il prestatore che viene chiamato a collaborare per l'esecuzione di un progetto sia in qualche modo assoggettato al fine di realizzare quello che il creditore richiede.

Sebbene il tratto distintivo vada, quindi, ricercato nella coordinazione, i termini eccessivamente generici utilizzati nella normativa vigente hanno creato agli operatori del diritto non pochi problemi di ordine interpretativo.

E' opinione diffusa e largamente condivisibile che la riforma Biagi si inserisce in una situazione fortemente caotica del mercato del lavoro caratterizzata da un uso smodato da parte dell'imprenditoria dei contratti CO.CO.CO.

Si verificavano, infatti, ipotesi in cui taluni rapporti di lavoro subordinato erano mascherati da rapporti di lavoro autonomo allo scopo di eludere gli oneri della contribuzione, della contrattazione collettiva, nonché dai vincoli derivanti dalle tutele previste a favore dei lavoratori subordinati.

Allo stato non è chiaro ancora, almeno statisticamente, se il tentativo condotto con la riforma Biagi di regolamentare il comportamento della collaborazione coordinata e continua sia stato in grado di contrastare tali fenomeni degenerativi.

2) Le sentenze di merito sul contratto di collaborazione a progetto

Nel momento storico di grande riforma del mercato del lavoro che oggi viviamo all'opera della giurisprudenza va riconosciuto il fondamentale ruolo di chiarificazione dei confini tra le diverse fattispecie contrattuali.

La prima pronuncia giurisprudenziale che ha avuto il merito di precisare i requisiti del lavoro a progetto introdotto con il decreto n 276, in vigore dal 24/10/2003 è stata quella del Tribunale di Torino, Sez. Lav., datata 15/3/2005.

I ricorrenti nel periodo compreso tra l'ottobre 2003 e l'aprile 2004 erano stati parte di una rete di vendita commerciale di una ditta concessionaria esclusiva dei prodotti di una rete telefonica privata per l'Italia.

L'attività svolta era di promozione e commercializzazione di contratti di telefonia in appositi stands allestiti presso centri commerciali.

La struttura della convenuta prevedeva un direttore commerciale a livello nazionale, un vicedirettore, consulenti regionali, consulenti di agenzia, consulenti di stands e infine i promoters.

I promoters, i consulenti di stands e i consulenti di agenzia effettuavano la propria prestazione lavorativa sulla base di un contratto a progetto.

I direttori generali, i vicedirettori e i direttori regionali esercitavano il potere direttivo nei confronti dei consulenti di agenzia, dei consulenti di stands e dei promoters sia direttamente sia indirettamente attraverso i vari componenti della struttura descritta.

Ai direttori regionali, in particolare, faceva capo un vero e proprio potere disciplinare che si era spesso manifestato in richiami verbali e/o sanzioni disciplinari sotto forma di spostamenti del luogo di lavoro, modifica peggiorativa delle mansioni e contestazioni scritte di addebiti formalizzati in "avvertimenti" dovuti al non aver comunicato le assenze con necessario anticipo, al non aver tenuto un comportamento consono all'immagine della società, alla violazione dell'obbligo di diligenza sul lavoro.

I collaboratori erano stati inseriti nella struttura aziendale e a loro era stata consegnata la modulistica, i contratti di adesione alla rete telefonica, i moduli di attestazione della presenza giornaliera, gli strumenti di allestimento degli stands.

I consulenti di agenzia rispondevano direttamente al direttore generale, selezionavano e provvedevano alla formazione dei promoters.

I consulenti di stand erano responsabili del singolo stand, coordinavano i promoters ivi presenti e comunicavano ogni ora ai consulenti di agenzia i dati sulle presenze e sui contratti conclusi.

In data 29/4/2004, i responsabili della società comunicavano a tutti i collaboratori a progetto il recesso.

Il Tribunale di Torino accertava e dichiarava la natura subordinata del

rapporto di lavoro intercorso con la convenuta ai sensi dell'art. 69 D. Lgs. 276/2003 e inquadrava i lavoratori nel C.C.N.L. per le aziende del commercio.

I rapporti di collaborazione, infatti, avevano comportato l'inserimento in una struttura gerarchica, l'assoggettamento a direttive, al potere disciplinare, e al vincolo d'orario e l'uso di strumenti di lavoro della convenuta.

Ai sensi dell'art. 62, D. Lgs. 276/2003, il datore di lavoro interessato a sostenere l'esistenza del progetto e sul quale incombe l'onere probatorio non era riuscito a provare la sussistenza dei requisiti richiesti dall'art. 61 del D. Lgs. 276.

Inoltre il collaboratore a progetto deve inserirsi nel ciclo produttivo di un'organizzazione aziendale. Ne consegue che verrebbe snaturato il rapporto lavoristico tipico di cui all'art. 61 nel caso in cui i lavoratori a progetto si trovino a collaborare non con una struttura aziendale distinguibile ma con una struttura interamente composta da altri collaboratori a progetto ai quali soltanto sia demandata l'attività indicata nell'oggetto sociale.

Da una definizione del progetto generica e coincidente con l'oggetto sociale dell'impresa si potrà, quindi, facilmente dedurre che ai lavoratori a progetto non sia affidato il compito di collaborare con la struttura aziendale ma di sostituirla interamente l'attività.

Questa circostanza si verifica, per esempio, nel caso in cui una stessa impresa concluda centinaia di contratti a progetto identici in quanto l'unica attività che può essere uguale per tutti può essere solo quella coincidente con l'oggetto sociale.

Non vi è, quindi, in siffatta ipotesi il rispetto del dettato normativo, sicché la presenza di un'organizzazione del lavoro a termine e un costante controllo sulle ore di presenza dei collaboratori,

l'impossibilità di questi ultimi di abbandonare liberamente le postazioni, appaiono chiaramente incompatibili con la previsione normativa dell'indipendenza del progetto dai tempi di esecuzione non potendo tali elementi di fatto del rapporto essere mascherati come forme di coordinazione dei collaboratori.

Inoltre le modalità disordinate di instaurazione dei rapporti (contratti stipulati solo a posteriori, non consegnati, così in cui manca ogni formalizzazione del rapporto) possono essere utilizzate per corroborare la tesi che non si sia trattato di effettivi contratti a progetto ma del malcelato tentativo di dare veste giuridica a rapporti in essere.

Ulteriore indice di subordinazione è ricavabile dalla minuzia con cui vengono impartite le direttive scritte sull'esecuzione dell'attività.

Dalla qualificazione dei rapporti quali subordinati discende l'illegittimità dei licenziamenti e l'applicazione della tutela reale di cui all'art. 18 L. 300/70.

Precisa il Tribunale di Torino nella sentenza in esame che i dipendenti da considerare per la sussistenza del requisito dimensionale di cui all'art. 18 non sono esclusivamente quelli figuranti a libro matricola bensì tutti quelli di cui risulti provata la subordinazione "divenendo altrimenti facilmente eludibile il meccanismo della tutela reale mediante la non formalizzazione o la diversa qualificazione dei rapporti di fatto subordinati. L'art. 18 prescrive che il datore di lavoro abbia alle dipendenze e non a libro matricola almeno sessanta lavoratori; la Suprema Corte individua il requisito dimensionale quale condizione di fatto da accertarsi caso per caso".

Hanno contribuito successivamente a chiarire quanto non emerge con chiarezza dal dettato normativo le

sentenze emesse dai Tribunali di Ravenna, Milano e da ultimo Modena.

Una prima indicazione riguarda il caso in cui l'inizio della prestazione avvenga in un momento antecedente alla sottoscrizione del contratto a progetto da parte del collaboratore.

Dal difetto di forma richiesta ab probationem - non discende la nullità del contratto né la conversione di esso in un rapporto di lavoro subordinato.

Si potrebbe, infatti, lavorare a progetto anche prima della stipula del contratto per iscritto o senza mai redigere alcun contratto scritto⁴⁴.

Il Tribunale di Modena, infine, ha ritenuto necessario per dimostrare il carattere subordinato del lavoro la sussistenza di vincoli di soggezione del lavoratore a progetto al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, non essendo, invece, sufficienti il mero obbligo di presenza in azienda per un numero fisso di ore o l'emanazione di direttive aziendali rivolte indifferentemente al lavoratore a progetto e ai dipendenti.

3) Il possibile ruolo della certificazione

La moltiplicazione dei tipi contrattuali operata dal D. Lgs. 276 ha portato all'ampliamento delle occasioni di contenzioso sulla qualificazione giuridica del rapporto. Poiché ciò comporta un indubbio aggravamento dello stato del sistema giudiziario ha preso forma il tentativo da parte del legislatore di sottrarre il momento qualificatorio dalla sede giudiziale per ricondurlo ad una fase preventiva, quella della **certificazione**.

La certificazione è una procedura finalizzata ad attestare che il contratto che si vuole sottoscrivere abbia i

requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge. È una procedura che può aver luogo solo su richiesta di entrambe le parti contrattuali (futuro lavoratore e datore di lavoro) e, come precisa l'art. 75 del D.Lgs 276/2003, ha lo scopo di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione di alcuni contratti di lavoro.

Le Commissioni di certificazione con cui poter avviare il procedimento sono quelle appositamente istituite in base all'art. 76 presso:

- gli enti bilaterali costituiti dalle associazioni di datori e prestatori di lavoro;
- le Direzioni provinciali del lavoro;
- le province;
- le Università;
- i Consigli provinciali dell'Ordine dei Consulenti.

La procedura si chiude entro 30 giorni dalla richiesta con un atto di certificazione motivato che indica il termine e l'autorità presso cui è possibile proporre ricorso e gli effetti della certificazione.

Nei confronti dell'atto di certificazione è possibile presentare ricorso innanzi al Giudice del lavoro per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

“Appare probabile che, in fase ispettiva sia data la precedenza alla verifica dei contratti non certificati rispetto a quelli certificati che potranno essere disattesi soltanto dal Giudice del Lavoro”⁴⁵.

Sicché sarà l'azione ispettiva a spingere collaboratori a progetto e imprese a ricorrere all'istituto della

⁴⁴ Alfredo Casotti – Maria Rosa Gheido, Il Sole 24 ore, 11/4/2006

⁴⁵ Alfredo Casotti – Maria Rosa Gheido, Il Sole 24Ore, 11/4/2006 n. 99

certificazione che in Italia stenta a decollare.

Recente è la notizia che dovrebbe essere emanata la Circolare del Ministero del Welfare contenente indicazioni per le ispezioni sui contratti a progetto e sul confine tra il rapporto di lavoro subordinato e quello di collaborazione coordinata e continuativa⁴⁶.

I controlli dovranno essere finalizzati a verificare che il contratto sia formalizzato per iscritto, che il progetto non coincida con l'attività principale dell'impresa ma sia ad esso solo connesso, che il compenso sia tassativamente legato al risultato raggiunto con il progetto e non al tempo/durata della prestazione, che i collaboratori a progetto non siano utilizzati per prestazioni estranee al progetto.

I settori più tradizionalmente esposti alla possibilità di un uso improprio dei contratti a progetto e che quindi devono preminentemente essere oggetto di controlli ispettivi sono quelli del *call center*, delle scuole private, delle attività parasanitarie, del personale di volo e degli studi professionali.

I controlli sul corretto utilizzo nelle aziende di queste nuove forme contrattuali sono perfettamente in linea con uno degli obiettivi dichiarati dalla riforma che è quello di impedire

l'instaurazione di collaborazioni coordinate e continuative che mascherino rapporti di lavoro subordinato e poste in essere al fine di eludere l'applicazione delle garanzie e delle tutele previste per i lavoratori subordinati.

A quasi tre anni dall'entrata in vigore del provvedimento n. 276 che ha dato attuazione alla riforma dell'occupazione e del mercato del lavoro è facile constatare che a fronte delle nuove tipologie contrattuali (dal *job on call* al contratto d'inserimento fino al *job sharing* che non sembrano aver riscosso particolare attenzione da parte delle imprese) nell'innovato mercato del lavoro si è largamente diffuso il contratto di lavoro a progetto.

Ed è proprio l'ampia affermazione di questa tipologia contrattuale che impone di riflettere sulla *ratio* sottesa all'esigenza di non consentire ai datori di lavoro di utilizzare i collaboratori a progetto come "forza lavoro", in realtà, subordinata. La necessità di garantire l'applicazione delle tutele connesse al lavoro subordinato laddove ne sussistano gli indici ha sullo sfondo non solo l'interesse individuale del lavoratore a non subire la violazione dei suoi diritti ma, soprattutto, l'interesse pubblico della collettività intera a non vedere abbassati i livelli di tutela dei lavoratori, interesse che pure ha pieno diritto di cittadinanza nello schema generale del diritto del lavoro così come fortemente delineato dalla nostra Carta costituzionale e dallo scenario politico europeo.

Roberta BRUNO

⁴⁶ Al riguardo vale la pena riportare l'opinione di Tiraboschi, espressa in un'intervista di Cristina Gamba, pubblicata su *Il Sole 24ore* del 10/4/06 n. 98: "Un testo efficace della circolare dovrebbe invitare gli ispettori a concentrare i loro sforzi su tutti i contratti che non siano stati preventivamente certificati e su alcuni settori critici come, per esempio, l'area dei *call center*. Qui l'attività ispettiva non è più rinviabile. Vale la pena chiarire che non si sta aspettando nessun provvedimento che legittimi le ispezioni, che già ci sono e stanno producendo effetti. Quello che serve sono indirizzi gerarchici a tutti gli organi ispettivi perché si muovano in modo coerente e secondo determinate priorità".